



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA
DE MÉXICO**

**FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES
ARAGÓN**

**EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL DE LAS
MUJERES EN EL EMPLEO**

T E S I S

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

**P R E S E N T A:
DULCE VIRIDIANA MÉNDEZ VELÁZQUEZ**

**ASESOR:
LIC. MARTHA RODRÍGUEZ ORTIZ**

CIUDAD NEZAHUALCOYOTL, ESTADO DE MÉXICO 2005

0350343

A LOS MIEMBROS DEL JURADO

Por su tiempo y dedicación en la revisión del presente trabajo.

*A LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO
pero sobre todo a la
FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES ARAGÓN.*

A todos mis compañeros pero sobre todo a una en especial a ti
ARIANNA VEGA MONTIEL

Y por último pero no por ello el menos importante a ti
JESÚS GILBERTO MACDONADO BAZÁN.

Gracias por estar a mi lado en las buenas y en las malas por ser mi compañero, amigo, confidente y sobre todo por ser mi pareja. Espero siempre estemos juntos como hasta ahora y que en todo momento pueda contar contigo. Te agradezco que siempre me apoyaras y me ayudaras en mi carrera gracias amor

TE AMO.

AGRADECIMIENTOS

A DIOS

Por darme las fuerzas y la entereza que en muchos momentos necesite.

A MI MADRE

Por darme la vida y sobre todo por darme su apoyo, confianza, amor, amistad y por todo aquello que hizo que fuera la mujer que ahora soy. Gracias por tus palabras, tus consejos, por estar cuando te necesite y por todo el amor que me das

TE AMO MAMI.

A MIS HERMANAS

ACEJADRA MARISOL por todo el apoyo que me brindaste durante la carrera por todos tus consejos y regaños. Por ser mi amiga y mi confidente durante este tiempo, por todo el amor que siempre me demuestras gracias.

MARCENE aunque no estuvimos juntas siempre estuviste en mi pensamiento y se que yo en el tuyo y este logro que hoy alcanzo también es para ti gracias

A NORBERTO ARIAS

por todas aquellas palabras de aliento que me ofreció, por su ayuda para la realización de este trabajo y por todo su cariño.

A LA LIC. MARTHA RODRIGUEZ ORTIZ

Por ayudarme en uno de los procesos más importantes de mi vida, por sus consejos, por su comprensión y paciencia.

A MIS PROFESORES

A todos los profesores que me impartieron clases durante la carrera gracias por sus enseñanzas.

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	II
CAPÍTULO I. CONCEPTOS Y GENERALIDADES	1
1.1 Derecho del Trabajo	1
1.2 Relación de Trabajo	2
1.3 Trabajo	4
1.4 Trabajador	6
1.5 Clases de Trabajador	7
1.5.1 Trabajadores Permanentes	7
1.5.2 Trabajadores Transitorios	9
1.6 Patrón	10
1.7 Trabajo de Mujeres	12
1.8 Centro de Trabajo	14
1.9 Hostigamiento	15
1.10 Hostigamiento Sexual	16
1.11 Discriminación	21
1.12 Violencia Laboral	25
CAPÍTULO II. ANTECEDENTES DEL TRABAJO DE LA MUJER	29
2.1 En Otros Países	29
2.1.1 En Estados Unidos de América	33
2.1.2 En Costa Rica	37
2.1.3 En Guatemala	38
2.1.4 En Inglaterra	40
2.1.5 en Italia	42
2.1.6 En España	42
2.1.7 En Argentina	48
2.2 En México	49
CAPÍTULO III. EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL LABORAL	55
3.1 Personas Relacionadas con el Hostigamiento Sexual	55
3.1.1 Víctima	55
3.1.2 Hostigador	57
3.2 Grupos más Afectados	59
3.3 Consecuencias	61
3.3.1 Para la Víctima	61
3.3.2 Para el Hostigador	63
3.3.3 Para la Empresa	64
3.4 Causas y Elementos que Originan el Hostigamiento Sexual	65
3.5 Clases de Hostigamiento Sexual	66
3.5.1 Ambiental	66

3.5.2 Quid Pro Quo	67
3.5.3 Horizontal	67
3.5.4 Favoritismo Sexual	68
3.6 Derechos y Obligaciones de los Trabajadores y de los Patrones	68
3.7 Rescisión de las Relaciones de Trabajo	70
3.8 Instituciones de Ayuda	71
3.8.1 Instituto de la Mujer	72
3.8.2 Mutuac-Mas	73
3.8.3 Apadema	73
3.8.4 Dirección General de Trabajo y Previsión Social del Distrito Federal	74
3.8.5 Organización Internacional del Trabajo	75
3.8.6 Cladem	76
3.9 Legislación Internacional	77
CAPÍTULO IV. EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL DE LAS MUJERES EN EL EMPLEO	94
4.1 El Hostigamiento Sexual en el Código Penal del Distrito Federal	94
4.2 La Carga de la Prueba en el Hostigamiento Sexual	97
4.3 Solución	100
4.4 Propuesta	108
CONCLUSIONES	117
BIBLIOGRAFIA	122

INTRODUCCIÓN

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

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

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

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

El hostigamiento sexual no es una conducta nueva, ha existido durante muchos años; sin embargo no se ha prestado la atención que se merece para erradicarla de los centros de trabajo, debido a que ésta es utilizada sobre todo por un superior jerárquico hacia su trabajador como una forma de pedir favores sexuales a cambio de algo como un aumento de salario, un mejor puesto o mejores prestaciones.

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

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

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

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

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

En el segundo capítulo se abarcaran los antecedentes del hostigamiento sexual, las normas que regulan su tratamiento y sanción dentro estos.

En el tercer capítulo se estudiaran las personas relacionadas con el hostigamiento sexual, las consecuencias de sufrir este tipo de conductas sexuales, los elementos que lo originan, los tipos de hostigamiento sexual, los derechos y las obligaciones de las partes que conforman la relación laboral, la rescisión de la relación laboral, así como las instituciones de ayuda para este tipo de delitos.

Y en el cuarto y último capítulo se hablará de las diferentes reformas que ha tenido el acoso sexual en el Código Penal para el Distrito Federal, la carga de la prueba en este delito, la forma de prevenirlo y sancionarlo y la propuesta para que esta conducta se incorpore dentro de la Ley Federal del Trabajo.

CAPÍTULO 1

CONCEPTOS Y GENERALIDADES

En el presente capítulo se abordaran los conceptos relacionados a nuestro tema principal el cual tiene como título el Hostigamiento Sexual en el área laboral; con ello se pretende tener bases firmes para comprender a mayor profundidad dicho tema. Se abarcaran desde los conceptos particulares para así poder llegar a los generales como son: hostigamiento, violencia, violencia laboral, discriminación, etc.

1.1 DERECHO DEL TRABAJO.

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

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

1. **DERECHO OBRERO.** Surgió por las exigencias propias del obrerismo y por constituir los obreros el objeto principal. Sin embargo esta denominación fue rechazada por los autores por ser su alcance muy limitado, ya que de su misma letra se desprende que únicamente se refiere al trabajador de las fábricas, comúnmente llamado obrero, haciendo a un lado otro tipo de actividades realizadas de igual manera por un trabajador.
2. **DERECHO SOCIAL.** Este concepto es usualmente utilizado por los tratadistas españoles, sin embargo el tratadista José Dávalos considera que es un término bastante amplio, debido a que el derecho social abarca además al Derecho Agrario y a la Seguridad Social.
3. **DERECHO LABORAL.** Este es un concepto que más usualmente se utiliza como sinónimo del Derecho del Trabajo.

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

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

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

La Enciclopedia Jurídica Mexicana menciona que el derecho del trabajo es: "un conjunto de principios, instituciones y normas que pretenden realizar la justicia social dentro de las relaciones laborales a través de la defensa y promoción de las condiciones generales de trabajo".⁴

1.2 RELACIÓN DE TRABAJO.

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

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

¹ DE LA CUEVA, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. Editorial Porrúa. México, 1960. Pág. 263.

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

³ GARCIA MAYNEZ, Ednardo. Introducción al Estudio del Derecho. 50ª Edición. Editorial Porrúa. Argentina. 1999. Pág. 152.

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

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

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

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

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

Los elementos de la relación de trabajo son:

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

Para que se de una relación de trabajo es suficiente que exista un acto jurídico por medio del cual se crean derechos y obligaciones con la simple prestación de un trabajo personal subordinado es decir, se presumirá la existencia de una relación de

⁵ DE LA CUEVA, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo. Ob Cit. Pág. 457.

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

trabajo con el simple hecho de que una persona preste un servicio y otra reciba un beneficio.

1.3 TRABAJO.

La raíz etimológica de la palabra trabajo es muy controversial, aunque existen tres propuestas que tratan de dar su origen:

- ❖ "Del latín *trabs, trabis*, que significa traba, ya que el trabajo se traduce en una traba para los individuos, debido a que siempre lleva implícito el despliegue de un cierto esfuerzo.
- ❖ Del griego *thilbo*, que denota apretar, oprimir o afligir.
- ❖ De la palabra *laborare o labrare*, que quiere decir labrar, relativo a la labranza de la tierra".⁷

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 8 segundo párrafo define al trabajo como:

"Toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio".

El trabajo también, puede manifestarse por razón del esfuerzo necesario para suministrar bienes o servicios mediante el esfuerzo físico, mental o emocional para beneficio propio o de otros.

En la actualidad podemos encontrar dos tipos de trabajo:

1. **TRABAJO REMUNERADO.** Se suele denominar así al empleo bajo contrato a cambio de un sueldo o salario; suele ser considerado como un intercambio de esfuerzos en un lugar determinado y dentro de un horario específico. Sin

⁷ DÁVALOS, José. Derecho del Trabajo I Tercera Edición. Editorial Porrúa. México. 1990. Pág. 3.

embargo, esta actividad suele darse necesariamente dentro de una empresa o establecimiento.

2. **TRABAJO GRATUITO.** Es aquel que como su nombre lo dice no existe una remuneración por el esfuerzo o trabajo realizado.

Desde la antigüedad el trabajo ha existido de diferentes maneras en las que podemos encontrar:

- ❖ **La Edad Antigua:** en esta época el trabajo fue objeto de desprecio por los hombres, incluso lo consideraban como una actividad impropia para los individuos, por lo que su desempeño quedo a cargo de los esclavos, los cuales eran considerados como cosas y no como personas. La primera Ciudad en reconocer el trabajo fue Roma bajo las figuras de arrendamiento y de la compraventa; debido al aumento de la población los hombres libres tuvieron que ofrecer sus servicios en arrendamiento, así surgieron nuevas instituciones como la *locatio conductio operis* y *locatio conductio operarum* de las cuales la primera tenía por objeto la realización de una determinada obra y la segunda la prestación de un servicio.
- ❖ **La Edad Media:** en este tiempo cobra gran auge el artesanado y aparecen los gremios los cuales se definían por ser agrupaciones de individuos dedicados a un mismo oficio. Sus principales funciones eran las de determinar las condiciones conforme a las cuales habrían de prestar los servicios sus agremiados. Los gremios estaban formados por maestros, oficiales y compañeros.
- ❖ **La Época Moderna:** este período se rige por los principios de la doctrina liberal-individualista, se fundamentaba en la teoría del derecho natural y los derechos del ser humano; pugnaba porque se dejara al hombre el campo totalmente libre, sin trabas ni sujeciones, en el desempeño de sus actividades.
- ❖ **La Época Contemporánea:** en este periodo nace el derecho del trabajo debido a que existía una gran división entre los hombres, aquellos que eran dueños del capital y los que subsistían mediante el alquiler de su fuerza de trabajo. El trabajo de mujeres y niños en la fabricas son remunerados con salarios miserables que

apenas alcanzaban para mantener al obrero, se dan las largas horas de trabajo que se prolongan hasta trece y quince horas.

Aunado a lo anterior podemos mencionar que el concepto de trabajo ha ido evolucionando de tal forma que en nuestra época en la Ley Federal del Trabajo en su artículo 3 menciona que: "El trabajo es un derecho y un deber social. No es artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia".

Igualmente nuestra carta magna menciona lo referente al trabajo en su artículo 5 en donde alude que a ninguna persona se le podrá impedir dedicarse a una profesión, industria, comercio o trabajo siempre y cuando sea lícito.

En resumen el trabajo en la actualidad protege los derechos de los trabajadores y es de libre albedrío para la sociedad es decir, cualquier persona puede elegir a que profesión u oficio dedicarse.

1.4 TRABAJADOR.

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

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

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

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

d) El servicio debe de ser de manera subordinada.

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

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

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

1.5 CLASES DE TRABAJADOR.

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

1.5.1 TRABAJADORES PERMANENTES.

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

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

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

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

3. *TRABAJADORES DE CONFIANZA*. Para el maestro Briceño Ruiz son aquellos que "desempeñan funciones de dirección, inspección, vigilancia o fiscalización,

con carácter general dentro de la empresa o el establecimiento, así como las que se relacionan con trabajos personales del patrón".⁸

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

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

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

1.5.2 TRABAJADORES TRANSITORIOS.

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

1. **TRABAJADORES EVENTUALES.** Son aquellos que realizan una actividad accidental dentro de la empresa; el Doctrinario José Dávalos menciona en su libro titulado Derecho del Trabajo que "Los trabajos de planta son todos aquellos cuyo conjunto constituye la actividad normal y necesaria de la empresa o establecimiento, aquellos cuya falta haría imposible su funcionamiento, los que

⁸ BRICEÑO RUIZ, Alberto. Derecho Individual del Trabajo. Ob Cit. Pág. 143.

son indispensables para la obtención de los productos o servicios proyectados, por lo tanto, aquellos sin cuya ejecución no podría alcanzarse los fines de la negociación. Los trabajadores de planta son permanentes, lo que quiere decir que son los trabajos que constituyen la vida de la empresa o del establecimiento y cuya falta provocaría la paralización o la muerte. Los trabajos eventuales son todos aquellos a los cuales faltan las características apuntada".⁹

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

2. **TRABAJADORES DE TEMPORAL.** Son aquellos que realizan una actividad normal, permanente para la empresa pero, lo hace en substitución de una persona.
3. **TRABAJADOR A PRUEBA.** La Ley Federal del Trabajo no los contempla; la Suprema Corte de Justicia ha fijado el criterio jurisprudencial mencionando que carecen de relevancia jurídica. Este periodo a prueba no debe de exceder de 30 días naturales por lo que, el patrón se aprovecha de los trabajadores porque como están *a prueba* no reciben salario entonces, cuando se acaba este periodo se le dice al trabajador que no es apto para el empleo y por tanto el patrón ya obtuvo un mes de materia prima sin pagar la remuneración correspondiente.

1.6 PATRÓN.

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

⁹ DÁVALOS, José. Derecho del Trabajo I. Ob Cit. Pág. 121.

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

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

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

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

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

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

Finalmente podemos definir al patrón como aquella persona física o moral, que tiene bajo su mando a diferentes personas físicas, las cuales realizan trabajos personales y subordinados a cambio de una retribución o remuneración, obteniendo así el patrón un lucro por dicha prestación.

1.7 TRABAJO DE MUJERES.

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

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

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

- ❖ Las mujeres han trabajado por necesidad económica; las mujeres de menor nivel económico trabajaban fuera de casa, ya sea que estuvieran casadas o solteras, sobre todo si el sueldo de sus maridos no permitía mantener a toda la familia;
- ❖ El trabajo remunerado de las mujeres ha sido análogo a sus labores en el hogar,
- ❖ Aun trabajando, las mujeres han seguido responsabilizándose de la crianza de los hijos;
- ❖ Desde el punto de vista histórico, la remuneración percibida por las mujeres ha sido inferior a la de los hombres, y han desempeñado tareas que recibían menor reconocimiento material y social.

En los países industrializados se están produciendo una serie de cambios tímidos aún, pese a que incluyen una mayor proporción de mano de obra femenina en la fuerza de trabajo; una disminución de las cargas familiares (debido tanto al menor tamaño familiar como a los avances tecnológicos que facilitan las tareas domésticas); mayor nivel cultural de las mujeres y un mayor nivel salarial, así como tareas de mayor

responsabilidad para las mujeres, que se emplean por motivos económicos y personales. Desde una estimación estadística, sin embargo, todavía no han alcanzado la igualdad salarial ni los puestos de mayor responsabilidad en ningún país.

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

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

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

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

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

1.8 CENTRO DE TRABAJO.

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

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

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

Los elementos esenciales de la empresa son:

- ❖ Elementos esenciales. En donde encontramos los trabajadores (personas físicas), los patrones (personas físicas o morales).
- ❖ Elementos accidentales. Son aquellos que se presumen salvo prueba en contrario, entre los que encontramos: el domicilio, el nombre o denominación social, la explotación de una marca, su actividad comercial, etc.

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

Podemos entender a la empresa como una organización económica que, en las economías industriales, realiza la mayor parte de las actividades. Son organizaciones jerarquizadas, con relaciones jurídicas, y cuya dimensión depende de factores endógenos (capital) y exógenos (economías de escala). Las empresas son, al menos la mayor parte, sociedades, entidades jurídicas, que realizan actividades económicas gracias a las aportaciones de capital de personas ajenas a la actividad de la empresa, los accionistas. La empresa sigue existiendo aunque las acciones cambien de

propietarios o éstos fallezcan. Una empresa o compañía posee una serie de activos; cuando se crea una empresa hay que redactar una serie de documentos públicos en los que se definirá el objetivo de la misma, cuál es su razón social, su domicilio fiscal, quiénes son los socios fundadores, cuál es el volumen de capital social inicial, en cuántas acciones o participaciones se divide el capital social y cuáles son los estatutos de la sociedad, entre otros. La actividad y la estructura legal de las empresas se regulan mediante el Derecho mercantil, que establece los requisitos contables, las obligaciones de los gestores o administradores y los derechos de los accionistas.¹⁰

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

Guillermo Cabanellas define al centro de trabajo como. "un conjunto de instalaciones en las cuales se desenvuelven una o varias actividades mercantiles o industriales específicas, con unidad orgánica independiente dentro del proceso productivo general de las empresas, como las factorías, astilleros y fabricas".¹¹

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

1.9 HOSTIGAMIENTO.

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

¹⁰ Cfr. Biblioteca de Consulta Microsoft Encarta. 2004.

¹¹ CABANELLAS, Guillermo. Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual. Tomo II C-CH. 21ª ed. Editorial Heliasta.

El Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual define la palabra hostigar como: "Pegar, azotar, castigar con látigo, correa, vara o instrumento similar".¹² Este vocablo tiene varios sinónimos como lo son: acoso, fustigamiento, atosigar, flirtear, hostilizar, entre otros.

Sin embargo el término acoso se deriva de la acción de acosar, así tenemos que la Enciclopedia Larousse la define como: "Perseguir sin tregua, importunar, fatigar con molestias y trabajos".¹³

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

1.10 HOSTIGAMIENTO SEXUAL.

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

La Enciclopedia Larousse define el aspecto sexual como: "Relativo al sexo"¹⁴. Por lo tanto podemos deducir que el hostigamiento sexual es una conducta indeseada que se manifiesta con el hostigamiento, atosigamiento, flirteo de una persona hacia otra con molestias o requerimientos sexuales.

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

¹² *Ibidem*. Pág. 308.

¹³ *Diccionario Enciclopédico Larousse*. 2ª reimpresión. Editorial Larousse. México. 2001.

¹⁴ *Ibidem*. Pág. 918.

- ❖ Propuestas sexuales o invitaciones desagradables;
- ❖ Pedidos de favores sexuales;
- ❖ Cualquier conducta verbal o física desagradable;
- ❖ Miradas lascivas, gestos relacionados con la sexualidad e Insinuaciones sexuales;
- ❖ Insultos, observaciones, bromas e insinuaciones de carácter sexual o comentarios inapropiados sobre la forma de vestir, el físico, la edad o la situación familiar de una persona;
- ❖ Contacto físico innecesario y no deseado como tocamientos, caricias, pellizcos o violencias;
- ❖ Poner apodos o malos nombres;
- ❖ Propagar rumores sexuales acerca de otra persona.

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

“Se entiende por acoso u hostigamiento sexual toda conducta sexual indeseada por quien la recibe, reiterada y que provoque efectos perjudiciales en los siguientes casos:

- a) Condiciones materiales de empleo o de docencia;
- b) Desempeño y cumplimiento laboral o educativo;
- c) Estado general de bienestar personal.

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

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

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

- 1.- Requerimientos de favores sexuales que impliquen;
 - a) Promesas, implícita o expresa, de un trato preferencial, respecto de la situación, actual o futura, de empleado o de estudio de quien la reciba;
 - b) Amenazas implícitas o expresas, físicas o morales, de daños o castigos referidos a la situación, actual o futura, de empleo o de estudio de quien las recibe;
 - c) Exigencias de una conducta cuya sujeción o rechazo sea, en forma implícita o explícita, condición para el empleo o el estudio;
- 2.- Uso de palabras de naturaleza sexual, escritas u orales, que resulten hostiles, humillantes u ofensivas para quien las recibe.
- 3.- Acercamientos corporales u otras conductas físicas de naturaleza sexual, indeseados y ofensivos para quien los recibe".

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

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

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

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

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

Este delito se perseguirá de querrela”.

En la década de 1970 en Estados Unidos el acoso sexual era definido como: "Conducta de naturaleza sexual y toda otra conducta basada en el sexo que afecte a la dignidad de mujeres y hombres y que resulte ingrata, irrazonable y ofensiva para quien la recibe. Cuando el rechazo de una persona a esa conducta, o su sumisión a ella, se emplea explícita o implícitamente como base para una decisión que afecta al trabajo de esa persona y aquella conducta que crea un ambiente de trabajo intimidatorio, hostil o humillante para quien la recibe".¹⁵

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

El acoso sexual también se ha reconocido como una forma de abuso o de demostración de poder sobre otros y no como un intento de iniciar relaciones sexuales, sin embargo mucha gente piensa que el hostigamiento sexual se da por el deseo sexual que existe de una persona hacia otra.

La Organización Internacional del Trabajo es una institución de ayuda para proteger los derechos por ello este organismo ha definido al acoso sexual de la siguiente manera:

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

¹⁵ Género un Pacto entre Iguales. "El Acoso Sexual un Problema de Relación de Poder". Editorial Oficina Internacional del trabajo. Pág. 58.

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

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

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

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

"El acoso sexual es la conducta de naturaleza sexual u otros comportamientos basados en el sexo que afectan a la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo. Esto puede incluir comportamientos físicos, verbales o no verbales indeseados. Por consiguiente, hay un tipo amplio de comportamiento que puede ser considerado como acoso sexual y resulta inaceptable si: dicha conducta es indeseada, irrazonable y ofensiva para la persona que es objeto de la misma; la negativa o el sometimiento de una persona a dicha conducta por parte de empresarios o trabajadores (incluidos los superiores y los compañeros) se utilizan de forma explícita o implícita como base para una decisión que tenga efectos sobre el acceso de dicha persona a la formación

profesional o al empleo, sobre la continuación del mismo, los ascensos, el salario o cualesquiera otras decisiones relativas al empleo, y/o dicha conducta crea un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para la persona que es objeto de la misma”.

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

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

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

1.11 DISCRIMINACIÓN.

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

La palabra discriminación proviene del latín *discriminare*, por lo que entenderemos que está es un tratamiento diferencial por el que priva de ciertos

derechos o prerrogativas a un determinado número de personas con motivos principalmente de raza, color, origen étnico y en nuestro caso de género.

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

El Convenio sobre la discriminación (ocupación y empleo), número 111, de 1958, define a la discriminación como:

"Toda distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación".¹⁶

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

- ❖ Acceso a los servicios de orientación profesional y de colocación,
- ❖ Acceso a los medios de formación profesional y admisión en un empleo de propia elección, basándose en la aptitud individual para dicha formación o empleo;
- ❖ Avance de acuerdo con la conducta, experiencia, capacidad y laboriosidad de cada persona;
- ❖ Seguridad en el empleo;
- ❖ Remuneración igual por un trabajo de igual valor;
- ❖ Condiciones de trabajo, que incluyen: horas de trabajo, periodos de descanso, vacaciones anuales pagadas y medidas sobre la seguridad e higiene en el

¹⁶ ABC de los Derechos de las Trabajadoras y la Igualdad de Género. Editorial Oficina Internacional del Trabajo. Ginebra. 2003. Pág. 36.

trabajo así como también medidas sobre la seguridad social, servicios sociales y prestaciones sociales en relación con el empleo.

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

- ❖ Lograr la igualdad para las mujeres a través de la educación y de la orientación y formación profesional, incluyendo programas destinados a fomentar el acceso a trabajos tradicionalmente ocupados por hombres;
- ❖ Lanzar campañas públicas de información y de publicidad;
- ❖ Desarrollar medidas para aligerar a las mujeres de la principal responsabilidad del cuidado de los hijos, asegurándose de que tanto los empleados como las empleadas tengan derecho a permisos por razones familiares,
- ❖ Crear organismos administrativos para asesorar sobre los derechos de las mujeres, para formular la política y medidas del gobierno y para determinar los casos de presunta discriminación; y
- ❖ Diseñar medidas para establecer la igualdad de trato en los pagos de la seguridad social, las pensiones, el impuesto sobre la renta, el derecho civil y de la familia, así como en el acceso a los recursos necesarios para mantener el empleo.

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

Existen diversos tipos de discriminación entre los que encontramos:

- ❖ **Discriminación Directa.** Esta se da esencialmente por razón de género, como se ha dado en diferentes países en donde su legislación no permite realizar a las mujeres diferentes actividades que a los hombres si les es permitido; violándoles así sus derechos a un trato igualitario.
- ❖ **Discriminación Indirecta.** Este tipo de discriminación implica normas y practicas que aparentemente son neutras en relación al genero, pero conducen a situaciones desventajosas para uno de los dos sexos como por ejemplo, determinar un peso o una estatura cierta para algunos trabajos es decir, no es preciso que se tenga la intención de discriminar pero se hace.
- ❖ **Discriminación Jure.** Es aquella que esta indicada en la ley como las horas de jornada, la edad para jubilación, etc.
- ❖ **Discriminación de Facto.** Esta significa una realidad en la práctica, como el hecho de que en algunas empresas perciben menor salario las mujeres que los hombres.

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

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

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

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

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

1.12 VIOLENCIA LABORAL.

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

El Diccionario para Juristas define a la violencia de la siguiente manera: "Calidad de violento. Acción y efecto de violentar o violentarse. Coerción que se ejerce sobre una persona con el fin de obligarla a ejercitar un acto que no quería realizar. Física es aquella fuerza física que se ejerce sobre o contra una persona, alterando el funcionamiento normal de su organismo".¹⁷

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

¹⁷PALOMAR, Juan. Diccionario para Juristas. Tomo II J-Z. Editorial Porrúa. México. 2000.

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

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

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

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

1. Maltrato psíquico y social,
2. Maltrato físico,
3. Inquietud salarial.

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

- ❖ Constante bloqueo de iniciativas generando aislamiento en el trabajador;
- ❖ Cambios de oficina o lugar de trabajo para separarlo de su grupo cercano;
- ❖ Prohibir hablar con compañeros;
- ❖ Obligar a realizar tareas denigrantes,
- ❖ Juzgar de manera ofensiva su desempeño;

- ❖ Asignar tareas sin sentido con el fin de humillar,
- ❖ Encargar trabajos imposibles de cumplir u obstaculizar la tarea para que no pueda ser llevada a cabo.
- ❖ Promover el complot sobre el subordinada,
- ❖ Amenazar con despidos sin fundamento real.

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

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

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

Las consecuencias que surgen por la violencia laboral son:

- ❖ Estado de vulnerabilidad;
- ❖ Inseguridad;
- ❖ Cuadros de ansiedad;
- ❖ Irritabilidad;
- ❖ Tensión,
- ❖ Depresión,
- ❖ Desgano,
- ❖ Abulia,
- ❖ Incapacidad para concentrarse;

- ❖ Dolor de cabeza;
- ❖ Fatiga crónica;
- ❖ Enfermedades de origen psicosomático como alergias y trastornos gastrointestinales.

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

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

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

CAPÍTULO 2

ANTECEDENTES DEL TRABAJO DE LA MUJER.

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

2.1 EN OTROS PAISES.

"En la antigüedad la mujer trabajadora, tenía la condición de esclava; trabajaba al lado del hombre en toda clase de labores es decir, la mujer igual trabajaba en el campo como en el hogar, en las minas, en la siembra o en la construcción. Estas condiciones de vida se agravaron con la maternidad y la crianza de los hijos ya que a diferencia de los hombres, las mujeres son las que deben de llevar el cuidado de los miembros de la familia. En esta época la mujer alumbraba en el lugar de trabajo, descansaba a veces, alternándose así la lactancia, el cuidado de la familia y el trabajo".¹⁸

Aunado a lo anterior no se toma en cuenta que la mujer trabaja habitualmente 12 horas, debido al aspecto familiar que de igual modo debe cumplir, como en lo países donde la actividad doméstica se ve sobrecargada con el trabajo del campo. Sin duda la mujer juega un papel importante dentro del mundo laboral como lo explica la

¹⁸ FALCÓN ONEILL, Lidia. Los Derechos Laborales de la Mujer. Editorial Montecarvo. Madrid. 1965. Pág. 12.

"Conferencia Mundial del Decenio de las Naciones Unidas para la Mujer mencionando que la mujer aporta la mayor parte del salario al hogar, mientras que el hombre lo destina a otras cosas como aspectos personales".¹⁹

Los primeros antecedentes al problema del hostigamiento sexual se empieza a dar en el siglo pasado, cuando se principia a contemplar un tipo penal, en el que el bien jurídico era el pudor y se sancionaba con infracciones, contemplado en algunos Códigos Penales, de Países Europeos (Francia, Alemania y Bélgica). Los Códigos Penales de Chile y España contemplaban como tipo penal los ataques contra el pudor, entre los delitos cometidos por los funcionarios públicos como sujetos activos.

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

El Código Penal de Chile de 1822, Titulaba el epígrafe, de los funcionarios de mal conducta, y de los que tratan mal a sus inferiores y a las personas que tiene que acudir a ellas por razón de su oficio.²⁰

El acoso sexual fue reconocido como un problema social a mitad de lo 70s; las feministas, basándose en el concepto de discriminación sexual, obtuvieron reconocimiento legal sobre la problemática que generaba el acoso sexual al contribuir a la inequidad en las oportunidades de empleo y trabajo.

Sin embargo la expresión "*Acoso Sexual*" surgió alrededor de 1974, fecha en la que algunas feministas norteamericanas, definieron el proceso de control social establecido por los hombres respecto a las mujeres, es decir, conductas que adoptan los hombres frente a las mujeres, que superficialmente parecían sexuales, porque de

¹⁹ *Idem.*

²⁰ Cfr. DE VEGA RUIZ, José. El Acoso Sexual como Delito Autónomo. Editorial Cdex. Madrid España. 1991. Pág. 29.

hecho constituye el ejercicio de un poder, que se llevaba a cabo en los centros de trabajo".²¹

Del mismo modo Wise Sue nos dice que "el acoso sexual empieza a tener auge en el año de 1975, cuando las mujeres enfrentaban, el hecho de que no se les pagaban beneficios por despido, debido a que ellas habían renunciado voluntariamente a su trabajo cuando fueron objeto de acoso sexual".²²

De acuerdo a la Comisión de Igualdad de Oportunidades de Empleo de los Estados Unidos el acoso sexual es una forma de discriminación sexual que ocurre cuando un conducta física o verbal no deseada de naturaleza sexual afecta el trabajo individual, interviniendo de manera irracional con el desempeño individual en el trabajo, creando así un ambiente hostil, intimidatorio u ofensivo en el área de trabajo. Los estudios realizados en distintos países muestran que entre un 70% y un 90% de las mujeres que han sido encuestadas han experimentados un tipo de acoso sexual no deseado, no obstante el problema surge cuando en la mayoría de los casos los trabajadores no tienen certeza o no saben lo que es el acoso sexual.²³

Según la Organización internacional del Trabajo son tres los factores fundamentales los cuales han contribuido al interés del hostigamiento sexual.

"El primero de ellos fue el progreso del movimiento feminista, la promulgación de leyes en pro de la igualdad de oportunidades y sobre todo el crecimiento de la mano de obra feminista. Aunado a esto el interés de los trabajadores por las mujeres trabajadoras y la creación de sindicatos y asociaciones feministas, las cuales dieron a conocer la gravedad del problema, sus consecuencias y la existencia en un entorno laboral.

El segundo factor se origina debido al aumento de número de trabajadoras lo cual trajo dos consecuencias, por un lado en determinadas empresas que con

²¹ WISE, Sue. El Acoso Sexual en la Vida Cotidiana. Editorial Paidós. México. 1992. Pág. 54.

²² Ibidem. Pág. 67.

²³ Cfr. <http://www.legalinfo/articulo.44.htm>. (26 de noviembre de 2004).

anterioridad eran dominadas por hombres es decir, en donde la mano de obra era únicamente masculina se incorporaron mujeres como una amenaza para los hombres y con ello se ocasiono un abuso de poder y sobre todo surgieron casos de acoso sexual con la finalidad de desconcentrarlas y de humillarlas, el objetivo de estas acciones era de persuadirlas de no ocupar un puesto de trabajo en sectores laborales de dominación masculina y poner así de manifiesto su condición de trabajadoras inferiores. La segunda consecuencia fue que debido a la integración de mujeres en el campo laboral las obligaban a que cedieran a favores sexuales para conseguir un empleo, no perder su trabajo o ser ascendidas o trasladadas.

El tercer factor se debió a las primeras decisiones judiciales de tribunales federales sobre todo norteamericanos, debido a que la legislación sobre *acoso sexual* hizo su aparición en los Estados Unidos en 1970. Debido a estas decisiones se dejo de considerar el acoso sexual como un problema personal entre dos personas. Posteriormente en 1980 se adoptaron leyes que sancionaban el acoso sexual en diversos países".²⁴

Sin embargo solo nueve de los veintitrés países industrializados cuentan con normas legales que definen específicamente, o mencionen, el acoso sexual como: Alemania, Australia, Bélgica, Canadá, España, Estados Unidos, Francia, Nueva Zelandia y Suecia. En algunos otros países, el concepto de hostigamiento sexual se ha formulado y definido en una decisión judicial como: Australia, Irlanda, Reino Unido y Suiza. En casi todos los demás se ha definido el acoso sexual, por analogía, como toda actividad que viola una norma legal relativa a otro asunto como puede ser un despido injustificado, actos que acarrear un perjuicio a terceros.

A pesar de las legislaciones que ya existen sobre el hostigamiento sexual siguen existiendo muchos países en donde la mujer no tiene derechos por ejemplo en África la mujer es la encargada de proveer alimentos, agua y combustible al hogar, del mismo modo comercializa los productos sobrantes, almacena los alimentos y camina

²⁴ Revista Internacional del Trabajo. "Análisis Internacional de las Leyes que Sancionan el Acoso Sexual". Oficina Internacional del Trabajo. Volumen 112. Número 1. Ginebra. 1993. Pág. 110.

largas distancias con pesadas cargas de comida y agua sobre sus hombros. A pesar de esto en este país no existe una reglamentación en pro de la mujer.

De acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo "la mujer económicamente activa representa el 35% en los países de Asia y África pero no alcanza el 20% en América Latina. Estas estadísticas excluyen, en forma permanente, la valoración del trabajo doméstico, siendo que muchas mujeres para ganar dinero realizan tareas en su hogar como: lavado, planchado de ropa, realización de comidas por encargo, cuidado de niños y ancianos, realización de dulces, etc."²⁵

2.1.1 EN ESTADOS UNIDOS DE AMÉRICA.

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

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

"En Estados Unidos la aparición de la mujer trabajadora comenzó después de la Segunda Guerra Mundial a lo que ellos llamaron *labor force*. Desde 1942, son las mujeres las que aseguraron el incremento de la mano de obra como consecuencia las mujeres norteamericanas se preocuparon mas por prepararse profesionalmente".²⁶

Pero no fue hasta 1961, en donde el Presidente John Kennedy, le dio un impulso al problema de igual de oportunidades al instituir la *Comisión para el Estatuto de la Mujer*, poco tiempo después se implanto el Acta sobre los Derechos Cívicos de

²⁵ *Idem.*

²⁶ *Ibidem.* Pág. 118.

1964 en donde en su Título VIII se intentaba abolir la discriminación fundada en el sexo, prohibiéndose así el acoso sexual. La Sentencia del Tribunal Constitucional de 1987 confirmó esta declaración.

En Norteamérica es donde la mujer trabajadora ha tenido mayor auge debido fundamentalmente a:

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

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

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

Con ello surgió la problemática de igualdad de género y poder apareciendo así el acoso sexual laboral, el cual no se conocía hasta mediados de los setenta. En esta

época el *sexual harrassmet* como en este país se le conoce apenas se le conocía y no era considerado como una conducta discriminatoria por razón de sexo.

Uno de los casos más sobresalientes sobre hostigamiento sexual en este país fue en la primavera de 1996, cuando la empresa *Mitsubishi Motor Manufacturing of America* fue denunciada por 28 mujeres ante la Comisión de Igualdad de Oportunidades en el Empleo (EEOC), por continuos abusos físicos y verbales contra estas mujeres, este caso se llevo ante un tribunal federal de primera instancia.²⁷ Con lo que podemos observar que en la actualidad Estados Unidos es uno de los países mas avanzados con respecto a las legislaciones acerca del hostigamiento sexual, por lo que no importa que se trate de empresas de gran prestigio lo importante es defender los derechos de los trabajadores y en este caso de las mujeres trabajadoras.

Después de este suceso en este país se considero al acoso sexual como una discriminación en el trabajo por motivo de sexo lo que trajo consigo molestias por parte de los hombres. Sin embargo, en 1977 quedo resuelta la situación en los tribunales federales, al decidir una Corte de Apelación que se podía dar el acoso sexual por chantaje el cual constituía una discriminación basada en el sexo; por considerar que no se da la participación de la victima. Otra decisión judicial en 1980 califico también el abuso sexual por intimidación como una forma de discriminación de igual manera basada en el sexo.²⁸

Así mismo en 1981 la Corte Suprema de Justicia manifestó que "cuando un supervisor hostiga sexualmente a uno de sus empleados subordinados, está discriminando contra él en razón del sexo. Agregó que el requisito de someterse a un abuso sexual, como condición de mantener el privilegio del derecho de trabajar, resulta tan denigrante y desconcertante como el tener que soportar los más ofensivos epítetos raciales".²⁹

²⁷ Cfr. *Ibidem*. Pág. 543

²⁸ *Idem*.

²⁹ MARTINEZ VIVOT, Julio. Acoso Sexual en las Rclaciones Laborales. Editorial Astrea. Buenos Aires. 2002. Págs. 4 y 5.

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

En este país resulta aplicable a los casos de hostigamiento sexual una serie de actos civilmente sancionables, como lo son: perturbar deliberadamente a otra persona, las amenazas y vías de hecho, la detención ilegal, la intrusión en la vida privada, la difamación y el descuido en la supervisión o el mantenimiento en su puesto de alguien acusado de acoso sexual. Del mismo modo se aplican normas relativas al dolo en los contratos como el despido injustificado.

Así mismo existen acciones penales como:

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

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

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

ha usado especialmente entre compañeros de trabajo, mediante amenazas, intimidación o insultos.³⁰

2.1.2 EN COSTA RICA

En este país se creó una *Ley contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia*, la cual entró en vigor el 3 de febrero de 1995. Con esta Ley se considera un avance jurídico muy importante; el cual pretende proteger los derechos de los trabajadores, en especial de la mujer trabajadora.

Como introducción esta ley manifiesta: Un ambiente sano y seguro es el elemento principal para desarrollar al máximo nuestras capacidades profesionales en cualquier lugar, es por esto que la Ley contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia es de suma importancia y conocerla es nuestro derecho, deber y obligación. Procurar que nuestro entorno se convierta en un ambiente agradable y desarrolle nuestras cualidades y capacidades solamente dependerá de nosotros mismos, si conocemos las leyes para poder así utilizarlas en caso necesario.³¹

En el mismo sentido se orienta su Código de trabajo, al condicionar la percepción de un salario igual al desempeño de un trabajo igual y en condiciones de igual eficiencia. Así tenemos que este código en su título segundo intitulado de los contratos y de las convenciones de trabajo, en su capítulo séptimo aborda el trabajo de las mujeres y de los menores de edad, protegiendo así a los mismos.³²

Además de estos ordenamientos Costa Rica cuenta con el "Centro Nacional para el Desarrollo de la Mujer y de la Familia y la Defensoría de la Mujer. El primero de ellos está adscrito al Ministerio de Cultura, Juventud y Deporte, teniendo como objetivo la promoción de instrumentos organizativos de mujeres así como la ejecución de programas educativos y de la salud dirigidos a las mismas. Mientras que la Defensoría

³⁰ Cfr. FALCÓN ONEILL, Lidia. *Los Derechos Laborales de la Mujer*. Ob Cit. Pág. 45.

³¹ Cfr. <http://www.uia.ac.cr/boletin-med/in/7476.htm>. (12 de Octubre de 2004).

³² Cfr. <http://www.mtas. Es/insht/ntp/ntp/507.htm>. (12 de Octubre de 2004).

de la Mujer es un organismo creado dentro de la Defensoría General de los Derechos Humanos cuyo principal objetivo es velar por el cumplimiento de las disposiciones respecto a los derechos de la mujer, estudiar las causas que generan la desigualdad e intervenir en los juicios en donde considere puede existir discriminación contra la mujer".³³

2.1.3 EN GUATEMALA

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

1. Cuando la conducta más leve (se le ha acercado 38.5%), y la más agresiva (proposición sexual 6.7%), las mujeres reportaron haber confrontado a la persona, es decir, tomar una posición activa de defensa.
2. En los otros tipos de acoso (la han invitado a salir 27.9%, insinuaciones de tipo sexual 18.3%, tocado como sin querer 13,5%), respondieron asumiendo una conducta más pasiva como es tomarlo como broma o pretender que no había sucedido nada".³⁴

Los resultados de este estudio constituyen un llamado de atención a las organizaciones de protección a los derechos de la mujer, puesto que este problema tiene una alta incidencia en el medio laboral guatemalteco. Sin embargo, no existe

³³ Regulación del Trabajo de la Mujer en América Latina. Editorial Ministerio de Asuntos Sociales. (Organización Internacional del Trabajo). 1993. Pág. 236.

³⁴ RUBIO F, Fernando. Acoso Sexual y su Relación con el Uso de Poder. Editorial Psicología Contemporánea. Tomo IV. México. 1997. Pág. 10.

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

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

En cuanto a los delitos por departamento, el informe señala que el número de casos se incrementó durante 1996, en casi 650 por ciento respecto a 1995, mientras que en Chimaltenango y Escuintla el aumento de los porcentajes en los años comparados, se ubicó en 500 por ciento y 350 por ciento, respectivamente. En el caso de la ciudad capital, el alza no fue más allá del 64 por ciento, pero, dada la magnitud desproporcional que hay entre la ciudad de Guatemala y el resto de departamentos, el total de delitos ocurridos en la primera, superó en 1996, a la suma de los segundos.³⁵

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

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

³⁵ Cfr. [http:// www.mtas. Es/insht/ntp/ntp/507.htm](http://www.mtas. Es/insht/ntp/ntp/507.htm). (12 de Octubre de 2004).

siguiente legislatura pueda darse este proyecto ya que resulta de suma importancia para el avance jurídico de este país.

2.1.4 EN INGLATERRA

La defensa de los niños y las mujeres en el trabajo no se dio hasta 1847 en donde se promulgó la ley llamada de las *Diez Horas* en donde se limitó el trabajo de las mujeres y de los niños y, a partir de esta ley se fueron sumando varias con el objeto de proteger el trabajo de las mujeres y de los niños.

Después con la Ley *Factory and Worksop Act*, publicada en 1878, complementada por otra del mismo nombre publicada en 1883 y por el *Shop Hours Regulation Act* de 1886; se logro limitar el trabajo de los niños y jóvenes de ambos sexos en las tiendas de los comerciantes; se regulo las horas de trabajo de los niños, de los jóvenes y de la mujer; se protegió el tiempo necesario para la comida.³⁶

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

1. La hora de trabajo a excepción del domingo, serán desde las diez de la mañana a las seis de la tarde, o desde las siete de la mañana a las siete de la tarde.
2. El trabajo del sábado empezará a las seis o siete de la mañana y terminará, según los casos, a las doce y media, a la una y media o las dos.
3. Exceptuando el sábado, los demás días se reservarán dos horas para cada comida, de las cuales, una por lo menos, una sola o en varias veces, se utilizará antes de las tres de la tarde.
4. En el sábado se concederá por lo menos media hora para la comida.
5. Como regla general, lo mismo los jóvenes que las mujeres no deberán trabajar mas de cuatro horas y media consecutivas.

³⁶ Cf. FALCÓN, ONEILL, Lidia. Los Derechos Laborales de la Mujer. Ob Cit. Pág. 41.

6. Cuando en los talleres no se emplean jóvenes ni niños, pueden las mujeres trabajar desde las seis de la mañana hasta las nueve de la noche; los sábados, hasta las cuatro. En este caso deberán concederles cuatro horas y media cada día y dos y media los sábados para su descanso y alimentación.³⁷

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

1. Los jóvenes pueden trabajar desde las seis de la mañana a las nueve de la noche, exceptuando el sábado, en que terminarán a las cuatro de la tarde. Para la comida y paseo se les concede cuatro horas y media ordinariamente y dos horas y media los sábados.
2. Estas reglas también serán empleadas para niños y mujeres.

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

A pesar de que este país tuvo grandes avances en materia laboral no fue hasta 1981 cuando la Asociación Nacional de Gobiernos Locales (NALGO), destacó que el acoso sexual era una conducta que merecía ser estudiada, entonces comenzó por efectuar encuestas y con los resultados que obtuvo, publicó unas instrucciones que debía tomar en cuenta la comisión Nacional de Oportunidades del mismo sindicato, en las cuales mencionaba que en caso de ocurrir un acoso sexual, este debería ser comunicado al delegado pertinente, esto para que la entidad tuviera conocimiento y pudiera tomar contacto con la dirección a fin de resolver la situación, recurriendo a un proceso formal de denuncia esto solo en caso de que las gestiones fracasaran.³⁸

³⁷ *Ibidem*. Pág. 40.

³⁸ *Cfr. Idem*.

2.1.5 EN ITALIA

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

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

Italia fue uno de los países que mas tardo en considerar crear leyes para la protección del trabajo sobre todo para las mujeres; fue así que hasta el "11 de febrero de 1886 nació la ley número 3.657 la cual tutelaba las normas de trabajo, sobre todo limitaciones al trabajo de los niños; mientras que las normas protectoras del trabajo de la mujer nacieron 16 años después con la ley de 19 de junio de 1902, número 242. Pero no fue hasta el 30 de junio de 1890 se promulga la nueva Ley de protección del trabajo de la mujer".³⁹

Los delegados italianos pretendieron proteger a las mujeres trabajadoras otorgándoles cuatro semanas después del alumbramiento, posteriormente a estas deberían volver a su empleo. Como podemos observar Italia fue de los últimos países en hacer reformas para la protección de los niños y mujeres trabajadoras. Y con lo que respecta al hostigamiento sexual todavía falta mucho que reglamentar.

2.1.6 EN ESPAÑA

La primera reglamentación del trabajo de la mujer la encontramos en el año 1892, la cual débilmente daba las circunstancias mediante las cuales se debería

³⁹ Ibidem. Pág. 25.

contratar a una mujer. Sin embargo las pioneras del movimiento en pro de la mujer fueron las organizaciones sindicales junto con el Instituto de la Mujer.

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

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

Posteriormente en sus artículos 3 y 4 prohibían a la mujer ocuparse en las industrias en los días inmediatos al parto, así como en los trabajos subterráneos. Igualmente se prohibía el trabajo nocturno a los jóvenes menores de catorce años. Para una mejor comprensión del significado de trabajo nocturno, esta ley menciona que se debe de entender por trabajo nocturno el cual debe ser todo aquel que se haga desde las nueve de la noche hasta las cinco de la mañana.⁴⁰

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

⁴⁰ *Ibidem*. Pág. 26.

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

El doctor Joaquín Cortes Prieto en su artículo Protección Laboral a la Maternidad publicado en la Revista del Trabajo de septiembre-octubre de 1961 hace una breve reseña histórica de las condiciones de la mujer trabajadora en la cual menciona: "El maquinismo, la revolución industrial, implicó la admisión en fábricas y talleres de grandes masas de personal femenino e infantil, que era contratado por salarios extremadamente bajos, jornadas agotadoras y en pésimas condiciones de salubridad. Se comprende que los accidentes, las enfermedades profesionales o tecnopatías y las comunes, así como los delitos morales, alcanzasen cifras tan exorbitantes que hoy nos parecen increíbles. Los cuadros que de aquellos lamentable situación nos han legado algunos famosos literatos y cronistas supera, por su horror y negrura, a todo lo imaginable".⁴¹

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

- ❖ "La Ley de 24 de junio de 1873 en la que se prohíbe el trabajo de las niñas menores de 10 años y el nocturno hasta los 17;
- ❖ La Ley de 1878 en donde se prohíben los trabajos peligrosos;
- ❖ El Reglamento de la Policía Minera de 1897, que prohíbe el trabajo en el interior de las minas a las mujeres de cualquier edad;
- ❖ La Ley de 13 de marzo de 1900, que regula el trabajo de las mujeres y los niños y establece prohibiciones en relación al peligro y la insalubridad;
- ❖ El Decreto de 25 de enero de 1908, en donde se establecen, debidamente los trabajos y las industrias prohibidos a los menores de 16 años y a las mujeres menores de edad;
- ❖ El Decreto-Ley de 15 de agosto de 1927, en donde establece el descanso nocturno de la mujer, otorgándoles mínimo doce horas continuas de descanso entre

⁴¹. *Ibidem*. Págs. 38 y 39.

cada dos jornadas consecutivas de trabajo para todas las mujeres. El descanso deberá de comprender las horas nocturnas; es decir, desde las nueve de la noche a las cinco de la madrugada".⁴²

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

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

En 1987 en Madrid se realizó un estudio a diferentes trabajadoras en la que de 773 encuestadas, el 84% declararon haber sido objeto de hostigamiento sexual en el nivel leve verbal como lo son (chistes, comentarios de tipo sexual, silbidos y piropos); un 55% fueron objeto de un segundo grado de acoso no verbal es decir, miradas lascivas y gestos insinuantes; el 27% de las encuestadas declararon haber sufrido el acoso sexual mediante manifestaciones físicas como rozamientos, pellizcos, acorralamientos, toqueteos, y por último el 4% declaró haber sufrido hostigamiento sexual con contactos físicos fuertes es decir, dirigidos a consumir el coito.⁴³

A consecuencia de los resultados de la encuesta realizada a las trabajadoras Michael Rubeustein, realizó una investigación en febrero del mismo año, el cual se tituló La Dignidad de la Mujer, en este estudio se contenía el problema del acoso sexual y proponía preservar la dignidad de las mujeres en el mundo del trabajo de la siguiente manera:

⁴² Idem.

⁴³ Relasur. Revista de Relaciones Laborales en América Latina. "Acoso Sexual en las Relaciones Laborales". Número 2. Editorial Ministerio del Trabajo y Seguridad Social (Organización Internacional del Trabajo). España 1994. Pág. 35.

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

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

1. La definición del acoso sexual como toda conducta verbal o física de connotación sexual, cuyo, autor sabe o debiera saber que es ofensiva para la víctima. Será considerado ilegal cuando: a) el rechazo o la aceptación de tal conducta se utilice o invoque como amenaza para fundar una decisión que afecta a su empleo o condiciones de trabajo; b) la víctima con fundamento válido para quejarse de que tal conducta ha perjudicado su ambiente de trabajo.
2. Al abordar la cuestión del Bien Jurídico protegido por la normatividad sobre protección del acoso sexual laboral, la propuesta directiva se inclina por el carácter discriminatorio. Al contemplar al acoso sexual como una discriminación fundada en el sexo.
3. La responsabilidad legal por el acoso sexual se atribuye al empleador. La propuesta señala que todo empleador tienen la obligación de adoptar las medidas normalmente practicadas para mantener un ambiente de trabajo exento de riesgo de acoso sexual para sus empleados, llevando a cabo cinco recomendaciones:
 - a) Publicar una declaración de principios concernientes del acoso sexual en El mundo de trabajo, que el acoso no será ni permitido, ni tolerado en el centro de trabajo; cuales serán las medidas disciplinarias que se tomarán contra los empleados culpables de actos de acoso, dar a conocer procedimientos para

presentar quejas por las víctimas y garantizar que ningún empleado será objeto de represalias por haber utilizado dichos procedimientos.

- b) Crear el puesto de consejero confidencial o responsable de confianza ante el cual las víctimas de acoso puedan obtener consejos informales y confidenciales.
- c) Establecer un procedimiento especial de arreglo amigable de los conflictos para asegurar que las demandas son escuchadas e investigadas sin demora.
- d) Tipificar el acoso sexual en el trabajo como falta o infracción disciplinaria grave o muy grave, estableciendo expresamente las sanciones apropiadas.
- e) Organizar una formación de mandos intermedios y de empleados, para comprender mejor el problema y crear conciencias de las políticas y procedimientos empresariales adoptadas en prevención del acoso y de su sanción.

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

- a) Adoptar políticas muy claras en materia de acoso sexual en el trabajo e informes a sus miembros y responsables de sus derechos y responsabilidades.
- b) Asegurar un apoyo eficaz a todo representado que sea objeto de acoso sexual.
- c) Discutir y reivindicar dichas políticas ante la dirección de la empresa.
- d) Designar y formar a aquel de entre ellas que se ocupara de analizar e investigar las denuncias presentadas y prestar ayuda a las víctimas.

5. Se señala que la Comisión de las Comunidades elaborará y publicará un Código de buena conducta donde se recogen las que se entienden como medidas normalmente practicables para prevenir el acoso, sobre todo la formación apropiada para impedirlo y los procedimientos para presentar quejas.⁴⁴

Así fue como se creó la resolución de 29 de mayo de 1990 del Consejo de las Comunidades Europeas, relativa a la protección de la dignidad de la mujer y el hombre en el trabajo, y la recomendación de 27 de noviembre de 1991, de la Comisión de las

⁴⁴ Cfr. LOUSADA AROCHIENA, José Fernando. El Derecho de los Trabajadores a la Protección Frente al Acoso Sexual Laboral. Editorial Cornares, Granada. 1996. Pág. 43

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

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

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

2.1.7 EN ARGENTINA

En 1907 se reglamentó por vez primera el trabajo femenino el cual prohibía el trabajo nocturno, el antecedente previo fue una ordenanza municipal que reglamentaba el trabajo femenino en los establecimientos industriales. "Las Leyes que posteriormente se produjeron fueron la Ley 5291 la cual fue modificada por la Ley 11317 de 1924, la cual prohibía el trabajo nocturno y también la ocupación de la mano de obra femenina en tareas peligrosas o insalubres, así mismo protegía la maternidad. La Ley 12205 de 1935 obligó tener asientos suficientes para las trabajadoras. En 1956 se dictó el decreto 2739 el cual establecía la equiparación de salarios entre la mano de obra masculina y la femenina, es decir la igual remuneración por trabajo de igual valor y la Ley 11932 la cual establecía un descanso para la lactancia".⁴⁵

Pero no fue hasta 1980 cuando la mujer tiene mayor auge en aspectos laborales, sin embargo por la crisis sufrida en ese tiempo, la tasa de desempleo se

⁴⁵ Regulación del Trabajo de la Mujer en América Latina. Ob Cit. Pág. 245.

elevó afectando principalmente a las mujeres, por lo que su estructura de trabajo y la mano de obra femenina no fueron beneficiadas.

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

"En este país la única normatividad concreta relativa al acoso sexual es el decreto 2385/93 el cual, introdujo el siguiente texto como párrafo segundo, inciso e del artículo 28 de la Ley 22.140, el cual dice: Aclárase por coacción de otra naturaleza, entre otros, al acoso sexual, entendiéndose por tal al accionar del funcionario que con motivo o en ejercicio de sus funciones se aprovecha de una relación jerárquica induciendo a otra a acceder a sus requerimientos sexuales, haya o no acceso carnal".⁴⁶

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

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

2.2 EN MÉXICO.

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

⁴⁶ MARTINEZ, VIVOT, Julio. Acoso Sexual en las Relaciones Laborales. Ob Cit. Pág. 17.

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

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

La evolución del régimen jurídico que regula a las mujeres trabajadoras la encontramos en 1931 con la aparición de la Ley Federal del Trabajo, su reforma en 1962 y la nueva Ley Federal del Trabajo de 1970, de aquí se derivó un régimen proteccionista de los derechos de las trabajadoras, pretendiéndose dejar atrás cualquier diferencia entre los derechos laborales del hombre y los de la mujer.

El Constituyente de 1916 procuró rodear a la mujer trabajadora de medidas de protección, limitar sus horas de trabajo, impedirle que trabajara en centros comerciales después de las 10 de la noche, prohibir la jornada extraordinaria y la prestación de sus servicios en día de descanso.

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

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

2. La fracción V determinaba que las mujeres, durante los tres meses anteriores al parto, no desempeñarían trabajos físicos que exigieran esfuerzos materiales considerables; un mes antes del parto, disfrutarían de descanso con salario íntegro. En los períodos de lactancia tendrían dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para amamantar a sus hijos.
3. La fracción XI disponía que las mujeres no serían admitidas en el trabajo de jornada extraordinaria.⁴⁷

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

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

1. Las mujeres disfrutaban de los mismos derechos y tienen las mismas obligaciones que los hombres.
2. Se prohíbe la utilización del trabajo de las mujeres en expendios de bebidas embriagantes de consumo inmediato, trabajos susceptibles de afectar su moralidad o buenas costumbres, trabajos subterráneos o submarinos, labores peligrosos o insalubres, trabajos nocturnos industriales y en establecimientos comerciales después de las 10 de la noche.
3. Se definían como labores peligrosas:
 - a) El engrasado, limpieza, revisión y reparación de máquinas o mecanismos en movimiento.
 - b) Cualquier trabajo con sierras automáticas, circulares o de cinta, cuchillos, cortantes, martinetes o demás aparatos mecánicos particularmente peligrosos.
 - c) La fabricación de explosivos, fulminantes, sustancias inflamables, metales alcalinos y otros semejantes.
4. Las prohibiciones para que las mujeres desempeñaran labores peligrosas o insalubres no se refería para las personas que tuvieran cargos de dirección.

⁴⁷ Cfr. BRICEÑO RUIZ, Alberto. Derecho Individual del Trabajo. Ob Cit. Pág. 452.

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

6. Para las madres trabajadoras se estipularon ciertos derechos como: durante el período del embarazo no debían utilizar trabajos peligrosos para su salud, o la de sus hijos; disfrutarán de un descanso de seis semanas antes y seis posteriores al parto; los tiempos de descanso se prorrogan por el tiempo necesario en el que se encuentren imposibilitadas para trabajar a causa del embarazo o del parto, tendrán dos períodos de lactancia de media hora cada uno; durante el período de descanso percibirán su salario íntegro; tendrán derechos a regresar al puesto que desempeñaban, siempre que no haya transcurrido más de un año de la fecha del parto y se computarán dentro de la antigüedad los períodos pre y postnatales”.⁴⁸

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

“La Ley Federal del Trabajo se ocupó en un solo capítulo del trabajo de las mujeres y de los menores de edad, pero las reformas del año de 1962 dividieron esta materia en dos capítulos. Considero el legislador de 1962 que el derecho regulador del trabajo de las mujeres persigue finalidades distintas a las normas destinadas a la protección de los menores. El proyecto para esta idea y modifica la legislación vigente por cuanto fija con mayor precisión la finalidad fundamental de las normas reguladoras del trabajo de las mujeres. De ahí que el artículo 165 establezca que las normas contenidas en el capítulo tienen como propósito fundamental la protección de la maternidad, lo cual significa que las limitaciones al trabajo de las mujeres no se refiere a la mujer como ser humano, sino a la mujer en cuanto cumple la función de maternidad. El artículo 123 constitucional contiene diversas disposiciones que constituyen las únicas modalidades a las que pueden someterse el trabajo de las mujeres, de tal manera que el Proyecto suprime todas las disposiciones de la Ley que implican restricciones distintas de las contenidas en la norma constitucional.

⁴⁸ *Ibidem*. Págs. 453 y 454.

Estas prohibiciones se refieren a las labores insalubres o peligrosas al trabajo nocturno industrial, al trabajo en los establecimientos comerciales después de las diez de la noche y al trabajo extraordinario".⁴⁹

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

Conforme la mujer fue adquiriendo sus derechos se fueron creando medios de represión como el hostigamiento sexual, que a pesar de que es una forma de violencia contra la mujer, en México es una figura poco tratada, sin embargo en diversos Códigos Penales de los Estados de Jalisco, Nuevo León, Distrito Federal y México, se contempla como un delito que atenta contra la libertad sexual de las personas, el cual mas adelante lo abordaremos con mayor detenimiento. Aunque en materia laboral, es decir en nuestra Ley Federal del Trabajo es una figura totalmente desconocida.

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

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

Finalmente los inicios del acoso sexual solo los encontramos referido a las mujeres trabajadoras, debido a que la clave para que se de el acoso sexual es una

⁴⁹ *Ibidem*. Pág. 455.

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

CAPÍTULO 3

EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL LABORAL.

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

3.1 PERSONAS RELACIONADAS CON EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL.

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

3.1.1 VÍCTIMA.

Es la persona que sufre la violencia de una conducta delictiva, es decir las personas que, individual o colectivamente hayan sufrido daños, incluidos lesiones físicas o morales, sufrimiento emocional, pérdida financiera o menoscabo sustancial de sus derechos fundamentales, como consecuencia de acciones u omisiones que violen la legislación penal vigente en los Estados miembros, incluida la que proscribe el abuso de poder.⁵⁰

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

⁵⁰ Cfr. <http://www.arias.or.cr/documentos/incidencia/caso/caso3.htm>. (11 de febrero de 2005).

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

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

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

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

El hostigamiento sexual es una conducta antisocial la cual afecta principalmente a las mujeres, esto debido a que los factores de nuestra sociedad patriarcal tienen la creencia de que éstas pueden ser dominadas, humilladas y molestadas en su integridad física y psicológica; debido a que los hombres tienen miedo a compartir puestos de mando.

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

- a) Trabajan en empleos no regulados, sobre todo en comercios minoristas;
- b) Las que desempeñan funciones en que los factores de su selección han sido su atractivo personal, tales como secretarias, recepcionistas o mozas de despacho de bebidas;

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

⁵² *Ibidem*.

- c) Las inmigrantes que trabajan en la industria, limpieza, elaboración de alimentos".⁵³

3.1.2 HOSTIGADOR.

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

"El hostigamiento sexual puede ser infligido por colegas, superiores inmediatos, miembros de la dirección o clientes. Los estudios realizados en otros países han comprobado que las observaciones sugestivas y las peticiones de favores sexuales procedían normalmente de los superiores inmediatos o miembros de la dirección. Los contactos físicos no deseados son a menudo obra de colegas, así como también las agresiones físicas. Los clientes de alguna empresa pueden también hostigar a los trabajadores mediante miradas lascivas o formulando invitaciones comprometedoras".⁵⁵

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

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

- a) Se los encuentra en todas las esferas sociales y en todas las edades;
- b) Un porcentaje elevado de ellos son menores de 35 años;
- c) Se niegan a aceptar su responsabilidad del hecho a la víctima;
- d) En su mayoría están convencidos de que a la mujer le gusta que la violen;

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

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

⁵⁵ Cfr. *Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres*. "Hostigamiento Sexual en los Lugares de Trabajo".

- e) Piensan que la violación es un acto sexual;
- f) Tienen una decidida intención de vivir conforme a la imagen del comportamiento y su consecuente papel social sexista del hombre.⁵⁶

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

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

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

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

1. Acciones sexuales no recíprocas. Los cuales pueden ser conductas verbales o físicas que contienen aspectos relacionados con la sexualidad.
2. coerción sexual. Esto se refiere a la intención de causar alguna forma de perjuicio o proporcionar algún beneficio a alguien por aceptar o rechazar las acciones sexuales.

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

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

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

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

3.2 GRUPOS MÁS AFECTADOS.

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

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

Sin duda, el hostigamiento sexual dentro del área de trabajo ha ido en aumento; "la Comisión para la Igualdad de Oportunidades de Empleo de los Estados Unidos público en 1996 un documento en el que se menciona que se calculan más de 15.000 casos denunciados, de los cuales algunos son solo reclamaciones y no todas llegan a denunciar. El aumento se ha presentado en las 6.000 denuncias anuales ante este organismo".⁵⁷

Por ello se ha considerado a el acoso sexual como una forma de discriminación por razón de género, tanto en una perspectiva legal como en su concepto, si bien los hombres también pueden ser objeto de hostigamiento sexual, la realidad es que se ha

⁵⁷ Trabajo, Revista de la Organización Internacional del Trabajo. "Desagradable, no Descado y cada vez más Negal: el Acoso Sexual en el Lugar de Trabajo". Número 19. Ginebra. Marzo. 1997. Pág. 2.

demostrado que la mayoría que sufren de este problema son las mujeres; esto debido a que se atribuye que la mujer carece de poder es decir, se encuentra en una posición vulnerable e insegura. No obstante el problema surge a partir de los roles atribuidos a los hombres y a las mujeres en la vida social y económica que, a su vez, directa o indirectamente, afecta a la situación de las mujeres en el mercado de trabajo.

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

El economista y Académico de la UNAM Jenny Cooper afirmó que las personas mayormente acosadas son las mujeres, ya que esto es una reacción de la población masculina ante los cambios de costumbres y, sobre todo, ante la competitividad laboral, luego de la incorporación de las mujeres al mercado de trabajo. El hostigamiento sexual señala Cooper es una discriminación, ya que en los centros de trabajo no existen mecanismos de justicia social y laboral para las mujeres que han sido víctimas de hostigamiento sexual, ya que los marcos legales regularmente, no son funcionales dentro del área laboral debido a los costos del juicio y la intimidación que el proceso implica.⁵⁸

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

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

⁵⁸ Cfr. <http://www.oimac.org.mx/noticias/01feb/01021601.html>. (21 de febrero de 2005).

❖ Separadas.

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

Aunado a lo anterior se desprende, que el grupo de mas alto riesgo o de mayor incidencia de esta conducta son las mujeres, no por esto debemos pensar que los hombres no sufren de este problema; claro que los hombres también pueden ser víctimas de hostigamiento sexual, la diferencia radica en el número de casos registrados y que la mayoría de éstos cuando reciben una conducta de acoso creen que se trata de un coqueteo y no de una petición de carácter sexual.

3.3 CONSECUENCIAS.

En este apartado hablaremos de los efectos que sufren las personas que se ven involucradas en una conducta de hostigamiento sexual.

3.3.1 PARA LA VÍCTIMA.

El acoso sexual tiene muchas consecuencias indeseables para sus víctimas, tanto Psicológicas como fisiológicas, las cuales enumeraremos a continuación:

CONSECUENCIAS PSICOLÓGICAS:

- ❖ Duda,
- ❖ Depresión,
- ❖ Avergonzada,

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

- ❖ Intimidada,
- ❖ Ansiedad,
- ❖ Relaciones personales restringidas,
- ❖ Fatiga,
- ❖ Falta de motivación,
- ❖ Dificultad en la concentración,
- ❖ Estrés emocional,
- ❖ Ira,
- ❖ Impotencia,
- ❖ Baja en la autoestima.

CONSECUENCIAS FILIOLOGICAS:

- ❖ Dolores de estomago,
- ❖ Dolor de cabeza,
- ❖ Nauseas,
- ❖ Disturbios del sueño,
- ❖ Aumento del estrés,
- ❖ Ausentismo,
- ❖ Enfermedad física,
- ❖ Cambio de carrera o trabajo.

Para las acosadas resulta muy difícil el denunciar los hechos ya sea por desconocimiento de sus derechos o por temor. Cuando esta persona declara sobre lo acontecido o bien cuando no lo hace de igual manera se crean dificultades en su ambiente de trabajo, obligándolas a la renuncia o bien a solicitar un cambio de lugar de trabajo el cual no siempre es concedido.

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

1. Hablar de lo ocurrido;
2. La victimización (negligencia, indiferencia, torpeza del encargado de recibir la demanda);
3. La crítica y presión de sus superiores y compañeros de trabajo por presentar la queja o denuncia judicial;
4. Falta o incompleta información de los derechos que le asisten;
5. Desconocimiento o inciertas referencias de los procedimientos a seguir;
6. Dificultades probatorias y eventual onerosidad de los trámites ulteriores;
7. Desconfianza en esos mecanismos por desconocimiento o desprestigio de ellos;
8. La publicidad de los sucesos;
9. Haber interpretado mal los hechos ocurridos;
10. No haber comprendido o interpretado erróneamente el límite de la tolerancia entre la torpeza y el acoso;
11. Precisar la situación actual cuando hubo alguna relación anterior con el hostigador;
12. A las represalias, abiertas o encubiertas;
13. A la pérdida de las condiciones laborales, los obstáculos futuros para ascensos o el despido;
14. Negación, peligro, afectación o pérdida de derechos adquiridos o en expectativa⁶⁰.

Este tipo de temores se dan debido a que no existe la debida información dentro de los centros de trabajo acerca del hostigamiento sexual. Por ello es de suma importancia reformar nuestra actual Ley Federal del Trabajo para que se contemple el acoso sexual, la obligación de informar y la forma de solucionarlo.

3.3.2 PARA EL HOSTIGADOR.

Por lo general los acusados por acoso sexual niegan o alegan un malentendido, apoyándose principalmente en las dificultades de prueba y porque normalmente estos hechos ocurren procurando no tener testigos.

⁶⁰ GONZÁLEZ, Elpidio. Acoso Sexual. Ob Cit. Págs. 37 y 38.

Cuando el acosador es el propio patrón, pretenderá que existió un complot a su respecto, o mencionando que se le pretende afectar, desprestigiar o simplemente que se trata de un recurso para obtener algún beneficio económico. En ciertos casos, imputa a la víctima haber provocado la relación. Todo esto le ocasionara a este problemas en la empresa, auspicias, chismorreos y una pérdida en su imagen que lógicamente le afectara en un aspecto económico.

Pero si el acosador es un delegado del patrón, por un lado deberá responder de la acusación que se le ha hecho y por otro lado deberá dar una explicación al patrón de los hechos ocurridos, más aún si este resulta ser un empleado de confianza. Tendrá un detrimento en sus labores, podrá perder su empleo, y se creara un ambiente hostil a su alrededor y una desconfianza en su persona.

3.3.3 PARA LA EMPRESA.

El hecho de que se discrimine sexualmente a una persona dentro de un campo de trabajo involucra a terceras personas afectándolas de igual o menor cantidad.

Para la empresa las secuelas son de carácter económico, debido a que la persona que ha sido acosada sexualmente disminuye su potencial de trabajo ocasionando una baja de productividad. En algunos casos en donde los demás trabajadores intervienen con reclamaciones hacia el patrón por el hecho de no haber intervenido en la solución del problema, se vuelve un problema mayor, debido a que ya no es solo una persona, sino varias son las que dejan de producir.

Las consecuencias principales son: ausentismo, baja productividad, rotación de personal, costos derivados de la indemnización de las víctimas de acoso sexual, y por último los costos derivados del tiempo dedicado a la investigación y la refutación por la dirección de las demandas por casos de hostigamiento sexual, así como aquellos otros productos de las costas y gastos judiciales.⁶¹

⁶¹ Cfr. <http://www.ilo.org/public/spanish/region/ampro/cinterfor/temas/gender/doc/noticias/fer/pach/iv.htm>. (26 de enero de 2005).

“El acoso puede enrarecer las relaciones laborales y perturbar el ámbito donde se tiene que trabajar sin presiones, temores u otras circunstancias contraindicadas. Se crea un ambiente hostil, desagradable y hasta ofensivo para quienes lo integran. En esa atmósfera, quedan afectadas las condiciones normales de trabajo, creando ausencias, malos entendidos, chismorreos y una situación de virtual acecho, ante la posibilidad de sufrir asedios, o tener que soportar conductas que afecten, humillen y hasta lesionan la dignidad de las personas. Sin duda, ello puede convertir el lugar de trabajo en ámbito donde la convivencia de los sexos resulte afectada, en desmedro de una buena relación”.⁶²

3.4 CAUSAS Y ELEMENTOS QUE ORIGINAN EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL.

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

- ❖ Factores culturales. Este punto se refiere a los valores femeninos y masculinos; debido a que desde la antigüedad a la mujer se le ha creado una personalidad de ama de casa y no de trabajadora, entonces cuando la mujer se incorpora en el mundo laboral existe gran competencia y celos de parte del hombre lo que provoca que este quiera expresar o manifestar una clase de poder, ocasionándose el acoso sexual. Entre los valores que se le inculcan a un hombre y a una mujer tenemos:
 1. Valores Masculinos: Éxito, progreso dinero, vivir para trabajar, seguridad en si mismo, competencia, enfrentamiento.
 2. Valores Femeninos: Afectos, sentimientos, compromiso, negación, relaciones.

Del mismo modo se espera actitudes diferentes frente al trabajo como:

⁶² MARTINEZ, VIVOT, Julio. Acoso Sexual. Ob Cit. Pág. 39.

1. Expectativas Masculina: buen sueldo, reconocimiento, ascensos, retos.
2. Expectativas Femeninas: Buenas relaciones con el jefe, colaboración, ambiente agradable, seguridad".⁶³

- ❖ Factores del ambiente de trabajo. Este punto se refiere específicamente los puestos jerárquicos que tiene tanto la víctima como el acosador, debido a que entre mayor sea la jerarquía del acosador será más fácilmente cometer el ilícito por el poder que tiene sobre su empleada.
- ❖ El tipo de respuesta de la víctima. Es decir si la mujer accede o no a las peticiones, regularmente las mujeres no aceptan y es donde se inicia los problemas de esta como lo hemos mencionado anteriormente en nuestro punto 3.3.1.
- ❖ La personalidad del acosador. Este punto es de suma importancia debido a que existen hombres que tienen mayor predisposición a acosar, por lo regular esto se manifiesta debido a la forma en que fueron criados de niños. Ya que en diferentes encuestas se ha manifestado que el principal motivo por el cual los hombres acosan sexualmente es el deseo sexual, el poder obtener, afirmar o mantener poder o rango.

3.5 CLASES DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL.

En este punto estudiaremos las diferentes formas en las que se puede presentar el acoso sexual y entre las cuales tenemos:

3.5.1 AMBIENTAL.

También llamado *acoso por intimidación* el cual es todo acto de naturaleza sexual, sexista u homofóbica, que sin estar dirigido a una persona en particular crea un entorno de trabajo hostil, ofensivo, de intimidación o de abuso de poder.

⁶³ CAOEL, MARTINEZ, Rosa. Mujer y Trabajo en el Siglo XX. Editorial Arco Libros. 1999. Pág. 488.

Debemos entender que este tipo de hostigamiento sexual tendrá una connotación del tipo sexual cuando el hostigador tienda a inducir a la víctima a acceder a requerimientos sexuales no deseados. Será sexista cuando el victimario discrimine, subvalore, estereotipe a una o varias personas en razón de su sexo. Y será homofóbica cuando implique rechazo o discriminación de una o varias personas en razón de su orientación o identidad sexual.

Para el doctrinario Julio Martínez Vivot este tipo de acoso se produce con la finalidad de "coartar sin razón la actuación laboral de una persona o de crear un entorno de trabajo ofensivo, hostil, de intimidación o de abuso y en muchos casos para lograr que abandone el empleo. Tales manifestaciones pueden ser efectuadas por el empleador o sus agentes representativo, para conseguir el fin apuntado y no constituye un acto de amenaza o de presión para conseguir favores de naturaleza sexual, en su interés o en el de terceros".⁶⁴

3.5.2 QUID PRO QUO.

También llamado *acoso por chantaje* el cual se puede describir como la situación de la empleada a elegir entre acceder a unas demandas sexuales o perder algún beneficio que le corresponde por su trabajo, como un aumento de salario, un ascenso, un cambio, o la permanencia en su puesto. Esta clase de hostigamiento solo puede ser llevado a cabo por aquella persona que tiene poder, ya sea por un superior o por el empleador.

3.5.3 HORIZONTAL

Este tipo de acoso sexual se da cuando una mujer es acosada insistentemente, por un compañero de trabajo de la misma jerarquía o por un cliente de la empresa en donde trabaja.

⁶⁴ MARTINEZ VIVOT, Julio. El Acoso Sexual en las Relaciones Laborales. Ob Cit. Pág. 23.

Es decir, no le importa la negativa de la víctima, este tipo de hostigador seguirá insistiendo hasta que su víctima se canse y acceda a sus favores, los cuales pueden ser de carácter sexual o solo por sentir poder.

3.5.4 FAVORITISMO SEXUAL.

También llamado *hostigamiento sexual de terceros o acoso sexual indirecto*, este se refiere a los perjuicios que sufren otros empleados cuando un superior jerárquico mantiene relaciones sexuales con una empleada quien a partir de ese momento se convierte en la *favorita* y goza de privilegios que no se le conceden a los otros empleados.

"En los Estados Unidos se ha interpretado la ley sobre la igualdad de oportunidades en un sentido de prevención del acoso sexual indirecto, cuando la demandante no dice haber sido personalmente objeto de él, pero asegura que se le ha negado la oportunidad de hacer valer sus méritos en el trabajo porque sus superiores de sexo masculino han concedido ascensos y aumentos de salario a muchas colegas que han participado voluntariamente en actividades sexuales. Al respecto la Comisión de Igualdad de Oportunidades en el Empleo de los Estados Unidos estima que no se trata de una discriminación indirecta de quienes no reciben ese trato, debido a que se considera que al igual que el nepotismo, la ley no prohíbe los casos aislados de trato preferente, basados en una relación sexual consentida".⁶⁵

3.6 DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES Y DE LOS PATRONES.

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

⁶⁵ Revista Internacional del Trabajo. "Análisis Internacional de las Leyes que Sancionan el Acoso Sexual". Ob Cit. Pág. 125

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

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

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

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

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

3.7 RESCISIÓN DE LAS RELACIONES DE TRABAJO.

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

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

El artículo 46 de dicha ley menciona que "el trabajador o el patrón podrán rescindir en cualquier tiempo la relación de trabajo, por causa justificada, sin incurrir en responsabilidad".

La misma ley nos menciona las causas por las cuales se podrá rescindir de la relación laboral, las cuales se contemplan en el artículo 47 y 51.

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

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

Podemos observar que de igual manera en estos artículos no se menciona fracción alguna que estipule el hostigamiento sexual, por ello resulta importante realizar

una reforma a Ley Federal del Trabajo para que se contemple la figura de acoso sexual laboral.

3.8 INSTITUCIONES DE AYUDA.

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

- ❖ Agencia 46 ubicada en Vicente Egúía y Parque Lira. Colonia Ampliación Daniel Garza. Delegación Miguel Hidalgo. Teléfonos: 53468240 y 53468213.
- ❖ Agencia 47 ubicada en Tecuaniapan y Zompantitla. Colonia Romero de Terreros. Delegación Coyoacán. Teléfonos: 52009384 y 52009372.
- ❖ Agencia 48 ubicada en Francisco del paso y Troncoso esquina Fray Servando Teresa de Mier. Colonia Jardín Balbuena. Delegación Venustiano Carranza. Teléfonos: 53455830 y 53455832.
- ❖ Agencia 49 ubicada en 5 de Febrero y Vicente Villada. Colonia Aragón La Villa. Delegación Gustavo A. Madero. Teléfonos: 53408093 y 53468037.

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

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

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

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

Además de estas instituciones también se puede encontrar ayuda en:

3.8.1 INSTITUTO DE LA MUJER.

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

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

A través de la gaceta oficial del Gobierno del Distrito Federal se divulga la Ley del Instituto de las Mujeres del Distrito Federal el cual cuenta con 34 artículos y cuya finalidad es la de diseñar, ejecutar e instrumentar políticas públicas que coadyuven a la construcción de una cultura de equidad, en donde mujeres y hombres accedan a la igualdad de oportunidades en los ámbitos social, económico, cultural, político y familiar, así como proveer el conocimiento y ejercicio de los derechos de las mujeres.

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

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

3.8.2 MUTUAC-MAS.

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

3.8.3 APADEMA.

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

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

Entre los principales servicios que ofrecen son:

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

3.8.4 DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL DEL DISTRITO FEDERAL.

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

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

3.8.5 ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO.

Esta institución nació como consecuencia del Tratado de Versalles según su artículo 23 el cual a la letra dice: "Con la reserva y de conformidad con las disposiciones de los conventos internacionales existentes en la actualidad, o que se celebren en lo sucesivo, los miembros de la sociedad: a) Se esforzarán en asegurar y mantener condiciones de trabajo equitativas y humanitarias para el hombre, la mujer y el niño en sus propios territorios, así como a todos los países a que se extiendan sus relaciones de comercio y de industria y para este fin fundarán y conservarán las necesarias organizaciones internacionales".⁶⁶

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

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

Así mismo este instituto a participado en diferentes proyectos entre los cuales destacan. "La resolución de la Conferencia Internacional del Trabajo de 1985 sobre la igualdad de oportunidades y de trato para los trabajadores en el empleo; las conclusiones de la Reunión de experto de 1989 sobre medidas especiales de protección de la mujer e igualdad de oportunidades y de trato; la conclusión del Coloquio tripartito sobre la igualdad de oportunidades y de trato para hombres y mujeres en el empleo en los países industrializados, así como la resolución de la Conferencia Internacional del Trabajo de 1991 sobre la acción a favor de las trabajadoras, en la que se pide que la Oficina Internacional del Trabajo elabore orientaciones y material de capacitación y de información sobre las cuestiones que

⁶⁶ NESTOR DE BUEN, I Derecho del Trabajo. Segunda Edición. Tomo I Editorial Porrúa. México. Pág. 383.

revisten una importancia específicas y considerable para las trabajadoras, tales como el hostigamiento sexual en el lugar de trabajo".⁶⁷

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

3.8.6 CLADEM.

Cladem, es el Comité de América Latina y el Caribe para la Defensa de los Derechos de la Mujer, es una red de mujeres y de organizaciones de mujeres que en toda América Latina y el Caribe que defienden los derechos de la mujer.

Se formo hace 16 años cuando en una conferencia mundial de las Naciones Unidas, las mujeres que asistieron se dieron cuenta que todas seguían un mismo propósito ayudar a que se cumplieran los derechos de las mujeres.

Su lema es: *"El poder se legitima a través del derecho y el derecho legitima la subordinación de la mujer"*

Pero finalmente recibió el nombre de Cladem el 3 de julio de 1987 en San José Costa Rica. En esta institución se elaboran, difunden se hacen diagnósticos, investigaciones, propuestas jurídicas y de política para el mejoramiento de la condición de la mujer.

Esta organización cuenta con Status Consultivo en la categoría II ante la Comisión Económica y Social de las Naciones Unidas desde el año 1995 y está

⁶⁷ Revista Internacional del Trabajo. "Jurisprudencia Reciente sobre el Acoso Sexual en el Trabajo". Organización Internacional del Trabajo. Volumen 115. Número 5. Ginebra. 1996. Pág. 553.

facultada para participar en las actividades de la Organización de Estados Americanos (equivalente de la OEA al Status Consultivo) desde el año 2002. Trabaja por los derechos humanos de las mujeres desde una perspectiva étnico-racial, con especial énfasis en:

- ❖ Los económicos, sociales, culturales y globalización;
- ❖ La plena participación ciudadana;
- ❖ Los derechos sexuales y los derechos reproductivos;
- ❖ El derecho a una vida libre de violencia.

En el Distrito Federal la forma de comunicarnos es mediante E-mail a las siguientes direcciones:

- ❖ Julia Pérez (jupece@yahoo.es)
- ❖ Claudia Cruz (clauslcs@prodiqy.net.mx, claudiacruz2001@yahoo.com.mx)
- ❖ Elizabeth Reyes González (enemay37@yahoo.com.mx)
- ❖ María Vallarta Vásquez (mariapresupuesto@equidad.org.mx)
- ❖ Imelda Camargo González (imeldamaria@hotmail.com)
- ❖ Martha Araceli Chargoy Valdés (marchagoy@hotmail.com)
- ❖ Andrea Medina (andreaagd@infosel.net.mx)
- ❖ Elizabeth Plácido (placidoeli@yahoo.com, elige@prodiqy.net.mx)
- ❖ THEMIS (themis@laneta.apc.org)
- ❖ ELIGE (elige@prodiqy.net.mx)

3.9 LEGISLACIÓN INTERNACIONAL.

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

- ❖ En Argentina, se estableció un decreto presidencial de 18 de noviembre de 1993 el cual proscribía el hostigamiento sexual en el servicio público. El Consejo Coordinador de Políticas Públicas para la Mujer, creado el 8 de marzo de 1991, tiene como objetivo el impulsar la participación de la mujer en la vida social, económica y cultura del país, fomentando así la igualdad de oportunidades entre los sexos.
- ❖ En Chile se ha iniciado un proyecto de ley sobre acoso sexual (número 77-332, de 29 de mayo de 1995). Con el Servicio Nacional de la Mujer (SERNAM), creado en 1991 como institución independiente, para colaborar con el Ejecutivo en el estudio y proposición de planes y medidas tendientes a lograr la igualdad de derechos y oportunidades de las mujeres respecto a los hombres, realizó un convenio de cooperación con el Ministerio de Trabajo y Previsión social cuyos principales objetivos es la normatividad protectora y discriminatoria de la mujer, es decir pretenden eliminar las prácticas discriminatorias en la contratación y diversificar las opciones de participación de la mujer en el mercado de trabajo
- ❖ En Perú se creó la Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual (número 27942, de 26 de febrero de 2003) el cual se divide en cinco capítulos y 22 artículos.

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

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

- 1. En centros de trabajo públicos y privados: a los trabajadores o empleadores, al personal de dirección o confianza, al titular, asociado, directores, accionista o socio de la empresa o institución; asimismo, a los funcionarios o servidores públicos cualquiera sea su régimen laboral.**
- 2. En instituciones educativas: a los promotores, organizadores, asesores, directores, profesores, personal administrativo, auxiliar o de servicios en los centros y programas educativos, institutos superiores, sean públicos, privados, comunales, cooperativos parroquiales u otros, cualquiera sea su régimen o forma legal.**

3. En instituciones policiales y militares; al personal policial y militar, al personal civil que trabaja dentro de dichas instituciones, al personal de servicio o auxiliar y a los terceros que prestan servicios para tales entidades bajo el ámbito del código civil o la ley de contrataciones y adquisiciones del estado.
4. A las demás personas intervinientes en las relaciones de sujeción no regulados por el derecho laboral, tales como la prestación de servicios sujetas a las normas del código civil, la formación de aprendices del Servicio Nacional de Adiestramiento en Trabajo Industrial, los programas de capacitación para el trabajo, el acceso a centros de educación superior, y otras modalidades similares.

Artículo 3. Por la presente ley se considera:

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

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

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

1. El sometimiento a los actos de hostigamiento sexual es condición a través del cual típico o chantaje sexual consiste en la conducta física o verbal reiterada de naturaleza sexual no deseada y/o rechazada, realizada por una o mas personas que se aprovechan de una posición de autoridad o jerarquía o cualquier otra situación ventajosa, en contra de otra u otras,

quienes rechazan estas conductas por considerar que afectan su dignidad así como sus derechos fundamentales.

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

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

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

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

1. Capacitar a los trabajadores sobre las normas y políticas contra el hostigamiento sexual en la empresa.
2. Reparar los perjuicios laborales ocasionados al hostigado y adoptar las medidas necesarias para que cesen las represalias ejercidas por el hostigador.
3. Informar al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo los casos de hostigamiento sexual y el resultado de las investigaciones efectuadas, para

verificar el cumplimiento de la presente ley. El Ministerio de Trabajo, incluirá dentro del reglamento, las disposiciones que resulten pertinentes.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 20. El hostigado tiene derecho a exigir en la vía civil en proceso sumarísimo, e pago de una indemnización por el daño sufrido, sin perjuicio de la sanción disciplinaria que se imponga a los profesores y directores de los centros y programas educativos, al personal jerárquico y docentes de los institutos y escuelas de educación superior no universitaria y a los docentes universitarios que resulten responsables. Son responsables solidarios de la indemnización a que se refiere el párrafo precedente, los funcionarios públicos encargados de instaurar los procesos administrativos respectivos, si han conocido del acto de hostigamiento sexual y no han dispuesto la acción de personal pertinente para tramitar, investigar y sancionar la conducta prohibida.

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

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

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

Artículo 1. Esta ley se basa en los principios constitucionales del respeto por la libertad y la vida humana, el derecho al trabajo y el principio de igualdad ante la ley, los cuales obligan al Estado a condenar la discriminación por razón del sexo y a establecer políticas para eliminar la discriminación contra la mujer, según la Convención de las Naciones Unidas sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer y la Convención interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer.

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

Artículo 3. Se entiende por acoso u hostigamiento sexual toda conducta sexual indeseada por quien la recibe, reiterada y que provoque efectos perjudiciales en los siguientes casos:

- a) Condiciones materiales de empleo o de docencia.
- b) Desempeño y cumplimiento laboral o educativo.
- c) Estado general de bienestar personal.

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

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

1.- Requerimientos de favores sexuales que impliquen;

- a) Promesas, implícitas o expresa, de un trato preferencial, respecto de la situación, actual o futura, de empleo o de estudio de quien la reciba.**
- b) Amenazas, implícitas o expresas, físicas o morales, de daños o castigos referidos a la situación, actual o futura, de empleo o de estudio de quien las reciba.**
- c) Exigencias de una conducta cuya sujeción o rechazo sea, en forma explícita, condición para el empleo o el estudio.**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

En las relaciones de la docencia, una vez agotados los procedimientos establecidos en el centro educativo o si no se cumplen por motivos que no se le

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 31. La presente ley se aplicará a las relaciones obrero-patronales de los sectores público y privado.⁶⁸

- ❖ En Filipinas, la Ley contra el acoso sexual (número 7877, de 8 de febrero de 1995) prohíbe de igual manera esta conducta. Anteriormente este país había realizado una orden administrativa número 80/1991 la cual recibía el nombre de Política contra el acoso sexual, sin embargo no entro en vigor por no prever sanciones en caso de infracciones.
- ❖ En Nueva Zelandia, la Ley de derechos humanos de 1993 incluye el acoso sexual.
- ❖ En Sudáfrica, el aviso oficial número 804, de julio de 1996, titulado Libro verde sobre la equidad en el empleo, propone prohibir el acoso sexual en el trabajo.
- ❖ En Alemania, su segunda Ley sobre igualdad de hombres y mujeres, de 24 de junio de 1994, incluye varias disposiciones en su artículo 10, entre las que destacan la protección de los trabajadores, encaminadas a salvaguardar la dignidad de las mujeres y de los hombres protegiéndolos contra el acoso sexual.
- ❖ En Austria, la Ley de igualdad de trato de 1979 fue modificada por la ley número 833/1992 de 1993, la cual establece el acoso sexual por parte del empleador o un tercero, el cual se incluye dentro del concepto de discriminación sexual que da derecho a indemnización. De igual manera la Ley federal número 100/19993 de 1993, relativa al servicio público, equipara el acoso sexual.
- ❖ En Bélgica, la orden de 1992 y la de 1995 prohíben el acoso sexual en los centros de trabajo.
- ❖ En Finlandia, la Ley número 206 de 1995, modifico la Ley de igualdad de 1986.
- ❖ En Irlanda, la Ley de igualdad en el empleo, número 38 de 1996, prohíbe totalmente el acoso sexual.
- ❖ En Italia, existe un proyecto de ley de la Comisión de Trabajo del Senado para luchar contra el acoso sexual en el lugar de trabajo.
- ❖ En Suiza, la Ley federal sobre igualdad del hombre y la mujer de 1995, considera el acoso sexual como discriminación sexual prohibida.

⁶⁸ Cfr. www.uia.ac.cr/boletin_med/in/7476.htm (25 de enero de 2005).

- ❖ En Francia, se ha dado el progreso más importante registrado en Europa, debido a su Ley sobre el abuso de autoridad de carácter sexual en las relaciones de trabajo (número 92-1179 de 1992). Esta Ley considera al acoso sexual en el lugar de trabajo como un delito punible, el cual es castigado con la pena de un año de prisión y multa de hasta 25000 francos.
- ❖ En Paraguay. La Dirección de Promoción de la Mujer Trabajadora, del Ministerio de Justicia y Trabajo estudia el cumplimiento de las normas legales que protegen a la mujer trabajadora, sin embargo no cuenta con los recursos humanos y materiales suficientes para velar completamente por los derechos de la mujer.

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

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

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

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

Convenio número 111 sobre la discriminación en 1958. Y la Comisión de las Naciones Unidas para la Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres lo considera incluso en el Convenio de las Naciones Unidas y ha adoptado la Recomendación general número 19 sobre la violencia contra las mujeres, que define expresamente este problema. La Organización de Estados Americanos ha adoptado un Convenio sobre la violencia contra las mujeres que contiene medidas similares. Pero la única norma legal adoptada hasta este momento que prohíbe directamente la práctica del acoso sexual es el artículo 20 del Convenio de la Organización Internacional del Trabajo sobre pueblos indígenas y tribales de 1989".⁶⁹

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

También se fundó la recomendación de la Comisión de las Comunidades Europeas de 27 de noviembre de 1991, relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo. Define al acoso sexual como: una conducta de naturaleza sexual u otros comportamientos basados en el sexo que afectan a la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo. Esto puede incluir comportamientos físicos, verbales o no verbales indeseados. Por consiguiente, hay un tipo amplio de comportamiento que puede ser considerado como acoso sexual y resulta inaceptable si: dicha conducta es indeseada, irrazonable y ofensiva para la persona que es objeto de la misma; la negativa o el sometimiento de una persona a dicha conducta por parte de empresarios o trabajadores (incluidos los superiores y los compañeros) se utilizan de forma explícita o implícita como base para una decisión que tenga efectos sobre el acceso de dicha persona a la formación profesional o al empleo, sobre la continuación del mismo, los ascensos, el salario o cualesquiera otras decisiones relativas al empleo,

⁶⁹ Género un Pacto entre Iguales. "El Acoso Sexual un Problema de Relación de Poder". Ob Cit. Pág. 60.

y/o dicha conducta crea un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para la persona que es objeto de la misma.

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

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

CAPÍTULO 4

EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL DE LAS MUJERES EN EL EMPLEO.

En este apartado se abordará las reformas en materia penal que ha sufrido el hostigamiento sexual, además de plantear una propuesta a la Ley Federal del Trabajo en la que se incorpore a este ordenamiento el hostigamiento sexual laboral, la forma de prevenirlo y su sanción; con el objetivo de que se tenga una mayor protección del trabajador evitando la discriminación y la pérdida de sus derechos laborales.

4.1 EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL CÓDIGO PENAL PARA EL DISTRITO FEDERAL.

El hostigamiento sexual también suele referirse en las leyes penales mexicanas como acoso sexual y en ambos casos, estamos ante actos tendientes a perseguir o importunar con un fin de carácter sexual.

Para la Federación y el Distrito Federal, la primera gran obra legislativa en materia penal fue el Código Penal promulgado por el Presidente Juárez el 7 de diciembre de 1871 y el cual comenzó a regir el 1 de abril de 1872.

El 28 de diciembre de 1988, 34 diputados del Partido Revolucionario Institucional presentaron a la LIV legislatura (cámara de diputados) una nueva iniciativa de ley para insistir en que se legislara sobre el hostigamiento sexual. En la exposición de motivos se insistió en la igualdad jurídica de la mujer y el varón, aludiendo al acelerado proceso de desarrollo del país y a las condiciones de la vida moderna, se mencionó el incremento del hostigamiento sexual contra la mujer en el ámbito laboral.

La aparición del hostigamiento sexual en el Código Penal se dio mediante el decreto de reforma de fecha 20 de diciembre de 1990, publicado en el Diario Oficial del 21 de enero de 1991, en el se introdujo por vez primera el artículo 259 bis englobado

dentro del título decimoquinto titulado Delitos contra la Libertad y el Normal Desarrollo Psicosexual el cual a la letra dice:

"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 hasta de cuarenta días multa. Si el hostigador fuese servidor público y utilizase los medios o circunstancias que el encargo le proporcione, se le destituirá de su cargo.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Para la Oficina Internacional del Trabajo, el hostigamiento sexual en el trabajo se ubica como un criterio de discriminación y plantea su erradicación como parte de las condiciones y medio ambiente del trabajo, por ello en el artículo 259 bis se recoge la necesidad de regular la protección a las víctimas del acoso sexual, como normatividad específica.

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

garantice la tutela del bien jurídico que en este caso es la libertad sexual y el normal desarrollo psicosexual".⁷⁰

De esta manera los legisladores reformaron el delito de hostigamiento sexual, de la siguiente manera:

Artículo 259 bis: Al que asedie, acose o solicite favores de naturaleza sexual para sí o para un tercero con la amenaza de causar a la víctima un mal relacionado con las expectativas que pueda tener en el ámbito de una relación, bien sea entre superior e inferior jerárquico, entre iguales o en cualquier circunstancia que los relacione en el campo laboral, docente, doméstico o cualquier otro, se le impondrá sanción de uno a tres años de prisión.

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

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

Posteriormente se reformó nuevamente el Código Penal respecto a este delito colocándolo dentro del artículo 179 el cual hemos establecido con anterioridad.

4.2 LA CARGA DE LA PRUEBA EN EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL.

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

⁷⁰ Diario de los debates de la Asamblea Legislativa del Distrito Federal, Tercer periodo extraordinario de sesiones del segundo año de ejercicio. Presidente C. Diputado Alfredo Hernández Raigosa. México, Distrito Federal a 2 de septiembre de 1999. Número 6. Página 93.

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

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

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

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

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

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

1. Confronte directamente al hostigador y exigirle que detenga su conducta, ya que muchos de los hostigadores creen que es una conducta que halaga y si saben que no es bien recibida probablemente dejen de realizarla y si esto no ocurre de inmediato la víctima debe de denunciar el hecho.
2. Si la confrontación directa no es conveniente por alguna razón como ya sea porque la persona es muy violenta o por temor; se deberá informar de inmediato al patrón.
3. Escriba una carta al acosador donde le pida que deje de acosarla y deberá guardar una copia de la misma como prueba que la conducta no era aceptada.
4. Elaborar una bitácora en donde contenga todos los incidentes que haya tenido con el hostigador. En ella deberá anotar fecha, hora, lugar y el nombre de aquellas personas que se vean involucradas. Es decir, se debe tomar en cuenta las circunstancias de modo, tiempo y lugar.
5. En caso de recibir mensajes por medio de correo electrónico por parte del hostigador, la víctima deberá de guardarlos.
6. Comunicar a otros compañeros de trabajo, la situación de hostigamiento del cual haya sido víctima y verificar si hay otras víctimas que hayan sufrido acoso ya que es más viable actuar en grupo.
7. Solicitar a un compañero que sea testigo, es decir que este presente cuando el hostigador se acerque.
8. Solicitar un estudio psicológico que compruebe que ha sufrido acoso sexual. Ya que como lo hemos mencionado el hostigamiento sexual daña física y psicológicamente a la víctima.

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

4.3 SOLUCIÓN.

Muchas mujeres desconocen lo que es el acoso sexual, algunas lo sufren, pero no lo identifican como tal; y si lo identifican no lo denuncian bien sea por temor a represalias o porque desconocen sus derechos. A pesar de que este comportamiento también puede darse de parte de una mujer hacia un hombre, entre homosexuales, o de homosexuales a heterosexuales, en el 95% de los casos se trata de un hombre que acosa a una mujer.

El hostigamiento sexual como lo hemos venido exponiendo, afecta las perspectivas de empleo y promoción de los trabajadores así como la seguridad del mismo, debido a que es una conducta que crea un medio de ambiente hostil, tenso e intimidatorio en el trabajo y ocasiona consecuencias físicas y psicológicas para la víctima. Del mismo modo es un medio que tiende a ser utilizado como un acto de poder y de discriminación; quebrantando los intentos de lograr una igualdad entre hombres y mujeres tanto jurídica como socialmente; por ello la mejor manera de solucionarlo es previniéndolo mediante programas implementados dentro de las empresas de trabajo en donde se incluya reglamentos, módulos de queja, conferencias entre otros. Debido a que como el acoso laboral no se encuentra tipificado en nuestra Ley Laboral muchas mujeres que se enfrentan a este problema se ven en la necesidad de abandonar su trabajo y con ello perder su fuente de ingresos económicos.

Otra medida importante para prevenir esta conducta, sería haciendo énfasis en la adopción de una declaración de principios sobre el hostigamiento sexual, el cual se contenga dentro de los estatutos o reglamentos de trabajo. Además de crear procedimientos internos de quejas e investigaciones a fin de que se aborde los casos de hostigamiento sexual dentro de los centros de trabajo.

Un claro ejemplo lo encontramos en la Declaración de Intenciones sobre el Acoso Sexual de la Empresa Estadounidense *Prudential Insurance Company of America* la cual a la letra dice: "El acoso sexual afecta tanto a los hombres como a las mujeres pero las mujeres siguen siendo las víctimas más frecuentes. Al igual que otras formas de discriminación, el acoso sexual no solo perjudica a la víctima sino que tiene

un impacto directo sobre todos los que trabajan para la empresa y puede conducir al desánimo, a una baja productividad o a la pérdida de un valioso empleado o empleada. Por lo tanto, la empresa no tolerará ningún tipo o grado de acoso sexual.

Para tratar este problema, la empresa establece tres comités consultivos por mujeres, en altos cargos, en cargos intermedios y en niveles no directivos.

Todo empleado o empleada que sienta que ha sido objeto de acoso sexual deberá hacer público su caso lo antes posible. Dado lo delicado del tema, los empleados pueden tratar la situación con profesionales especializados en recursos humanos o cualquier otra persona a la que informen normalmente. Se garantiza a los empleados que se investigarán todas las denuncias. Estas se tratarán de forma confidencial y se tomarán medidas para evitar las represalias contra la persona demandante o que participe en la investigación de una denuncia. Las sanciones disciplinarias pueden incluir el despido".⁷¹

Mediante este tipo de reglamentos los trabajadores y hasta los mismos directores se ven obligados a no incurrir en este delito.

Esta conducta tiene efectos graves sobre todas las partes en la relación laboral. En la víctima, tiene efectos psicológicos, laborales, físicos, personales y sociales; además de que contribuye a crear estereotipos en el trabajo y limita las opciones de empleo de todas las mujeres. En los acosadores, esta conducta puede costarles el empleo o una medida disciplinaria, al mismo tiempo les crea problemas en su hogar, con su esposa, y daña su reputación. Los efectos en la empresa son mayores de lo que mucha gente se imagina: baja productividad, baja moral, pérdida de buenos empleados y pérdida de mucho dinero, si se le obliga a pagar salarios caídos, indemnizaciones y costas.

Entonces podemos entender que nadie sale ganando con esta conducta, es por ello que debemos erradicarla de nuestros sitios de trabajo y como lo mencionamos

⁷¹ Romper El Techo de Cristal. "Las Mujeres en Puestos de Dirección". Ed. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Organización Internacional del Trabajo. 2001.

prevenirlo es la mejor herramienta para ello. La empresa debe tomar medidas enérgicas, como ya lo sugerimos conviene establecer una política por escrito, instituir normas y procedimientos contra el acoso sexual, facilitar la formulación de quejas y capacitar a sus empleados respecto a este problema social.

Mediante estas normas los acosadores deben tomar conciencia de que están violando los derechos humanos y que pueden llegar a generar consecuencias irreparables para la víctima.

Del mismo modo se debe de entender que el acoso no debe ser permitido y las mujeres las cuales son las mayor afectadas deberían diferenciar y saber en que consiste para que lo pudieran identificar y saber que existen diferentes formas de acoso sexual como lo son;

- ❖ LEVE: Este se representa verbalmente, chistes, piropos, conversaciones de contenido sexual.
- ❖ MODERADO: Este es no verbal, sin contacto físico; miradas, gestos lúbricos, muecas.
- ❖ MEDIO FUERTE VERBAL: Como las llamadas telefónicas y/o cartas, presiones para salir o invitaciones con intenciones sexuales.
- ❖ FUERTE CON CONTACTO FÍSICO: Como los manoseos, sujetar o acorralar.
- ❖ MUY FUERTE: Presiones tanto físicas como psíquicas para tener contactos íntimos.

Aunado a lo anterior podemos deducir que el hostigamiento sexual provoca situaciones incómodas, angustiosas, desesperantes y violentas las cuales coartan la libertad de la víctima; lograr medidas en contra de este tipo de conducta de tipo sexual, es fortalecer el respeto de los Derechos Humanos de las Mujeres y en general de todas aquellas personas que estén sufriendo este tipo de agresión sexual.

El Programa Universitario de Estudios de Género de la UNAM y CIMAC nos proponen las siguientes recomendaciones a las víctimas de hostigamiento sexual:

- ❖ Hazle saber al hostigador que no te agrada su conducta y que sus acercamientos no son deseados.
- ❖ No te quedes sola, aislada y callada con el problema, comparte tu experiencia con personas comprensivas.
- ❖ Trata de no sentirte sola y/o culpable, piensa que hay muchas mujeres que sufren igual que tú.
- ❖ Procura estar acompañada cuando hagas tus reclamos.
- ❖ Escribe todo lo que este pasando, considerando la fecha, hora, lugar y la persona o personas involucradas y guarda el escrito en un lugar seguro.
- ❖ Si las demandas verbales no dan resultado, haz un escrito donde le señales al agresor que su comportamiento es indeseable y que se abstenga de seguir haciéndolo.
- ❖ Reúne todos los documentos que avalen tu desempeño como trabajadora, pues generalmente el agresor desacredita a la hostigada.
- ❖ De ser posible intenta encontrar a otras mujeres con quejas similares o que hayan visto su comportamiento ofensivo.
- ❖ Infórmate si existe algún reglamento en contra del hostigamiento sexual, donde trabajas.
- ❖ Ponte en contacto con organizaciones que trabajen por los derechos de las mujeres.
- ❖ Trata de no renunciar o abandonar tú trabajo. Si fuere necesario redacta una carta donde detalles las circunstancias de tu separación, dejando bien claro que fue por Hostigamiento Sexual, envía una copia a los jefes superiores, para que quede constancia.
- ❖ Infórmate a fondo sobre el Hostigamiento Sexual, además de acudir a talleres o conferencias.

Dentro de nuestro país hemos logrado un gran avance al tipificar el delito de Hostigamiento Sexual dentro de nuestro Código Penal para el Distrito Federal, sin embargo falta mucho por hacer debido a que muchos trabajadores no conocen que este tipo de acciones son penalizadas, por ello debemos incluir en nuestra Ley Federal del Trabajo el hostigamiento sexual.

Sobre esto se debe tener claro dos puntos importantes los cuales ayudaran a erradicar el hostigamiento sexual laboral:

1.- **Educación:** es una de las formas más importantes para prevenir el hostigamiento sexual, es decir, se debe educar a los trabajadores mediante conferencias, carteles, folletos, etc., que tengan como finalidad:

- ❖ Informar en que consiste el Hostigamiento Sexual y que es una conducta sexual que no debe ser permitida dentro de los centros de trabajo.
- ❖ Las medidas disciplinarias que se tomaran para los directores y trabajadores que llegan cometer este delito.
- ❖ El procedimiento que se debe seguir para denunciarlo.
- ❖ Sobre todo resaltar el hecho que ningún empleado será objeto de represalias por denunciar o testificar en contra del hostigador.

Como lo resalta Elpidio González al mencionar que entre las represalias más comunes que pueden incurrir en estas situaciones son:

- ❖ Con frecuencia solidaridad masculina no expresada, aún entre empresarios o directivos y empleados;
- ❖ Restricciones en permisos, licencias, horarios, horas extras, salarios, etc,
- ❖ Traslados con pseudoexcusas o sin ninguna explicación, que generalmente tienen al menos, nuevas o mayores incomodidades, aunque sean legales;
- ❖ Calificaciones que muestran una disminución en el puntaje, sin antecedentes reales que lo justifiquen;
- ❖ Mala disposición o negativa, cuando se trata de obtener certificado de trabajo y concepto para otra empresa;
- ❖ Trato vejatorio en la relación con el compañero, superior o propietario involucrado;
- ❖ Daño o sabotaje en la elaboración o tarea encargada al asedio, y desvalorización permanente de su rendimiento;
- ❖ Maltrato deliberado frente a terceros en el reclamo por pretendidas negligencias;
- ❖ Exigencias de renuncia a su puesto;

- ❖ El despido, como expresión máxima de poder.⁷²

Marcela Martínez Roaro menciona que "cuando le es proporcionada al hombre desde su infancia una adecuada educación sexual, complementada y confirmada ésta por un sano comportamiento sexual de los padres, los riesgos de caer posteriormente en una perversión sexual, serán mínimos. Para impartir tal educación, deberemos, los adultos, ver y entender el sexo despojado de cualquier valoración inmoral, que infundadamente pretendiera atribuírsele".⁷³

Por su parte Carlos Fontán Palestra dice "que los delitos sexuales tienen su origen, en un alto porcentaje de casos, en deficiencias de la educación integral; porque no solo interesa enseñar al hombre cómo debe comportarse en la vida pública o visible, sino que es menester imprimir a la educación un carácter más real, más práctico, y comprender que tanto cae dentro del ámbito educativo la enseñanza sexual como cualquier otra".⁷⁴

2.- Procedimiento de Queja: Se debe crear un procedimiento de queja en los centros de trabajo, para lo cual se deben crear dentro de las empresas departamentos especializados en donde:

- ❖ Se investigue el hecho.
- ❖ Se verifique la conducta del hostigador.
- ❖ Se verifica la conducta de la víctima
- ❖ Se investigue si existen otras personas hostigadas.
- ❖ Se confronten a las partes.
- ❖ Se indague si existen testigos.
- ❖ Se analice si existe otro indicio que realmente verifique que existió hostigamiento sexual como lo es un despido injustificado, un cambio de área dentro del área laboral o cambio de lugar de trabajo sin causa justificada.

⁷² Cfr. GONZÁLEZ, Elpidio. Acoso Sexual. Ob. Cit. Pág. 66.

⁷³ REYNOSO, DAVILA, Roberto. Delitos Sexuales. Segunda Edición. Ed. Porrúa. México. 2001. Pág. 12.

⁷⁴ Idem.

- ❖ Se sancione al acosador si dentro del proceso de queja se compruebe el hostigamiento sexual.
- ❖ De igual manera se sancione al trabajador que declare en falso inculpando al otro trabajador o al patrón.

Las sanciones previstas para este delito serán las previstas en el Código Penal del Distrito Federal siempre que se denuncie el delito; de lo contrario las empresas pueden crear sus propias sanciones a juicio de las partes como lo son:

- ❖ Amonestación.
- ❖ Sanción pecuniaria. La cual será de 15 a 315 veces el salario mínimo general.
- ❖ Suspensión temporal. De acuerdo al artículo 42 fracción VIII de la Ley Federal del Trabajo.
- ❖ La rescisión de la relación laboral sin responsabilidad para el patrón si el trabajador fuese el hostigador. De acuerdo al artículo 47 fracción V de la Ley Federal del Trabajo.
- ❖ La rescisión de la relación laboral sin responsabilidad para el trabajador si el patrón fuese el hostigador. De acuerdo al artículo 51 fracción IV de la Ley Federal del Trabajo.
- ❖ Tratándose de líderes sindicales o miembros del sindicato la sanción será la prevista en el artículo 135 bis de la Ley Federal del Trabajo.

Aunado a lo anterior se debe manifestar que la mayoría de estos líderes hacen uso de su puesto y de las cláusulas de exclusión para obtener beneficios personales e incurrir en delitos como el hostigamiento sexual. Sin embargo este puede ser considerado como otro tema de tesis.

Cualquiera de las medidas antes propuestas, ayudaran a solucionar y prevenir el hostigamiento sexual en los centros de trabajo.

Para la Organización Internacional del Trabajo las políticas y prácticas contra el acoso sexual deberían incluir cuatro elementos principales:

- ❖ Una declaración de criterios;
- ❖ Un procedimiento de denuncia adaptado al acoso sexual en el que se respete la confidencialidad;
- ❖ Sanciones disciplinarias progresivas y;
- ❖ Una estrategia de formación y comunicación.

La protección contra las represalias debe constituir también un elemento clave en todo procedimiento de denuncia.⁷⁵

Del mismo modo esta organización dice que es esencial la existencia de legislaciones sobre hostigamiento sexual, además de combatir el problema para lo cual menciona que:

- ❖ Se debe abordar el tema y fines relativos a pautas caducas en las relaciones humanas.
- ❖ Cambiar actitudes con respecto al papel de las mujeres en el trabajo y acerca de cómo deben ser tratadas y valoradas como trabajadoras.
- ❖ Concienciar a hombres y mujeres de su comportamiento y enseñarles a adoptar una nueva actitud en la que cada uno tome su parte de responsabilidad.
- ❖ Educar a los directivos sobre los costos y consecuencias de no prevenir o no atajar el acoso sexual en la empresa.

El desafío que se plantea es el de ser capaces de crear en la empresa una atmósfera que rechace la intimidación sexual y la conducta sexual no recibida con agrado, a la vez que promueve unas relaciones y un ambiente de trabajo relajados, de camaradería, productivos, en el que se respete por parte de todos la dignidad de cada uno de los trabajadores.⁷⁶

En conclusión la víctima debe no sentirse culpable de lo ocurrido, rechazar al hostigador en forma clara, presentar una denuncia o queja en forma escrita o verbal

⁷⁵ Cfr. Género un Pacto entre Iguales. "El Acoso Sexual un Problema de Relación de Poder". Ob Cit. Pág. 60.

⁷⁶ Cfr. Ibidem. Pág. 61.

ante el departamento u oficina encargada para estos delitos dentro de la empresa y sobre todo no abandonar su empleo.

4.4 PROPUESTA.

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

La propuesta del presente trabajo de investigación, es incorporar el hostigamiento sexual dentro de la Ley Federal del Trabajo, su forma de prevenirlo y su sanción. Por lo que se plantea reformar los artículos 42, 47, 51, 132, 133, 134, 135, 776 y 1006 de esta ley, así como incorporar el artículo 135 bis, el cual contendría la definición del acoso sexual.

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

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

- I. La enfermedad contagiosa del trabajador;
- II. La incapacidad temporal ocasionada por un accidente o enfermedad que no constituya un riesgo de trabajo;
- III. La prisión preventiva del trabajador seguida de sentencia absolutoria. Si el trabajador obró en defensa de la persona o de los intereses del patrón, tendrá éste la obligación de pagar los salarios que hubiese dejado de percibir aquél;

IV. El arresto del trabajador;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- I. Engañarlo el patrón o, en su caso, la agrupación patronal al proponerle el trabajo, respecto de las condiciones del mismo.
- II. Incurrir el patrón, sus familiares o su personal directivo o administrativo, dentro del servicio, en faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amenazas, injurias, malos tratamientos u otros análogos, en contra de trabajador, cónyuge, padres, hijos o hermanos;
- III. Incurrir el patrón, sus familiares o trabajadores, fuera del servicio, en los actos a que se refiere la fracción anterior, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo.

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

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

Así mismo debe modificarse los artículos 132, 133, 134 y 135 los cuales establecen los derechos y obligaciones de los trabajadores y patronos; por lo que en ellos debe manifestarse la obligatoriedad por parte de los patronos de informar a sus trabajadores a que se refiere el hostigamiento sexual, ya que como lo hemos mencionado la educación dentro de los centros de trabajo es sumamente importante para tener una buena cultura laboral; así como la prohibición de realizar conductas o actos que sean declarados como hostigamiento sexual, además de establecer dentro de los centros de trabajo medidas de prevención y sanción del mismo.

ARTÍCULO 132: Son obligaciones de los patronos:

- I. Cumplir las disposiciones de las normas de trabajo aplicables a sus empresas o establecimientos;
- II. Pagar a los trabajadores los salarios e indemnizaciones, de conformidad con las normas vigentes en la empresa o establecimiento...
- XXVIII. Participar en la integración y funcionamiento de la Comisiones que deban formarse en cada centro de trabajo, de acuerdo con lo establecido en esta Ley y,

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

ARTICULO 133. Queda prohibido a los patrones:

- I. Negarse a aceptar trabajadores por razón de edad o de su sexo;
- II. Exigir que los trabajadores compren sus artículos de consumo en tiendas o lugar determinado...
- XI. Presentarse en los establecimientos en estado de embriaguez o bajo la influencia de un narcótico o droga enervante y,
- XII. Realizar cualquier conducta de hostigamiento sexual en contra de los trabajadores, clientes o miembros del sindicato. Para los efectos de este artículo se entenderá por hostigamiento sexual lo establecido en el artículo 135 bis.**

ARTICULO 134. Son obligaciones de los trabajadores:

- I. Cumplir las disposiciones de las normas de trabajo que les sean aplicables;
- II. Observar las medidas preventivas e higiénicas que acuerden las autoridades competentes y las que indiquen los patrones para la seguridad y protección personal de los trabajadores...
- XIII. Guardar escrupulosamente los secretos técnicos comerciales y de fabricación de los productos a cuya elaboración concurren directa o indirectamente, o de los cuales tengan conocimiento por razón del trabajo que desempeñen, así como de los asuntos administrativos reservados, cuya divulgación pueda causar perjuicios a la empresa y,
- XIV. Obedecer las medidas establecidas dentro de la empresa para prevenir el hostigamiento sexual; en caso contrario se le impondrán las sanciones establecidas por la empresa. Para los efectos de este artículo se entenderá por hostigamiento sexual lo establecido en el artículo 135 bis.**

ARTICULO 135. Queda prohibido a los trabajadores:

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

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

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

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

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

ARTÍCULO 135 bis: se entenderá por hostigamiento sexual toda conducta de carácter sexual indeseada y reiterada, realizados por un superior jerárquico, un compañero de trabajo o un cliente, la cual puede manifestarse mediante favores sexuales, pedidos sexuales, pornografía en el área de trabajo, contacto físico desagradable e innecesario, bromas o insinuaciones de carácter sexual, comentarios libidinosos, insultos con carga sexual, y en general todas aquellas conductas que no permitan el libre desarrollo sexual del trabajador y que traiga aparejada una amenaza para la persona hostigada como el perder su empleo o su cargo.

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

Del mismo modo como hemos mencionado la prueba dentro del hostigamiento sexual es muy difícil de probar por la clandestinidad en la que se presenta; por lo cual se debe incorporar dentro de la Ley Federal del Trabajo como prueba plena la

declaración de la víctima salvo prueba en contrario. Por lo cual se propone reformar el artículo 776 quedando de la siguiente manera:

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

- I. Confesional;
- II. Documental;
- III. Testimonial;
- IV. Pericial;
- V. Inspección;
- VI. Presuncional;
- VII. Instrumental de actuaciones;
- VIII. Fotografías y, en general, aquellos medios aportados por los descubrimientos de la ciencia; y
- IX. **Tratándose de hostigamiento sexual laboral se presumirá como cierto el dicho de la víctima salvo prueba en contrario.**

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

ARTÍCULO 1006: A todo aquel que presente documentos o testigos falsos, se le impondrá una pena de seis meses a cuatro años de prisión y multa de ocho a ciento veinte veces el salario mínimo general que rija en el lugar y tiempo de residencia de la Junta. Tratándose de trabajadores, la multa será el salario que perciba el trabajador en

una semana. En el caso de hostigamiento sexual fingido y que no sea comprobado se sancionará con la pena anteriormente prevista.

CONCLUSIONES.

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

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

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

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

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

SEXTA: Los países más avanzados en cuanto al estudio del hostigamiento sexual son Costa Rica y Estados Unidos, en ellos se han implementado normas reguladoras de este delito, sin embargo hoy en día muchos países han logrado establecer dentro de

sus normas jurídicas al hostigamiento sexual. No obstante a pesar de estos cambios todavía sigue existiendo la discriminación por género.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

“ARTÍCULO 132: Son obligaciones de los patrones:

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

“ARTICULO 133. Queda prohibido a los patrones:

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

"ARTICULO 134. Son obligaciones de los trabajadores:

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

"ARTICULO 135. Queda prohibido a los trabajadores:...

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

"ARTÍCULO 135 bis: se entenderá por hostigamiento sexual toda conducta de carácter sexual indeseada y reiterada, realizados por un superior jerárquico, un compañero de trabajo o un cliente, la cual puede manifestarse mediante favores sexuales, pedidos sexuales, pornografía en el área de trabajo, contacto físico desagradable e innecesario, bromas o insinuaciones de carácter sexual, comentarios libidinosos, insultos con carga sexual, y en general todas aquellas conductas que no permitan el libre desarrollo sexual del trabajador y que traiga aparejada una amenaza para la persona hostigada como el perder su empleo o su cargo.

Si el hostigador fuese miembro del sindicato de patrones o trabajadores y se aprovechara de esa circunstancia, se le impondrá multa de 15 a 315 veces el salario mínimo general y la destitución de su cargo".

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

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

Como hemos mencionado existen muchas mujeres u hombres que se aprovechan de este tipo de delitos para fingir que han sido objeto de acoso sexual, por ello es indispensable incluir un artículo en el cual se sancione este tipo de actos ilícitos.

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

BIBLIOGRAFIA

1. *ABC de los Derechos de las Trabajadoras y la Igualdad de Genero.* ed. Ed. Oficina Internacional del Trabajo. Ginebra. 2003. p.p. 117.
2. BRICEÑO, RUIZ, Alberto. *Derecho Individual del Trabajo.* Sin ed. Ed. Harla, S.A de C.V. 1985. p.p. 627
3. CAPEL, MARTINEZ, Rosa Maria. *Mujer y Trabajo en el Siglo XX.* Sin ed. Ed. Arco Libros, S.L, 1999. p.p. 46.
4. CAVAZOS, FLORES, Baltasar. *40 Lecciones de Derecho Laboral.* 8ª ed. Ed. Trillas. 1994. p.p. 395.
5. DAVALOS, José. *Derecho del Trabajo I.* tercera edición. Ed. Porrúa, S.A. México. 1990. p.p. 474.
6. DE BUEN, Néstor. *Derecho del Trabajo.* Tomo I. segunda edición. Ed. Porrúa, S.A. p.p. 613.
7. FALCON, O'NEIL, Lidia. *Los Derechos Laborales de la Mujer.* Sin ed. Ed. Montecorvo. Madrid 1965. p.p. 511.
8. FIRTH, COZENS, Jenny. *La Mujer en el mundo del Trabajo Perspectivas Psicológicas y Organizativas.* Sin ed. Ed. Morata, S.L. Madrid. 1993. p.p. 147.
9. *Genero un Impacto entre Iguales.* ed. Ed. Oficina Internacional del Trabajo. Ginebra. 2000. p.p. 115.
10. HAUTER, Janet. *Guía para el Éxito Profesional de la Mujer Inteligente como Triunfar en su Carrera.* ed. Ed. Panorama. 1995. p.p. 220.

11. MARTINEZ, VIVOT, Julio. *Acoso Sexual en las Relaciones Laborales*. ed. Ed. Astrea. Buenos Aires. 2002. p.p. 141.
12. *Regulación del trabajo de la Mujer en América Latina*. ed. Ed. Ministerio de Asuntos Sociales, Instituto de la mujer. 1993. p.p. 462.
13. *Romper el Techo de Cristal las Mujeres en Puestos de Dirección*. Sin ed. Ed. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. 2001. p.p. 256.
14. SOLANO, Marta. *La Igualdad de las Mujeres en Materia de Empleo, El Acoso Sexual en el Empleo*. ed. Ed. Oficina Internacional del Trabajo. Ginebra. 1993. p.p. 23.
15. SULLEROT, Evelyne. *Historia y Sociología del Trabajo Femenino*. 2ª ed. Ed. Península. 1988. p.p. 409.
16. WISE, Sue. *El Acoso Sexual en la Vida Cotidiana*. ed. Ed. Paldos Mexicana, S.A. México. 1992. p.p. 250.

LEGISLACION.

- 1.- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
- 2.- Ley Federal del Trabajo.
- 3.- Código Penal para el Distrito Federal.
- 4.- Ley contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia.
- 5.- Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.

ECONOGRAFÍA

1. CABANELLAS, Guillermo. *Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual*. Tomo IV. 21ª ed. Ed. Heliasta, S.R.L.

2. DE PINA, VARA, Rafael. *Diccionario de Derecho*. 20ª ed. Ed. Porrúa, S.A.
3. INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS. *Enciclopedia Jurídica Mexicana*. Tomo IV. ed. Ed. Porrúa, S.A. 2002.
4. PALOMAR, Juan. *Diccionario para Juristas*. Tomo II. ed. Ed. Porrúa, S.A. 2000.

HEMEROGRAFÍA

1. *Revista Internacional del Trabajo*. Sin ed. Ed. Oficina Internacional del Trabajo. Ginebra. 1999. p.p. 548.
2. *Trabajo Revista de la Organización Internacional del Trabajo*. Sin ed. Ed. Oficina Internacional del Trabajo. Ginebra. 1997.