

308409

9



UNIVERSIDAD LATINA S.C.

ESCUELA DE DERECHO

CON ESTUDIOS INCORPORADOS A LA
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

298514

**ANALISIS JURIDICO Y PROPUESTA DE
ADICIONES A LOS ARTICULOS 133 Y 135 DE
LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO EN
RELACION A LA PROHIBICION DE
CONDUCTAS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL.**

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:

LICENCIADA EN DERECHO

P R E S E N T A

JAZMIN CHAVEZ MARTINEZ

ASESOR

LIC. ANTONIO M. VEGA ROJAS

MEXICO, D.F.

2001



UNAM – Dirección General de Bibliotecas Tesis Digitales Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS © PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

Antonio M. Vega R.

ABOGADO

LIC. ALFREDO IZQUIERDO ZAVALA
DIRECTOR DE LA CARRERA DE DERECHO
UNIVERSIDAD LATINA.
CAMPUS CENTRO.

La alumna JAZMÍN CHAVEZ MARTINEZ, con número de cuenta 92664641-4, ha concluido bajo la asesoría del suscrito la investigación de Tesis Profesional intitulada "ANÁLISIS JURÍDICO Y PROPUESTA DE ADICIONES A LOS ARTICULOS 133 Y 135 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO EN RELACION A LA PROHIBICIÓN DE CONDUCTAS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL.", Que ha elaborado para ser admitida al examen Profesional de la Licenciatura de Derecho.

El trabajo mencionado trata un tema de actualidad respecto de la situación de los trabajadores y empleados que desean laborar o ya laborando pretenden mejores oportunidades, enfrentándose a situaciones de hostigamiento sexual, que los mandos superiores les proponen a cambio de mejoras laborales.

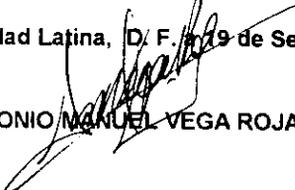
La propuesta es de analizar para que no se de este tipo de conductas que denigran al ser humano con deseos de trabajar y dar a su familia una estabilidad económica, por lo que esta conducta debe ser sancionada

Quedo a sus órdenes para cualquier aclaración o comentario al respecto, protestando a usted las seguridades de mi más atenta y distinguida consideración.

ATENTAMENTE.
"LUX VIA SAPIENTIAS"

Universidad Latina, D. F. 19 de Septiembre del 2001.

LIC. ANTONIO MANUEL VEGA ROJAS.



A MIS PADRES

EL MAYOR RECONOCIMIENTO Y AGRADECIMIENTO
POR HABERME APOYADO EN MIS ESTUDIOS Y LO
MAS IMPORTANTE POR SU AMOR Y CONFIANZA LO
CUAL ME AYUDO A LOGRAR UNA DE MIS MAS
GRANDES METAS
GRACIAS... SIN USTEDES NO LO HUBIERA PODIDO
LOGRAR.

A MI HERMANO

POR EL SIMPLE HECHO DE SER MI HERMANO Y POR
COMPARTIR GRANDES MOMENTOS

.

A LUIS

POR SER MI MEJOR AMIGO E INDISPENSABLE EN MI
VIDA, POR BRINDARME TODA TU CONFIANZA,
PACIENCIA Y APOYO. POR TODO EL AMOR QUE ME
DAS DIA CON DIA.
GRACIAS... TE AMO.

A LA UNIVERSIDAD LATINA
MI UNIVERSIDAD, POR LOGRAR SU OBJETIVO DE
FORMAR PROFESIONISTAS.

A EL LIC. ANTONIO VEGA.
POR EL APOYO RECIBIDO PARA LA ELABORACION
DE LA PRESENTE TESIS Y SOBRE TODO POR SU
APRECIABLE AMISTAD.

A EL LIC. ALFREDO IZQUIERDO.
POR ESE GRAN ENTUSIASMO AL APOYAR E
IMPULSAR A LOS ALUMNOS A SUPERARSE
PROFESIONALMENTE.

A TODOS MIS PROFESORES
QUE DURANTE EL TRANCURSO DE LA CARRERA
TRANSMITIERON SUS CONOCIMIENTOS Y
BRINDARON SU APOYO Y AMISTAD.

I N D I C E

	Pag
INTRODUCCION	I
CAPITULO I ASPECTOS HISTORICOS	
1.1 Origenes del Derecho del Trabajo en México.	1
1.1.1 Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (1917).	5
1.1.2 Declaración de Derechos Sociales a la Ley Federal del Trabajo de 1931.	9
1.1.3 Ley Federal del Trabajo de 18 de agosto de 1931.	12
1.1.4 Ley Federal del Trabajo 1970.	15
1.1.5 Reformas a la Ley Federal del Trabajo posteriores a 1970.	19
CAPITULO II DERECHO DEL TRABAJO	
2.1 Naturaleza Jurídica.	24
2.2 Concepto del Derecho del Trabajo.	29
2.3 Fines del Derecho del Trabajo.	35

CAPITULO III MARCO CONCEPTUAL

3.1 Trabajo.	38
3.2 Trabajador.	39
3.3 Trabajador de Confianza.	44
3.4 Patrón.	46
3.5 Intermediario.	47
3.6 Relación de Trabajo.	49
3.7 Subordinación.	52
3.8 Empresa.	54
3.9 Sindicato.	55
3.10 Jornada de Trabajo.	55
3.11 Salario.	57
3.12 Condiciones de Trabajo.	57
3.13 Reglamento Interior de Trabajo	58

CAPITULO IV CONCEPTOS, DEFINICIONES PENALES Y SU RELACIÓN CON LA MATERIA LABORAL.

4.1 Análisis del Artículo 259 Bis. (Código Penal para el Distrito Federal), y su aplicación dentro de la Relación Laboral.	61
4.2 Hostigamiento Sexual.	67
4.3 Sanción.	72
4.3.1 Sanciones Penales.	74
4.3.1.1 Sanciones contra la libertad.	78
4.3.1.2 Sanciones pecuniarias.	80
4.3.1.3 Sanciones contra ciertos derechos.	82

4.3.2 Sanciones Laborales.	84
4.3.2.1 Artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo.	84
4.3.2.2 Artículo 51 de la Ley Federal del Trabajo.	88
4.3.2.3 Análisis de la fracción II de el artículo 47 y 51 de la Ley Federal del Trabajo.	90

CAPITULO V MARCO LEGAL.

5.1 Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.	96
5.2 Análisis de los Artículos 133 y 135 de la Ley Federal del Trabajo .	113
5.2.1 Análisis de las fracciones del artículo 133 de la Ley Federal del Trabajo.	113
5.2.2 Análisis de las fracciones del artículo 135 de la Ley Federal del Trabajo.	116
CONCLUSIONES	120
PROPUESTAS.	124
BIBLIOGRAFIA.	127
LEGISLACION CONSULTADA.	129
OTRAS FUENTES.	131

INTRODUCCION

Los antecedentes del Derecho del Trabajo son realmente importantes puesto que marcan un cambio drástico en beneficio de las clases trabajadoras.

El tener conocimiento de todo el proceso por el cual paso el Derecho del Trabajo para llegar a ser lo que es resulta muy ilustrativo, ya que se muestran las etapas conjuntamente de hechos históricos con el nacimiento, progreso y consolidación de la Ley Federal del Trabajo.

Las instituciones del Derecho Laboral, fundadas en la idea que prevaleció en el Congreso Constituyente de 1916 – 1917, y que ha prevalecido y consolidado a través de los años, es el de crear un Derecho protector y encaminado a la justicia social con el objetivo de crear un equilibrio e igualdad.

A lo largo de los años el Derecho del Trabajo ha transcurrido un largo camino, en busca de una estabilidad social y del bien común, logrando exitosamente la creación de órganos que intervienen para la solución de conflictos que puedan surgir dentro del ámbito laboral.

Ahora bien, es necesario mencionar la importancia que tiene el regular las conductas que realicen los sujetos de la relación laboral dentro de los lugares de trabajo, ya que esta tiene influencia en el desarrollo laboral y este se va a ver reflejado en la productividad.

En este caso nos concierne hablar de el hostigamiento sexual, ya que este es un delito el cual esta sancionado por las leyes penales pero en materia laboral no la encontramos como tal ni mucho menos una sanción.

De manera general se puede definir al hostigamiento sexual como una conducta de carácter sexual que se presenta reiteradamente, 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.

Al tener conocimiento de las consecuencias que puede tener el ser víctima de hostigamiento sexual, como por ejemplo, la disminución del nivel de productividad, el desarrollo personal, e incluso puede causar algún tipo de daño psicológico, por estas razones es mayor el interés porque exista una sanción para quien realice este tipo de conducta.

En la actualidad en la Ley Federal del Trabajo, no se encuentra la figura del hostigamiento sexual como tal, pero cabe hacer el señalamiento de que el hostigamiento sexual como delito se encuentra tipificado en los Códigos Penales.

El propósito de la realización de esta investigación, es que con la propuesta que se presentará el hostigamiento sexual sea plasmado y sancionado por la Ley Federal del Trabajo, para de esta manera brindar una mayor protección a los sujetos de la relación laboral.

CAPITULO I

ASPECTOS HISTORICOS.

1.1 ORIGENES DEL DERECHO DEL TRABAJO EN MEXICO.

El Derecho Mexicano del Trabajo nació en la primera revolución social del siglo XX para consolidarse con la Constitución de 1917, anterior a todo esto hubieron numerosos esfuerzos en la defensa del hombre, pero no se había logrado una reglamentación que le diera al trabajo libertad y dignidad, la cual había sido perdida en los siglos de la esclavitud y servidumbre, así como del derecho Civil de la burguesía.

Es necesario tener conocimiento del pasado como antecedente fundamental y punto de partida el analizar cuales fueron las necesidades que llevaron a la creación de este Derecho, las revoluciones y transformaciones políticas, sociales y económicas las cuales el Derecho del Trabajo tuvo que romper para poder surgir como tal.

Durante la Colonia en las Leyes de Indias, España dio un gran paso en lo que se refiere a legislación de esos tiempos, las Leyes, las cuales se dieron por inspiración de la reina Isabel la Católica, creadas para la protección del Indio de América para impedir la explotación en los antiguos imperios de México y Perú. Así mismo estas leyes llevan un sello de conquistador de acuerdo con el pensamiento de Fray Bartolomé de las Casas, se les reconoció a los indios su categoría de seres humanos, pero en la vida social, económica y política eran diferentes a los vencedores. En la Nueva España se regían por las Ordenanzas de Gremios, las cuales en un principio fueron consideradas como un instrumento de libertad; pero en América fueron las Ordenanzas la organización

gremial el cual era un acto de poder del gobierno absolutista para ejercer control en las actividades de los hombres. En esta época Francia, Alemania y en Italia era controlada la calidad y cantidad de las mercancías y era en donde se determinaban los salarios y las disciplinas de los talleres, los sistemas de los gremios ayudaba a restringir la producción en beneficio de los productores.

Este antecedente se considera sumamente importante dentro de la historia puesto que constituye el punto de partida de lo que es la legislación laboral.

Otro de los acontecimientos importantes y que no se debe de dejar de mencionar fue establecido en los Sentimientos de la Nación Mexicana presentados por Morelos al Congreso de Anáhuac, reunidos en Chilpancingo en 1913, pero a pesar del gran esfuerzo no se llegó a conocer de lleno al Derecho del Trabajo, ya que se aplicaba el Derecho Español, Las Leyes de Indias, Las Siete Partidas, La Novísima Recopilación y demás normas complementarias. Pero cabe mencionar que con estas leyes no se mejoró la condición de los trabajadores sino que tuvo consecuencias de las crisis.

Al elaborar el Código Civil de 1870 se procuró dignificar el trabajo, en el que se hacía hincapié a que prestación de un servicio no podía ser equiparado a un contrato de arrendamiento ya que el hombre no podía ser tratado como un objeto, pero a pesar de los esfuerzos no hubo grandes mejoras. .

Posteriormente hubieron grandes luchas tal como la de junio de 1906, cuando en Cananea los mineros obreros declararon a huelga para obtener mejores salarios y suprimir los privilegios que la empresa otorgaba a los empleados norteamericanos y así durante este mismo año el primero de julio el Partido Liberal cuyo presidente era Ricardo Flores Magón y quien publicó un manifiesto y programa pre-revolucionario el cual fue un documento muy importante en favor del Derecho del Trabajo en donde se contemplan

claramente algunos de los principios los cuales estarían contenidos en la Declaración de Derechos Sociales y en dicho documento se analiza la situación del país y de las clases trabajadoras y termina proponiendo algunas reformas en los problemas políticos, agrarios y del trabajo, con esto se trato de crear bases generales para la legislación en materia del trabajo.

Cuando se dio la declaración de Derechos Sociales de 1917 solamente existía el Derecho Civil, y para que se diera el nacimiento del derecho del trabajo fue preciso que se diera la Revolución Constitucionalista para que con esto se exterminara el mito de las leyes económicas del liberalismo.

Y cuando se dio por fin ya el nacimiento de este derecho se vio como el creador de nuevos ideales y nuevos valores como una expresión de justicia y parcialmente opuesta a la del Derecho Civil, llegando de esta manera como un derecho innovador.

El 7 de octubre de 1914 Aguirre Berlanga publicó un decreto el cual merece el titulo de primera *Ley Del Trabajo De La Revolución Constitucionalista* la cual reglamento la jornada de trabajo, la prohibición del trabajo de los menores de nueve años, los salarios en el campo y la ciudad, así mismo se dio la creación de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, y posteriormente fue sustituida por la de 1915 que fue expedida en el Estado de Veracruz el 19 de octubre por Cándido Aguilar quien expidió la Ley del Trabajo del Estado en 1915, esta tuvo una gran resonancia en toda la República y regulaba las jornadas de trabajo que no fueran mayores de nueve horas, la teoría del riesgo profesional, la justicia obrera así como las inspecciones en el trabajo.

Mas tarde el General Salvador Alvarado propuso reformar en lo referente al orden económico y social del Estado de Yucatán, las leyes que se conocen con el nombre de Las Cinco Hermanas que son la agraria, de hacienda, de catastro, de municipio libre y del trabajo, y cabe destacar que algunos de los

principios que se establecían en la Ley del Trabajo posteriormente se integraron al artículo 123 Constitucional, tales como: que el objetivo principal del derecho del trabajo es dar protección y lograr la satisfacción de los derechos del trabajador, además las normas que en esta se contemplan facilitan la acción de los trabajadores para su lucha con los empresarios, así como se desarrollaron los contratos colectivos y los laudos del tribunal del arbitraje, también se reglamentaron las instituciones colectivas, asociaciones y el derecho a huelga, las normas de trabajo en cuanto a las mujeres y menores de edad y algo importante es que comprende las bases del derecho individual, y de acuerdo con los lineamientos de esta ley fueron creadas las Juntas de Conciliación y Arbitraje y el Tribunal de Arbitraje, los cuales tienen conocimiento de los conflictos teniendo intervención para darles solución cuando se traten de conflictos individuales, económicos, jurídicos, colectivos.

Este antecedente marco una etapa muy importante puesto que se dio la promulgación de la Constitución de 1917 y lo contenido en su artículo 123.

1.1.1 CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS DE 1917.

Con anterioridad se trato de dar un amplio panorama de los antecedentes inmediatos que contribuyeron para que se fuera dando la creación de una norma, de la que años mas tarde sería la Ley Federal del Trabajo, pero para esto no podemos dejar de mencionar los antecedentes inmediatos de cómo fue que se dio la Constitución de 1917, lo cual se tratara de hacer a continuación.

Para esto partiré desde las primeras Constituciones que han regido a la vida política de México, es decir, a partir de la independencia y las corrientes ideológicas mas importantes de lo cual considero a partir de 1821 hasta el Congreso Constituyente de 1917.

Cuando se dio la proclamación de la independencia existían dos partidos políticos, que eran el Monárquico encabezado por Agustín de Iturbide y el Republicano integrado por los Insurgentes, durante esta época y tras los intentos de Iturbide para ocupar un trono imperialista, la tendencia monárquica estaba empezando a perder fuerza y el debate ideológico para establecer y precisar ya mas claramente la estructura de la República se entablo entre federalistas y centralistas.

Posteriormente en 1824 se reúne el Congreso quien iba a elaborar el Acta Constitutiva en enero de este año y ya posteriormente la Constitución del 4 de octubre de 1824 se enfrento a diferentes debates como el determinar el tipo de gobierno, que se debatía por ser republicano –federal o central- lo cual fue ampliamente discutido en la Asamblea, en el cual salieron triunfantes los federalistas, y esto dio grandes cambios y con grandes razones, ya que el federalismo era la postura contraria a la Colonia y al Imperio que trataba de dar

pie Iturbide lo cual implicaba una forma de gobierno absolutista y despótica y por el contrario el régimen federalista en esos momentos estaba brindando autonomía, libertad y democracia, que en ese entonces se veía como algo difícil de lograr.

En este entonces los dos partidos estuvieron manifestándose en el Congreso Constituyente, en este el centralista era muy conservador, mientras que los federalistas se empezaban a sumar al pensamiento individualista y liberal buscando el cambio y mejoramiento de la vida social y política, este pensamiento entonces era avanzado y luchaba por la supremacía y respeto de los derechos del hombre, es decir, por la libertad, igualdad y la propiedad respecto a la persona como individuo y así mismo la abstinencia del Estado en la intervención de las relaciones económicas que surgieran entre los gobernados.

A pesar de que en 1847 se había ya restablecido el federalismo y la vigencia de la Carta de 1824, la última dictadura de Santa Anna entre 1853 y 1855 fue prácticamente regresar a una forma de gobierno central el cual represento la culminación de la ansia de poseer un poder personal y absoluto de Santa Anna. Contra esta dictadura se pronuncio el 1° de marzo de 1854 por el Coronel Florencio Villareal, el Plan de Ayutla, movimiento que fue promovido por el General Juan Alvarez, el Coronel Comonfort y Eligio Romero, que por su importancia se empezaba a extender rápidamente por todo el país lo cual fue trascendente porque logró que Santa Anna por primera vez abandonara el poder, la Revolución de Ayutla vino a cambiar matices políticamente pero además de esto tuvo grandes propósitos sociales, ya que en este se dio la protesta del pueblo como un deseo de que sus derechos humanos se vieran respetados.

Como resultado de esta lucha surgió la Carta de 1857 en donde se consignaría en su articulado un capítulo sobre los derechos del hombre y una

estructuración de la nación como República Federal, Democrática y Representativa. En ese entonces la Asamblea Constituyente estaba formada por tres partidos políticos: el conservador, el moderado y el liberal, los cuales le aportaron a la Constitución que estaban elaborando, un pensamiento individualista y liberal, pero este pensamiento más tarde causó descontento entre algunos grupos como los conservadores, quienes se oponían a las ideas liberales como por ejemplo a la libertad de culto, y por estas razones no imperaron varias ideas creando descontentos y dando lugar a la Guerra de los Tres Años. Mientras tanto los liberales bajo la presidencia y la dirección de Benito Juárez lucharon y como producto de esta durante la guerra de Tres Años (1858 – 1860) el presidente Juárez expidió la mayor parte de las Leyes de Reforma y estas con posterioridad serían integradas a la Constitución.

La situación social, económica y política a finales del siglo XIX y la primera década del XX se originó la Revolución Mexicana, a consecuencia de las grandes injusticias que habían en contra de los campesinos que no eran dueños de las tierras que trabajaban y por tal eran explotados, los obreros carecían de derechos, tenían deplorables condiciones de trabajo, por lo tanto existía una marcada desigualdad entre las clases sociales.

El 1° de julio de 1906 los liberales desde su destierro realizaron un programa en el cual se exponían no solo iniciativas o bien propuestas de reformas políticas sino también sociales y económicas, lo cual vendría a dar un panorama que demostraba más justicia.

Más tarde el partido antireeleccionista junto con Francisco I. Madero, quien era amante de la paz, tomó la decisión, aun de su pesar, que la guerra le ofrecería la posibilidad de dar fin a la dictadura, por esta razón el 5 de octubre de 1910 suscribió el plan de San Luis Potosí, en donde se manifestaba que el 20 de noviembre sería el día en que debía iniciarse el movimiento revolucionario, resultando triunfador. Y con el lema "Sufragio Efectivo No

Reelección”, se resumieron las ideas maderistas y con esto ahora el pueblo libremente podía elegir a sus gobernantes.

Pero a pesar de las grandes luchas e intentos por crear un documento que se adaptara a las necesidades de todos, Venustiano Carranza tuvo un gran acierto al empezar a comprender la necesidad nacional y el 14 de septiembre de 1916 expidió un decreto el cual convocaba a elecciones para el Congreso Constituyente y se daba una exposición de motivos a manera de explicación, precisamente por los motivos que lo orillaron a la toma de esa decisión.

Posteriormente una nueva Asamblea en la cual se empezaría a discutir las primeras reformas y el 1° de diciembre quedo instalado en Querétaro Congreso, iniciando en estas fechas labores las cuales concluirían dos meses mas tarde, el 31 de enero de 1917.

El proyecto de Carranza tuvo grandes e importantes modificaciones, de tal modo que la Constitución que se promulgo el 5 de febrero de 1917 se puede decir que no es un reforma de la de 1857, aunque en esta se encuentren los principios básicos, como es las forma de gobierno, soberanía, división de poderes y los derechos individuales.

Como resultado de esta lucha finalmente es promulgada la Constitución del 5 de febrero de 1917, en la cual se combinaron varias ideas sociales, conteniendo en sus paginas la primera declaración de derechos sociales en la historia.

De esta forma es sabido que la Constitución Mexicana es la primera en el mundo en hacer una declaración y dar protección a lo que es bien llamado garantías sociales, lo cual fue el producto de grandes esfuerzos, luchas y de las desgracias y pesares del pueblo, quienes tuvieron la esperanza de tener logros para la protección de toda la nación

1.1.2 DECLARACION DE DERECHOS SOCIALES A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931

La declaración de los derechos de la Ley Federal del Trabajo de 1931 se inicio al establecerse en la fracción X del artículo 73 del Proyecto de Constitución en donde se encontraba autorizado al Congreso de la Unión para legislar en toda la República en materia del Trabajo, pero hubieron dos puntos sobresalientes, los cuales hicieron cambiar de opinión a los constituyentes una de estas fue que surgía una contradicción dentro del sistema federal y la otra fue que las necesidades de cada entidad federativa eran diferentes y requerían una reglamentación propia, fue por esta razón que en el artículo 123 se dijo como introducción que:

“El Congreso de la Unión y las Legislaturas de los Estados deberán expedir leyes sobre el trabajo , fundadas en las necesidades de cada región sin contravenir con determinadas bases”.

En lo relativo a la legislación de las entidades federativas, había un gran conciencia de las necesidades de los trabajadores y durante el lapso de 1918 a 1928 hubieron numerosos proyectos y como ejemplo el 14 de enero de 1918 se expidió la primera en la República que es la Ley del Trabajo en el estado de Veracruz que también es la primera de nuestro Continente y esta sirvió como un precedente muy importante para la elaboración de la Ley Federal del Trabajo de 1931 y dentro de esta ley se manifestaba en la exposición de motivos lo siguiente:

“Urgía remediar las graves injusticias que en épocas pasadas se cometieron y que fueron una de las causas principales causas de la Revolución. De aquí que el objeto de la ley sea remediar esas injusticias y a fin de que no se

reiteran, fue preciso dar a sus disposiciones el único carácter que las pone a cubierto de las contingencias de la política: el de ser justas.”

Si analizamos lo que fue la legislación y los proyectos legislativos para el del Distrito Federal así como de los territorios federales, entre otros podemos mencionar:

El decreto hecho por el presidente Carranza en el año de 1917 en el cual se señaló la integración de las Juntas de Conciliación y Arbitraje esto fue considerado de gran importancia puesto que se dio hincapié a establecer determinados lineamientos que deberían ser seguidos cuando se necesitara la asistencia o bien la intervención de las Juntas y lo que destaca en este decreto fue el señalar que se iban a establecer medidas para cuando se suscitaran casos de paros empresariales. Además de haber nacido por muchos otros conflictos que afectaban además de a los trabajadores también a la economía nacional y que algunos de estos problemas no se les podía dar una solución o bien no se podía si quiera intervenir por cuestiones de jurisdicción.

Esto a su vez dio origen a una necesidad de justicia creándose la Junta Federal de Conciliación del Trabajo lo cual fue determinado por el ejecutivo surgiendo esta el 27 de septiembre de 1927, lo que hacía reglamentario a las diversas leyes tales como de la de ferrocarriles, petróleo y minería el punto importante en estas es que no se permitía la intervención de las autoridades locales, mas tarde hubo controversia en cuanto a la competencia de estas por lo que dicha controversia se dio por terminada al declararse la Ley del Trabajo Federal, esto debido a los diferentes conflictos de la época, con las huelgas y algunos conflictos colectivos, los cuales se extendían a dos o mas entidades y esto obstruía la intervención de algunas autoridades para la solución de los conflictos, por estos motivos en 1929 el poder revisor de la Constitución como introducción de la Declaración se propuso unificar la ley y que fuera expedida

por el Congreso Federal, además de esta medida también se decidió hacerse una distribución de competencias entre las juntas Local y Federal.

Otro decreto que cabe señalar fue el de 1919 en donde por fin se dio una regulación para el descanso semanal y en el año de 1925 se expidió la Ley Reglamentaria de la Libertad de Trabajo en donde ya se empieza a dar mas importancia al reglamentar problemas sobre las huelgas y mas tarde como una necesidad a la crear un ordenamiento que regulara el funcionamiento de las juntas, y así fue como se dio origen a el Reglamento de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

1.1.3 LEY DEL TRABAJO DE 18 DE AGOSTO DE 1931

Para llegar hasta esta ley como anteriormente se menciono hubo que pasar por varios procesos y varios debates, pero para este periodo se toman también otras importantes decisiones.

Su antecedente principal de esta ley fue la etapa cuando se trato de federalizar la Ley y cuando por principio se convoco por parte de la Secretaria de Gobernación a una asamblea obrero-patronal el 15 de noviembre de 1928 en donde se presento un estudio de Proyecto de Código Federal del Trabajo y cabe destacar que este documento fue publicado por la C.T.M. en donde también se habían considerado algunas observaciones de empresarios.

Dos años mas tarde la Secretaria de Industria, Comercio y Trabajo, se encamino a realizar un nuevo proyecto al cual ya se le cambio el nombre, de código a ley, pero después de una serie de debates en el Congreso finalmente fue aprobado y promulgada el **18 de agosto de 1931** la cual estaba estructurada y dividida en once títulos y contenía 685 artículos teóricamente, porque no estaban contemplados los que se habian agregado en cuanto a salarios mínimos, así mismo los relativos a la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas (100-A a 100-U); los relativos al trabajo de las mujeres y de los menores (artículos 110-A a 110-L) y los de las tripulaciones aeronáuticas (artículos. 132 bis a 159 bis), quedando estructurada de la siguiente manera:

- Título primero. Disposiciones generales.
- Título segundo. Del contrato de trabajo.
- Título tercero. Del contrato de aprendizaje.
- Título cuarto. De loa sindicatos.

Título quinto.	De las coaliciones, huelgas y paros.
Título sexto.	De los riesgos profesionales.
Título séptimo.	De las prescripciones.
Título octavo.	De las autoridades del trabajo y de su competencia.
Título noveno.	Del procedimiento ante las Juntas.
Título décimo.	De las responsabilidades.
Título undécimo.	De las sanciones.

Estos fueron los títulos que conformaban la Ley de 1931 y después de hacer un análisis sobre estos y considerar que algunos artículos eran incompletos o que simplemente la ley tenía que contemplar más figuras, las cuales eran necesarias regular de acuerdo a los problemas y necesidades que iban teniendo los trabajadores, pero a pesar de los esfuerzos que se hicieron en esta ley no se le puede reconocer un carácter contractual.

Esta etapa es sumamente trascendente puesto que se da la promulgación de la primera Ley del Trabajo ya que como fue mencionado con anterioridad se da la federalización de todas las leyes laborales estatales y locales que en ese entonces existían en nuestro país.

Además de los valores anteriores que se le atribuyen a esta ley, podemos hacer hincapié en relación a las condiciones mínimas que concedió a los trabajadores, en donde se considera que su verdadera trascendencia se encuentra en tres instituciones que son el sindicato, la contratación colectiva, y el derecho de huelga que a pesar de las deficiencias que pudieron haber tenido al momento de su creación y que han constituido una parte sumamente importante en el mejoramiento de las condiciones de la clase obrera, esto nunca se pudo considerar como un obstáculo para la industrialización y el desarrollo económico, la ley, gracias a la formación de estas instituciones, ha logrado la paz social con respecto de las relaciones obrero patronales, esto

debido a que los conflictos que se llegaron a suscitar entre estos podían ser resueltos conforme a la ley, ya que en esta ya se encontraban contemplados los lineamientos bajo los cuales se deberían de regir y en caso de controversias tenían ante quien acudir que en este caso eran las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Pero así como hubieron puntos buenos también hubieron efectos indirectos en cuanto a que los trabajadores habían vivido al margen del sindicalismo o bien sufrían un sindicalismo entreguista, como consecuencia ellos no habían tenido los beneficios de las revisiones y mejoras de las condiciones de trabajo .

Cabe destacar que por no ser suficiente la Ley, el Ejecutivo empezó a crear nuevos instrumentos legales los cuales surgieron meramente por las necesidades que se tenían de regular mas aspectos en cuanto a materia laboral entre otras se pueden mencionar:

Los Reglamentos Interiores de Trabajo de la Secretaria de Trabajo y Previsión Social, de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje y de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del D.F.; el Reglamento de la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo; de la Inspección Federal del Trabajo; el de Agencias de Coalición de Jurisdicción Federal; el de Medidas Preventivas de Accidentes de Trabajo; el de Policía Minera y Seguridad de los Trabajos de las Minas; el de Inspección de Calderas de Vapor; el de Higiene del Trabajo; el de Higiene Industrial; el de Labores Peligrosas e Insalubres y el de Habitaciones para obreros.

Todos estos ordenamientos en su momento fueron muy exitosos por la amplia cobertura que tenían pero posteriormente serían sustituidos por las disposiciones de la Ley de 1970, en donde ya se encuentran reformadas.

1.1.4 LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970

Esta Ley la cual entra en vigor el primero de mayo de 1970, abrogando la anterior de 1930.

La Ley por ser un punto de partida para desarrollar los principios de justicia social los cuales se desprenden del artículo 123 Constitucional, su consulta con las fuerzas activas de la vida nacional y sobre todo de las clases trabajadoras, escuelas de derecho e institutos jurídicos y económicos, autoridades del trabajo y se constituía un centro de debate con el pueblo, lo cual produciría una legislación cada vez mas cercana a la soberanía y en general a los poderes que podían ser ejercidos por todo el pueblo.

En 1960 el presidente de ese entonces Adolfo López Mateos nombro una comisión formada por Salomón González Blanco que era el secretario del Trabajo y Previsión Social, Mario de la Cueva y por los presidentes de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, Federal y Local Cristina Salmorán de Tamayo y Ramiro Lozano respectivamente, la cual iba a ser la encargada de crear un ante proyecto de la Ley del Trabajo, y posteriormente, después de un arduo trabajo la Comisión culmino con la redacción del Anteproyecto que no fue presentado como tal, pero que sirvió de base para las reformas constitucionales y reglamentarias de 1962; es valido hacer una mención especial a este periodo puesto que se marco una etapa importante en la legislación laboral puesto que fue cuando se realizaron grandes e importantes reformas y adiciones al artículo 123 Constitucional y en general a la Ley Federal del Trabajo.

Posteriormente en 1967 por ordenes del presidente Díaz Ordaz se forma una segunda Comisión integrada por las mismas personas que la primera Comisión pero además con Alfonso López Aparicio, y finalmente a principios de 1968 se le informo al Presidente de la terminación de este Anteproyecto y por ordenes de este mismo se remitió a los sectores que estarían interesados

para que emitieran sus comentarios lo cual se considero un punto muy atinado por parte del Presidente.

Mas tarde estos sectores empezaron a nombrar sus propias comisiones para la discusión de este Proyecto con los miembros que lo crearon, de lo cual se desprendió que la clase patronal respondió de forma feroz exigiendo que tan solo era necesario hacer algunas reformas procesales a la Ley de 1931 mientras que la clase obrera reacciono de una forma respetuosa ya que pensaban acatarla como una orden presidencial, mas sin embargo Mario de Cueva afirma que "las sugerencias del sector obrero se derivaron algunas modificaciones en materia de libertad sindical, contratación colectiva y en cuanto al derecho de huelga"¹

Después ya que estaba formulado el nuevo Proyecto, ya incluidas las observaciones que habían sido hechas por los sectores obrero y patronal, se remitió ya como iniciativa a las Cámaras en donde también acudieron los sectores interesados, así mismo, también acudieron los miembros de la Comisión del Anteproyecto para intercambiar impresiones, además también fue sumamente importante las intervenciones de los diputados y senadores ya que por iniciativa de esto se realizaron algunas modificaciones pero claro sin hacer grandes alteraciones sustanciales en el documento original.

Nestor De Buen esta de acuerdo con Mario de la Cueva cuando afirma que la Nueva Ley, en su elaboración "configuro un proceso democrático de estudio y preparación de una ley social, un precedente de mayor trascendencia para el ejercicio futuro del la función legislativa"²

Para que se diera esta ley hubieron grandes pugnas por parte del Movimiento Obrero Organizado por la necesidad de tener una Ley Federal del Trabajo, ya que a la anterior la estaban empezando a considerar obsoleta

¹ De la Cueva, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, p. 56.

porque consideraban que las condiciones de trabajo que hasta ese momento se habían conseguido a través de contratación colectiva ya estaba empezando a sobrepasar las disposiciones que estaban contenidas en esa ley.

Por tal motivo para darse la creación de una nueva Ley se tenían que tomar en cuenta todas las carencias y necesidades que habían, logrando que la ley contara de dieciséis títulos, con 891 artículos y 12 transitorios, quedando de la siguiente manera:

Título primero.	Principios generales.
Título segundo.	Relaciones individuales de Trabajo.
Título tercero.	Condiciones de trabajo.
Título cuarto.	Derechos y obligaciones de los trabajadores y de los patrones.
Título quinto.	Trabajo de las mujeres y de los menores.
Título sexto.	Trabajos especiales.
Título séptimo.	Relaciones colectivas de trabajo.
Título octavo.	Huelgas.
Título noveno.	Riesgos de trabajo.
Título décimo.	Prescripción.
Título once.	Autoridades del trabajo y servicios sociales.
Título doce.	Personal jurídico de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.
Título trece.	Representantes de los trabajadores y de los patrones
Título catorce.	Derecho procesal del trabajo.
Título quince.	Procedimientos de ejecución.
Título dieciséis.	Responsabilidades y sanciones.

² De la Cueva citado por De Buen, Nestor L.. Derecho del Trabajo, p. 360.

Es notable que esta ley es más específica, clara y lógica que la de 1931 y de esta manera nos podemos dar cuenta de que hay claras diferencias, pero a pesar del gran avance que podemos notar que todavía hay algunas deficiencias en el orden que esta ley tiene como por ejemplo las disposiciones relativas a los riesgos de trabajo, la cual a consideración de algunos autores como Nestor De Buen, afirma que estas deberían ir incluidas antes del derecho colectivo, puesto que por la naturaleza que estas poseen están íntimamente ligadas a las relaciones individuales.

Como ya es sabido esta Nueva Ley entro en vigor el primero de mayo de 1970, y como señala Nestor L. De Buen que "La Ley anterior tuvo entonces, una vigencia paralela a la del antiguo sistema político y sindical. Fue buena, si se piensa que nació para una economía subdesarrollada y pudo operar en la etapa de la industrialización. Pero ambas son, básicamente leyes creadas para una economía capitalista y burguesa. Lo que evidentemente, no puede ser de otra manera"³

³ De Buen, Nestor L., Ob. cit., p. 360.

1.1.5 REFORMAS A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO POSTERIORES A 1970

Evidentemente por el transcurso del tiempo y por las necesidades que cada día eran mas, los autores de la Ley de 1970 se hicieron la propuesta de formular una ley nueva en la cual se empezaran a realizar transformaciones sociales y económicas de acuerdo a los cambios que se estaban dando en nuestro país, posteriores a la creación de la ley de 1931 que fue cuando en realidad se empezaron a ver los cambios reales entre los diferentes sectores, pero todo esto trajo como consecuencia una gran precipitación lo que vino a dar pie a que verdaderamente se dieran consecuentes reformas legales y aun constitucionales, por estas razones la ley tendría que estarse adaptando a las necesidades diarias de la vida , esto con el fin de hacer honor a lo que se decía, que el Derecho del Trabajo es un estatuto dinámico, pero permanente y siempre inconcluso, en esta frase se expresa lo que anteriormente se había expresado de que el Derecho del Trabajo tiene que estar en constante cambio para cubrir las necesidades que se presenten.

Por las razones que con anterioridad se mencionaron después de la Ley de 1970 se dieron numerosas reformas para el mejoramiento de las condiciones de trabajo que demandaban las clases trabajadoras. Entre otras se pueden mencionar:

En el año de 1973, se hizo una reforma con la finalidad de crear principios e instituciones defensores del poder adquisitivo del salario, lo cual ayudo a darle al Derecho del Trabajo una verdadera dimensión, lo cual se puede considerar que no solo es un estatuto que regula las relaciones obrero patronales sino que además ayuda a la economía de los trabajadores al facilitar el poder adquirir productos de consumo necesarios para la familia a bajos

precios y algo muy importante al otorgar créditos con intereses bajos, precisamente para ayudar a que puedan consumirlos.

Un paso sumamente importante para las mujeres fue en el año de 1953 cuando se dio la reforma del artículo 34 Constitucional cuando el Poder Ejecutivo determinó el otorgamiento a las mujeres la categoría de ciudadano y el ejercicio de los derechos políticos, todo esto debido a la creciente influencia de la mujer en la vida nacional, esta reforma culminó con la de 1974 la cual se estableció en el artículo 4° Constitucional en donde se establece la igualdad plena del hombre y la mujer, y como consecuencia de estas reformas hubieron modificaciones en varias leyes que se encontraban vigentes como por ejemplo en el Código Civil, en la Ley de Población y obviamente en la Ley del Trabajo entre otras.

Pero en materia de trabajo se realizaron notables modificaciones a favor de las mujeres y que subsisten en la legislación laboral, y se encuentran específicamente definidas para la defensa de la maternidad y mejores condiciones para la mujer trabajadora, es decir, se brindó mayor protección a la mujer en el ámbito laboral.

Ya para 1975 y 1978 debido al incremento de las ramas de la actividad industrial, se dio la necesidad de los patronos a dar adiestramiento a los trabajadores, así como también se tenían que brindar medidas de seguridad e higiene lo cual se consideraba prioritario y de esta forma se adicionó la fracción XXXI del apartado "A" del artículo 123 de la Carta Magna con lo cual se incrementó automáticamente la competencia de las autoridades federales.

Ya para 1976 se dieron las reformas a los artículos 28, 97, 103 bis, 121, 122, 127, 154, 156, 600, 606, 726, 748 y 777 de la Ley Federal del Trabajo, esto fue con el objeto de establecer el procedimiento para proceder a los pagos adicionales de repartos de utilidades, esto con la finalidad para que FONACOT

concediera créditos y estos pudieran ser descontados de los salarios directamente, además también sobre los derechos de preferencia que establece la ley, y finalmente para la creación de Juntas Federales Especiales de Conciliación y Arbitraje, todo esto para facilitar la descentralización.

En 1980 fue cuando hubieron mas reformas al articulado de la Ley del Trabajo, en donde se modificaron por completo los titulos catorce, quince y dieciséis y se adiciono también el artículo 47, además se derogaron los artículos 452 a 458, 460 a 465, 467, 468, 470 y 471 esto para establecer las bases del Derecho Procesal del Trabajo, así como para establecer claramente cuales serían las consecuencias jurídicas para el patrón por la falta del aviso del despido a un trabajador.

En 1982 y 1984 hubo reformas en el artículo 141 de la Ley Federal del Trabajo, en donde se da la ampliación a la aportación patronal al INFONAVIT, en donde se debía hacer una diferenciación del sistema de recuperación de los créditos otorgados y el sistema de aportaciones que integra del fondo de ahorro de los trabajadores. Durante el mismo año de 1982 se reforman los artículos 97 y 110, para permitir el descuento salarial del 1% para la administración, operación y mantenimiento de conjuntos habitacionales los cuales eran financiados por el INFONAVIT, esto con la condición de que el trabajador lo aceptara.

En 1983 se reformaron los artículos 570 y 573 de la Ley Federal del Trabajo, en estos se contempla la revisión y aumento de los salarios –mínimos en periodos menores al de un año.

En 1984 entraron en vigor algunas modificaciones a los articulos 153-B, 153-P, 153-Q, 153-T, 153-U, 153-V, 538, 539, y 539-A a 539-E de la Ley Federal del Trabajo, a consecuencia de los cuales desaparece la Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento, organismo

desconcentrado de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, esto para que esta tenga a su cargo directamente las actividades que corresponden al Servicio Nacional Empleo, Capacitación y Adiestramiento.

En 1988 se hizo una adición al artículo 74, que fue la fracción IX de la Ley Federal del Trabajo, en donde se establecían los días que debían ser obligatorios, es decir, determinados por las leyes federales y locales electorales, en caso de elecciones ordinarias, para cuando se efectúe la jornada electoral.

Posteriormente en 1990 tras la desnacionalización bancaria, al suprimirse del artículo 28 Constitucional la consideración de área estratégica que anteriormente tenía el Servicio Público de Banca y Crédito, no susceptible de concesión a los particulares, esto a consecuencia se tuvo que reformar el artículo 123, en su apartado A fracción XXXI inciso a) de la Carta Magna, todo esto con el objeto de que se aplicara a los trabajadores bancarios de las instituciones de crédito que se privaticen, y de esta manera conservando el tipo de régimen laboral del apartado B del mismo artículo a las entidades de la Administración Pública Federal que formen parte del sistema bancario mexicano.

Con respecto a lo anterior podemos decir que las leyes, cierto es, jamás dejarán de ser perfectibles. Por eso en consecuencia, el artículo 123 Constitucional y la Ley Federal del Trabajo deberán reformarse para mejorar el desarrollo integral de quienes viven del esfuerzo físico o intelectual de su trabajo personal.

Y es ese anhelo, precisamente, que ha motivado desde siempre el desiderátum del Derecho del Trabajo, en el que se fincan y han fincado las propuestas fundamentales que en la materia obran plasmadas en las anteriores iniciativas. Propuestas que se traducen en la idea de fortalecer el aseguramiento del bienestar presente y futuro del trabajador y su familia, todo

esto de acuerdo con una de las más sublimes ambiciones de los legisladores mexicanos, que ya se encuentran plasmadas en el artículo 3° de la Ley Federal del Trabajo vigente, que atribuye al trabajo la calidad de "un derecho y un deber sociales" y dispone que "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".

CAPITULO II

DERECHO DEL TRABAJO.

2.1 NATURALEZA JURICA.

Para hablar de la naturaleza jurídica del Derecho del Trabajo es necesario remontarnos hasta la antigua Roma cuando Ulpiano estableció la diferencia entre el Derecho Público y el Derecho Privado, al hacer referencia a que: "Huisus studii duae sunt positiones, publicum et privatum. Publicum jus est quod ad status rei romanae spectat; privatum, quod ad singulorum utilitatem".⁴

Para poder explicar mejor la diferencia entre estas, Mario de la Cueva señala que el Derecho Público es el que reglamenta la organización y actividad del Estado y demás organismos dotados de poder público y las relaciones que se practican con este carácter. Y en cuanto al Derecho Privado señala que rige las instituciones y relaciones en que intervienen los sujetos con carácter de particulares.

Pero en cambio Cabanellas, con el objetivo de no ser repetitivo, y tratar de superar un supuesto círculo vicioso en el que es frecuente caer al tratar de definir el Derecho Público y el Derecho Privado, lo que decide hacer es una enumeración de las características de ambas ramas del derecho y de esta forma hace referencia a que: el Derecho Privado se considera por el fin particular y propio del individuo, mientras que el Público estima la totalidad de los individuos reunidos bajo la idea del Derecho en el Estado, en el Derecho Privado se atiende a las relaciones entre particulares, en el Público el objeto es el Estado, en el Privado el Derecho se da en relación con la propia personalidad

⁴ Ortolán, Instituciones de Justiniano, p. 27

sustantiva e independiente de cada individuo, en el Público se toman en cuenta las relaciones de orgánica subordinación y dependencia, en el Privado las personas están jurídicamente equiparadas, mientras que en el Público hay un sometimiento de la voluntad a un mandato, el Privado se preocupa primordialmente por las aspiraciones que tengan los individuos, el Público se encarga de cuidar las necesidades en relación a la conservación y procuración del orden social y jurídico.

Es sabido que el Derecho del Trabajo es una disciplina jurídica la cual tiene autonomía, y que así mismo cuenta con un amplio campo de estudio, por lo que resulta sumamente interesante conocer a que rama es a la que pertenece.

Pero para esto es necesario señalar que el Derecho del Trabajo nació dentro del Derecho Civil, y en cuanto a esta cuestión había controversias al decir si el Derecho del Trabajo pertenecía al Derecho Público o Privado ya que durante mucho tiempo el "contrato de trabajo" estuvo regulado por el principio de la autonomía de la voluntad y sujeto a las reglas privativas del Derecho Común, pero con el tiempo el Derecho del Trabajo empezó a evolucionar adquiriendo cierta autonomía y quedando de esta manera el Derecho Civil como supletorio.

Debido a la gran fuerza que empezó a tomar el Derecho del Trabajo y a la intervención que hubo por parte del Estado, se hizo de esta una nueva rama del Derecho Público, pero en cuanto a esto posteriormente se establece al Derecho Laboral como una rama del Derecho social, pero para llegar a este punto se presentaron muchas controversias y dificultades para poderlo definir, pero se trato de hacer desde la propia esencia de este derecho, y para esto se partió de la idea central en el cual esta inspirado el derecho, como lo señala Radbruch , al decir que no es la idea de la igualdad de las personas, sino mas bien la nivelación de las desigualdades que entre ellas existen, la igualdad deja

de ser, así punto de partida del derecho para que de esta forma se llegue a convertir en meta o aspiración del orden jurídico.

Pero de esta misma forma se puede decir que el Derecho del Trabajo surge al adquirir una significación jurídica de algunos hechos los cuales tiempo atrás no se les había dado el carácter correcto.

Ya después de tener un concepto abstracto de la igualdad de la persona se les fue dando forma a las figuras de trabajador, obrero, empleado y patrono cada uno con sus características específicas, es decir, como sujetos socializados, congregados en sindicatos y los patronos en sus respectivas asociaciones así como en sus industrias y equipos.

Estando delineadas ya las figuras de cada uno de los sujetos y detrás del contrato individual del trabajo fue apareciendo el contrato colectivo de trabajo concertado dentro del los sindicatos por una parte y por la otra los intereses patronales.

A manera de complemento es necesario señalar que los derechos sociales constituyen un conjunto de exigencias las cuales pueden hacer valer las personas ante la sociedad para que esta a su vez proporcione los medios necesarios para dar cumplimiento a los fines y dar seguridad para el bienestar, para mantener y poder incrementar la calidad de vida del hombre.

También los derechos sociales se erigen como derechos fundamentales lo cual pone de manifiesto la idea de que la sociedad tiene derecho a exigir que la colectividad les asista en caso de necesidad y ponga a su disposición los medios que sean necesarios para de esta manera poder alcanzar sus fines.

Por todo esto se afirma que el Derecho Laboral es social, y conserva sus características propias, reflejando un derecho excepcional, el cual tiene como

objetivo principal mantener un equilibrio y armonía de las fuerzas sociales y por supuesto las económicas , para esto el capital y el trabajo deben hacer una buena combinación en beneficio de la colectividad.

Cabe destacar que esta rama puede ser conocida como de Derecho Público o bien Social, ya que se va a encargar primordialmente de regular las relaciones y los conflictos entre los individuos.

Es necesario para poder definirlo, mencionar que es un conjunto de normas legales y no de leyes las cuales emanan del Poder Legislativo, esto porque esta rama del Derecho se forma no solo de leyes sino también de normas y disposiciones, las cuales pueden nacer de la voluntad de los sujetos que intervienen en la relación de trabajo como de las propias autoridades, mismas que también generan derechos y obligaciones dentro del ámbito laboral.

Después de analizar varias definiciones de diferentes autores, desataca la definición del Dr. Miguel Borrell quien señala que el Derecho del Trabajo "es una ciencia social y pública sistematizada y dinámica, porque sus sujetos y objetos, pertenecen al campo de las relaciones individuales y colectivas entre los hombres, constituido por principios, normas e instituciones legales reglamentarias y convencionales en relación con el trabajo, los trabajadores y los patrones"⁵

Esta definición considero que es completa puesto que el autor esta haciendo referencia a sus características, que como ya sabemos pertenece a la rama del Derecho Público o también Social, y al decir que es sistematizado es refiriéndose a que este esta ordenado de acuerdo a una estructura lógica, esto por el tipo de relación que hay entre los sujetos que intervienen y a lo que se

⁵ Dr. Borrell Navarro, Miguel. Análisis Práctico Jurídico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo, p. 4

refiere al hacer mención de ser dinámica es por las actividades que estos realizan y de los resultados que producen.

Pero a pesar de contener elementos importantes es perceptible de que carece de algunos elementos que son fundamentales para considerar que esta definición esta considerando todos los elementos que abarca el Derecho del Trabajo y para tratar de abarcar y explicarlos ampliamente a cada uno a continuación se dedicara un apartado para su mejor entendimiento.

2.2 CONCEPTO DE DERECHO DEL TRABAJO.

Tratar de definir el Derecho del Trabajo es meramente un problema de disciplina jurídica y para esto es primordial conocer los fines que persigue, así como la naturaleza jurídica, su autonomía dentro de las ciencias jurídicas y sociales, pero también es importante conocer los objetivos principales, y en si todo lo que conlleva una relación con el Derecho Laboral.

El Derecho del Trabajo surgió al adquirir significación jurídica cuando algunos de los hechos que sucedían o bien a los mismos actos solo se les había visto con un carácter psicológico. Pero detrás de un concepto abstracto de la igualdad que debía haber entre las personas se fueron dando forma dentro del Derecho del Trabajo a las figuras ya concretas del patrón y del trabajador, del obrero y del empleado cada uno con sus características específicas, lo que se entiende que cada una de estos sujetos también ya se reúnen en sindicatos y asociaciones patronales.

Para tratar de definir mas exactamente a el Derecho del Trabajo podemos empezar por mencionar a los objetivos fundamentales perseguidos por este Derecho, los cuales responden en esencia a una finalidad de defender y cuidar o bien de amparo.

Es importante mencionar que el trabajo humano, el cual es considerado como objeto posible de negocios, es un bien inseparable del trabajador. Por esta razón es que debe preservarse de tal forma que mediante normas imperativas se establezcan límites a los contratos sobre actividades a realizarse en calidad de trabajo en las que se comprometan físicamente las personas que han de prestarlas, límites tendientes a proteger bienes como la vida, la integridad física, la salud o la dignidad del trabajador con una finalidad compensadora. Por eso se mantiene la idea de que este Derecho "tiende a

paliar la disparidad de fuerzas que, en el punto de partida, existe entre quienes demandan y ofrecen trabajo, mediante normas imperativas que establecen contenidos mínimos de los contratos no negociables, así como garantías procesales y administrativas en favor de los trabajadores".⁶

Si hablamos ya de Derecho del Trabajo sabemos que estamos refiriéndonos a un conjunto de instituciones y normas sustantivas y adjetivas que tendrán como fines primordiales dar regulación a todos los actos, derechos y obligaciones así como a los conflictos obrero patronales. Se regularán a los órganos jurisdiccionales y dependencias administrativas del trabajo, así como también a todos los órganos directamente relacionados con los obreros y los patronos y de estos sus características, requisitos para su formación y la personalidad que estos tendrán al reunirse

Así mismo el Derecho del Trabajo se va a encargar de regular todo tipo de controversias que surjan entre los sujetos a través de las instituciones encaminadas a mantener un equilibrio entre las partes, respondiendo a la idea del Derecho Social tratando de lograr la justicia social y hablando de derecho social se puede en este momento hacer referencia a los derechos sociales y para esto podemos citar a Radbruch quien asegura que "No es precisa la idea de igualdad de las personas, sino la de la nivelación de las desigualdades que entre ellas existen, la igualdad deja de ser, así, punto de partida del Derecho, para convertirse en meta o aspiración del orden jurídico"⁷

Con respecto al concepto anterior se puede hacer el comentario de que, como lo plantea el autor no hay meramente una igualdad entre las personas porque es prácticamente imposible alcanzar una igualdad entre estos debido a la gran diferencia que hay y que siempre ha habido y por lo que siempre se ha

⁶"Derecho del Trabajo", Enciclopedia Microsoft® Encarta® 99. © 1993-1998 Microsoft Corporation. Reservados todos los derechos.

⁷ Rasbruch citado por De Buen L., Nestor. Derecho del Trabajo. p. 96 Editorial Porrúa. México 1977.

luchado, y aunque en muchas ocasiones se han dado grandes pasos en este aspecto, desgraciadamente no se ha logrado erradicar al cien por ciento esta desigualdad y como bien lo plantea el autor se trata de hacer una nivelación o bien se busca un equilibrio pero, sin embargo, esto dejará de ser el punto de partida del Derecho y mas bien será el objetivo que persigue para que exista una armonía.

También se puede hacer otra cita importante ya que Campillo señala que los derechos sociales constituyen “un conjunto de exigencias que la persona debe hacer valer ante la sociedad para que esta le proporcione los medios necesarios para poder atender el cumplimiento de sus fines, y le asegure un mínimo de bienestar que le permita conducir un exigencia decorosa y digna de su calidad hombre”⁸

Con respecto a esta definición se habla ya de las exigencias a que tiene derecho cada persona para hacerla valer ante la sociedad y así con el derecho de que se de cumplimiento a las peticiones para cubrir las necesidades básicas con el objetivo de dar bienestar y de esta manera se pueda tener una vida digna y se pueda ir elevando gradualmente la calidad de las personas.

Después de haber analizado varias definiciones se ha llegado a la conclusión de que la definición que daré a continuación es una de las mas completas por contener los elementos fundamentales que mas adelante explicaré.

“Derecho del Trabajo es el conjunto de normas relativas a las relaciones que directa o indirectamente derivan de la prestación libre, subordinada y remunerada de servicios personales y cuya función es producir el equilibrio de los factores en juego mediante la realización de la justicia social”.⁹

⁸ Campillo citado por De Buen L., Nestor. Derecho del Trabajo p.98 Editorial Porrúa. México 1977.

⁹ De Buen L., Nestor. Derecho del Trabajo. pag. 131. Editorial Porrúa. México 1977.

Ahora se tratara de hacer un análisis de la definición que anteriormente se cito, lo cual se realizara analizando cada uno de los elementos que esta definición contiene.

Primero al hablar de un conjunto de normas jurídicas se esta hablando de una serie de reglas que son impuestas para dar cumplimiento a determinadas disposiciones y por tal se puede decir que se esta definiendo al Derecho Objetivo del Trabajo y para entender mejor esto cabe mencionar las características de la norma jurídica que son: la exterioridad, coercibilidad, heteronomía y bilateralidad.

Por exterioridad se entiende que se refiere a la regulación de la conducta externa pero cabe destacar que no es una característica absoluta puesto que el derecho también toma en cuenta los móviles de la conducta y toma en cuenta el aspecto interno para poder aplicar la sanción o bien el laudo correspondiente.

En cuanto a la coercibilidad de la norma consiste en que existe la posibilidad de emplear la fuerza, con la finalidad de obligar a las personas a cumplir con su obligación.

Por heteronomía de la norma se entiende que se hacen cumplir por el Estado y no hay posibilidad de que el individuo escoja o descarte las normas que le convenga, con esto se entiende que son normas que son ajenas al propio individuo, es decir, son obligatorias.

Finalmente por bilateralidad se entiende que al mismo tiempo que se imponen obligaciones se conceden derechos a las cuales también se les debe dar cabal cumplimiento.

En lo que se menciona en la definición con respecto a las relaciones que ya sea que deriven directa o indirectamente de una prestación se refiere a la

prestación de un servicio profesional surgiendo una relación laboral que se puede dar entre una persona física y una empresa que es una persona jurídica o bien conocida como moral o también se puede presentar el caso que surja de las relaciones de los trabajadores entre si, coaliciones, sindicatos, etc.

Posteriormente al referirse que debe ser libre, subordinada y remunerada, de servicios personales en lo que se refiere a el trabajo libre esto claramente esta establecido en el artículo 5° Constitucional al señalar que: "A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos...".

Con respecto a la subordinación se dice que es un elemento sustancial dentro de una relación de trabajo, porque al no existir una dirección y una dependencia se entiende que no hay verdaderamente una relación laboral aunque puede variar de acuerdo al tipo de relación que exista.

La remuneración estamos se refiere a que existe una necesidad de que este sea cubierto excluyendo, claro los servicios que voluntariamente se hayan optado para ser gratuitos.

Finalmente los servicios deben de ser estrictamente personales por ninguna manera se deberá dar el caso de trabajar por medio de un tercero, pero cabe la excepción con su correspondiente modalidad como lo contempla la ley que en este caso pueden ser los intermediarios.

Al referirse que la función es producir un equilibrio entre los factores en juego se refiere a que debido a la constante desigualdad que con frecuencia es presenciada por las limitaciones que se dan con respecto a los derechos de empleados y la superioridad de los patrones se busca como finalidad del derecho mantener la armonía entre estas figuras para un mejor desempeño de

estos lo cual influye directamente en la relación de trabajo así como en el desempeño que estos pongan para su calidad en la producción.

Cuando se menciona que mediante la realización de la justicia social es con la finalidad de remarcar que es meramente con el objetivo de ir elevando el nivel y la calidad de vida del trabajador, concediéndole elementos necesarios para satisfacer sus necesidades básicas pero con una mayor calidad, lo cual se ve reflejado principalmente en vivienda y alimentación así como en la educación.

2.3 FINES DEL DERECHO DEL TRABAJO.

De acuerdo a lo establecido por la legislación laboral podemos decir que la libertad, la salud y la calidad de vida son los fines que persigue el derecho del trabajo ya que se encuentra establecido claramente en el artículo 3° de la Ley Federal del Trabajo, el cual a la letra dice: "El trabajo es un derecho y un deber sociales. No es artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta. Debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia".

Mismo que podemos traducir a que es en base a la justicia, puesto que basándose en esta se establece legalmente los lineamientos que se deben de seguir para la impartición de la justicia lo cual se refiere a dar a cada quien lo que le corresponde de manera justa y equitativa, en lo que respecta a la seguridad jurídica entendemos que es la protección que se les tiene de dar a cada uno de los individuos que sean o no parte de una relación laboral y el bien común se busca a partir de que deben haber beneficios y ganancias para todos los sujetos de la relación laboral.

Ya mas específicamente, también es bueno hacer mención de los fines que para el Derecho del Trabajo son primordiales como el lograr la satisfacción de las necesidades materiales del hombre para que de esta forma se eleve su nivel de vida a si como de manera espiritual, teniendo una estima mas alta de el mismo y es aquí en donde empieza una formación cultural personal y de esta manera surge una reivindicación para poder suprimir de alguna forma la explotación del hombre por el hombre.

Y todo esto surge a partir de ser inminente la necesidad de dar protección a la clase trabajadora y así mismo procurarles una vida digna y para esto fue necesario primeramente proporcionar una seguridad en el trabajo, el

pago de salarios dignos, el laborar jornadas que no fueran excesivas, el tener derecho a descansos y a vacaciones con las cuales se pudiera dar cierto estímulo para el mejoramiento en la calidad del trabajo.

Como antecedente a este punto se puede remontar a la época en cuando se regía por el Derecho Civil y se señalaba la autonomía de la voluntad de las relaciones de trabajo y al hablar de autonomía entendemos que es una condición en la que no se encuentran establecidos claramente los lineamientos por los cuales se debían de regir las relaciones de trabajo y esto llevaba a que hubieran grandes arbitrariedades, por ejemplo, la gente poderosa era quien económicamente obtenía prácticamente todas las ganancias y el trabajador acataba cualquier tipo de condición porque de lo contrario perdía su trabajo. Y por estas cuestiones surge el Derecho del Trabajo como un derecho protector, en donde su labor consistía en reivindicar los derechos que son inherentes al hombre y que ya durante mucho tiempo habían sido pisoteados.

Es importante mencionar que se hizo todo lo posible por salvaguardar los derechos que son inherentes al hombre pero no bastó esto sino que también se buscó la seguridad en cuanto al trabajo y de esto se puede derivar ciertamente una regulación ya no vista tan solo del punto de vista individual sino también colectivo al tratar de lograr una coordinación armónica de los intereses en los que se encuentran involucradas ambas partes, y de esta forma se lograra un equilibrio en cuanto a los factores de producción.

Y nos damos cuenta que hay una estrecha relación entre estos puesto que visto desde el punto de vista individual se están regulando las condiciones de trabajo de cada individuo y si hablamos del carácter colectivo vemos que es un poco mas abstracto puesto que va mas allá de una protección individual sino que este se va a encargar de buscar el equilibrio entre los factores de producción logrando exitosamente una armonía entre los intereses del incremento del capital y el bienestar en el trabajo.

Por estas razones se puede concluir que el derecho del trabajo es un derecho protector que se va a encargar de asegurar la protección y que se de cumplimiento a los lineamientos que se establecen en la Legislación Laboral y considerando que esta siempre ha sido una garantía individual que se debe principalmente a la persona, donde el encargado de tutelar y hacer valer dichas garantías es el Estado y de esta forma se cumple con un objetivo que es la seguridad y este es la principal y mas importante finalidad del Derecho del Trabajo.

CAPITULO III

MARCO CONCEPTUAL

3.1 TRABAJO.

El trabajo se considera como la actividad humana, que se realiza muy independientemente de el nivel de preparación en cuanto a una profesión u oficio mismo que se desempeña de manera intelectual y material ya que se requiere de ambos para la realización y desarrollo de todo trabajo.

Lo anterior fue una interpretación de lo establecido en la Ley de 1931, incluido en el segundo párrafo del artículo 8° el cual dice: "Se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio" de acuerdo a esto nos damos cuenta que se hace una especial referencia a la preparación de las personas, es decir, que no importa el nivel de preparación de la persona por el simple hecho de desarrollar una actividad y siguiendo los lineamientos establecidos en este artículo sabemos que nos estamos refiriendo a el trabajo.

Pero este concepto va mas allá de ser una simple actividad, ya que es un elemento muy importante dentro de los factores de producción, junto con la naturaleza y el capital, esto de acuerdo a la doctrina clásica.

Además este constituye una fuente de subsistencia del trabajador y su familia y por medio de ese se logra una superación y se puede ir aumentando el nivel de vida tanto espiritual como materialmente.

Así mismo dentro de la Legislación Laboral el trabajo es definido por el artículo 3° el cual a la letra dice: "El trabajo es un derecho y un deber sociales. No es artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta. Debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia"

También se encuentra fundamentado en el artículo 123 del nuestra Carta Magna lo cual literalmente dice: "Toda Persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil..." con esto entendemos que todas las personas tienen derecho a que cuando presten un servicio este tiene que ser en condiciones humanamente dignas.

3.2 TRABAJADOR.

Para entender mas claramente este concepto es necesario mencionar como antecedente las normas que se emitieron en la Declaración de Derechos Sociales del Tratado de Versalles, en donde se contemplaba el principio de la igualdad de las personas que entregan su energía de trabajo a otra persona y que el trabajo no debía ser considerado como un objeto de comercio, es como surge la figura del trabajador como tal.

Cabe señalar que en la Ley de 1931 dentro del artículo 3° se decía que: "trabajador es toda persona que prestaba a otra un servicio material, intelectual o de ambos géneros, en virtud de un contrato de trabajo" y lo que se puede entender de este extracto del artículo es que no se especificaba que tipo de persona si física o jurídica, es decir, que los sindicatos o asociaciones

podían celebrar un contrato de equipo, este era así denominado por realizarse trabajos por un conjunto de personas.

En cambio en la Ley vigente en el artículo 8º señala que: "Trabajador es la persona física que presta a otra física o moral un trabajo personal subordinado", por iniciativa presidencial fue que se empleo el termino de persona física para de esta manera entender que se esta hablando de el trabajador individualmente, esto en oposición a las personas jurídicas o como en algunas ocasiones son llamadas personas morales, y es así como se encuentra contemplado en la Ley vigente, y gracias a esto hay una regulación mas estricta en cuanto al tipo de persona que va a ser sujeto de la relación de trabajo.

Estas modificaciones fueron sumamente importantes ya que implica que la persona individualmente, puede ser sujeto de la relación de trabajo con diversos objetivos, una modificación de las mas importantes fue el eliminar el contrato de equipo, ya que se consideraba como una fuente de explotación hacia los trabajadores, por carecer de un regulación mas justa en cuanto a este aspecto, pero afortunadamente gracias a estas modificaciones puede haber un control apegado a la ley en cuanto a las relaciones de trabajo.

Con respecto a los términos que son usados en los diferentes leyes de nuestro país se puede mencionar un claro ejemplo es que en Nuestra Carta Magna se mencionan los términos de obrero, jornalero y artesano, mas sin en cambio la Ley Federal del Trabajo se refiere tan solo a trabajador.

En cuanto a los términos que son utilizados cotidianamente es valido hacer mención de la constante utilización de las expresiones como es el caso de que al oír la palabra empleado se entiende que es la persona que desempeña sus labores dentro de una oficina o que son de confianza. Y se les

denomina obreros a aquellos individuos que laboran en una mina, en un taller o en una fabrica, etc.

Con esto nos damos cuenta que se hace una marcada distinción, claro equivocadamente, porque se suponía que los primeros eran aquellos que prestaban servicios meramente intelectuales y los segundos solo realizaban trabajos manuales, y a final de cuentas todos los trabajadores colaboran dentro de la empresa, pero es inminente que en la actualidad todavía existe este tipo de criterio discriminatorio, y dicho problema es meramente cultural por el desconocimiento de la Ley.

Con respecto a lo anterior cabe hacer la aclaración que cuando nos percatamos de los diferentes términos que son utilizados para definir al trabajador, hay cierta heterogeneidad, por ejemplo cuando se hace la distinción entre trabajador, empleado y obrero, lo cual es erróneo puesto que todos estos son simplemente trabajadores y es de esta forma como se encuentran denominados por la Ley Federal del Trabajo.

Otro ejemplo que se puede plantear es que dentro de los Tratados y Usos Internacionales se da el caso de que se utilice el termino de empleador en lugar de patrón, pero cabe mencionar que el termino de trabajador es claramente utilizado para aquellas personas que prestan y desempeñan un servicio, a favor de los anteriores.

Así pues de la definición que se encuentra contenida en la Ley Federal del Trabajo se pueden sustraer los elementos fundamentales, que son:

a) El trabajador siempre debe ser una persona física.- Con esto entendemos que un individuo como tal es quien va a prestar el servicio y nunca podrá intervenir en calidad de trabajador una persona jurídica, es decir, un sindicato o una asociación .

b) La persona física presta un servicio a otra la cual puede ser física o bien jurídica (moral).- Este elemento es muy claro puesto que se habla de la relación como tal que un individuo preste sus servicios a una o varias.

c) El servicio prestado debe ser de manera personal.- El servicio que será prestado exclusivamente de manera personal, jamás por un tercero a una persona física o jurídica. Esta es una condición indispensable que el trabajo se desempeñe por el individuo mismo y si se llegara dar surgiría la figura del intermediario, pero para que se de esta figura tienen que haber ciertas características, misma que será dada más adelante.

Otra excepción que se puede dar es que cuando se contrata el servicio de un profesional y este a su vez tiene a su mando a colaboradores o asesores, también estamos hablando de intermediarios.

Se puede dar el caso de que si se contrata a un equipo de trabajo el cual está a cargo de una persona y se incluye el costo del trabajo de todos los trabajadores en el del propio encargado, se entiende que se está realizando un trabajo a través de un intermediario, si se ve desde el punto de vista de los trabajadores que prestan sus servicios bajo la subordinación de otra persona.

d) Dicho servicio se realiza de forma subordinada.- Esta es una forma que se encuentra establecida en la legislación laboral en el artículo 124 en la fracción VIII el cual a la letra dice:

“Desempeñar el servicio bajo la dirección del empleador y sus representantes, a cuya autoridad estarán subordinados en todo lo concerniente al trabajo”, por el contrario cuando se realiza un tipo de trabajo independiente, de manera libre, siempre y cuando sea lícita, lo cual significa que se pueden hacer uso de los conocimientos o habilidades a como mejor parezca al individuo.

e) Además deber ser remunerado.- En relación a este punto Néstor de Buen señala que es un elemento importante dentro de esta definición y de la relación de trabajo y así mismo señala que todo trabajo debe ser remunerado con la excepción de los trabajos que son realizados de manera altruista, claro por la calidad de estos.

Así mismo podemos concluir que de acuerdo a la Ley, el trabajador siempre tendrá que ser una persona física, la cual mediante el pago de un salario o remuneración presta a otra persona un servicio misma que puede ser física o bien una sociedad, asociación, empresa o establecimiento, obligándose de esta manera a desempeñar sus labores bajo la subordinación de un patrón, de sus representantes quienes están a cargo de las funciones de dirección, supervisión y vigilancia.

Así mismo es necesario mencionar una clasificación de los trabajadores:

Cuando hablamos de un trabajador temporal, podemos entender que un trabajador esta prestando sus servicios en sustitución de otro y se contrata por tiempo u obra determinada, y se entiende que este trabajo se realiza por un tiempo determinado, es decir, que sabemos cuando empieza y cuando termina el contrato y por estas características se considera como un trabajo provisional para colaborar en las actividades propias de la empresa y de esta manera tiene que existir un contrato en el cual se especifique la temporalidad de este.

El trabajador eventual es aquel que se contrata por obra o tiempo determinado pero a diferencia del trabajador temporal este realiza trabajos que no son propios de la empresa. Por eso entendemos que este trabajador va a realizar trabajos diferentes a los que normalmente desempeña la empresa.

3.3 TRABAJADORES DE CONFIANZA.

No se puede dejar de mencionar a los trabajadores de confianza y su fundamento legal se encuentra en el artículo 9º de la Ley en materia y señala que " 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 relaciones con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento".

De esta manera podemos decir que la categoría de confianza se desprende directamente de las funciones que estos trabajadores desarrollan dentro de la empresa y no meramente por la voluntad del patrón.

Así mismo es necesario hacer mención de la naturaleza jurídica de los trabajadores de confianza, y dicha definición es un extracto jurisprudencial el cual dice que:

"No basta la realización de labores de vigilancia, de dirección, o de fiscalización, sino que estas tienen que ser las propias del patrón y que, al verificarlas el empleado, en cierto modo sustituya a aquel. De ahí que, sin temor a equivocaciones, pueda considerarse al de confianza como un especial escalón que se encuentra entre el trabajador y el empresario: frente a este es, a su vez, un trabajador; frente a aquel, representa los intereses patronales".¹⁰

Y cuando en la definición se menciona que las funciones deberán de tener un carácter general dentro de la empresa o establecimiento se refiere a que con este señalamiento el objetivo fue que se evitaran las actividades

¹⁰ Séptima Época Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito, Fuente: Semanario Judicial de la Federación, Tomo: 42 Sexta Parte, Pág. 63

aisladas y concretas impliquen una imputación de la calidad de ser trabajador de confianza y que las actividades sean desarrolladas dentro de la parte de empresa en lo respectivo a la administración de esta y con esto se da el beneficio al trabajador por tener esta calidad.

Al mencionarse que las relaciones con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento, se refiere que por el hecho de tener esta calidad los trabajadores es porque en realidad existe la confianza por parte del patrón, al momento de tener conocimiento de la situación de la empresa, es decir, los secretos y los problemas por los que esta pueda atravesar y en si porque están involucrados directamente en los intereses de la empresa, y además que deben de guardar cierta discreción ante los demás trabajadores ya que la situación jurídica es diferente.

Es necesario hacer énfasis en la determinación de la categoría de los trabajadores de confianza y este será hecho con el fundamento de una tesis jurisprudencial el cual dice:

“El empleado de confianza es la persona que desempeña el trabajo que atañe a la seguridad, eficacia y desarrollo económico o social de una empresa o establecimiento y que conforme a las atribuciones que le otorgan, actúa bajo una representación patronal. Ahora bien, aun cuando el artículo 9o. de la Ley Federal del Trabajo, establece que son funciones de confianza las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, ello no quiere decir que para poder ser considerado un trabajador como de confianza, deba desempeñar simultáneamente todas estas atribuciones, bastando que realice alguna de estas en forma general para tener tal carácter, ya que el precepto legal sólo es enunciativo en cuanto a ellas, mas no se puede deducir del mismo que deban forzosamente reunirse todas para que un prestador de servicios se encuentre en el caso de estimarse como de confianza, siendo suficiente que sustituya a la

parte patronal en alguna de sus mencionadas actividades, tomando para ello decisiones con cierta autonomía de acuerdo a las facultades delegadas para adquirir el carácter de empleado de confianza".¹¹

3.4 PATRON

Su fundamento legal se encuentra establecido en el artículo 10 LFT el cual dice que es la "persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores"

Cabe hacer el señalamiento que debido a que este concepto es muy corto, se considera que faltan incluir los conceptos de subordinación y retribución del trabajo. Esto solo a manera de que la definición sea mas completa.

En cuanto a los elementos que posee la definición al referirse a que el patrón puede ser una persona física o moral, se entiende que para la legislación laboral es indistinto que el patrón sea una persona física o moral, se trate de una sociedad civil, mercantil, etc.

La otra característica de esta definición es que esta persona utiliza los servicios de uno o varios trabajadores, esto en realidad no tiene mayor problema para su entendimiento puesto que el hecho de que este utilizando los servicios de otra persona física, se entiende que esta persona esta subordinada al patrón.

¹¹ Octava Epoca, Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito, Fuente: Semanario Judicial de la Federación, Tomo: VII-Mayo, Pág. 321

3.5 INTERMEDIARIO.

Esta figura se encuentra contemplada en el artículo 12 de la Legislación Laboral el cual a la letra dice que es "la persona que contrata o interviene en la contratación de otra u otras para que presten servicios a un patrón".

Con anterioridad se había mencionado este termino el cual es una excepción dentro del análisis de la definición del trabajador cuando se hablaba de que los servicios tienen que ser prestados personalmente y ahí es precisamente donde cabe hacer la excepción al presentarse la figura del intermediario, pero de acuerdo a lo establecido, como se establece en la ley, esta persona va a contratar o a intervenir para la contratación de una o varias personas para que estas presten sus servicios directamente al patrón, y el intermediario no recibe en si el trabajo de la persona que contrato.

Por esto podemos decir que jurídicamente el intermediario no tiene una participación dentro de la relación de trabajo, es decir, este solo interviene para que surja una relación de trabajo entre dos personas diferentes.

Es importante mencionar la fracción XXV del apartado "A" del artículo 123 Constitucional el cual dice que: "El servicio para la colocación de los trabajadores será gratuito para éstos, ya se efectúe por oficinas municipales, bolsas de trabajo o por cualquier otra institución oficial o particular". Con esto entendemos claramente que nos estamos refiriendo a los intermediarios y como el propio artículo lo señala dando el ejemplo de las bolsas de trabajo, que como sabemos estas se encargan de colocar a la gente en determinados establecimientos o empresas según sus aptitudes o necesidades y como se menciona que esto debe ser completamente gratuito, y su fundamento legal se encuentra en la fracción II del artículo 14 de nuestra Legislación Laboral

diciendo que: "Los intermediarios no podrán recibir ninguna retribución o comisión con cargo a los salarios de los trabajadores".

Así mismo en el artículo 13 de la ley en materia se establece que no se consideran intermediarios sino patrones las empresas que contraten los trabajos para ejecutarlos con elementos propios y suficientes, para cumplir las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores ya que de lo contrario serán solidariamente responsables con los beneficios directos de las obras o servicios por las obligaciones contratadas con los trabajadores. Con esto entendemos que se pierde la figura de intermediario, porque quien esta contratando los servicios de un trabajador o varios cuenta con los elementos necesarios para que sea ejecutado el trabajo además de que cuando hablamos de intermediario, dichos trabajos no son prestados directamente para este.

Así como fue mencionado el concepto de intermediario, es necesario hacer mención de la responsabilidad solidaria de este y que mejor que sea por medio de la jurisprudencia, que respecto a esto nos dice que :

"Una interpretación sistemática de los artículos 12, 13 y 15 de la Ley Federal del Trabajo permite concluir que la figura laboral del intermediario corresponde a aquella persona que no se beneficia con los trabajos que se le presten a otra por quien contrata, de allá que frente a los trabajadores deben responder los beneficiarios que se aprovechen del trabajo contratado por intermediación.

El artículo 13 antes citado establece una responsabilidad solidaria entre el que contrata y la persona que resulta directamente beneficiada con la obra o servicios que le son prestados por los trabajadores de aquella. Esta figura contempla la responsabilidad solidaria de las empresa que obtienen beneficios aprovechándose del trabajo de diversas personas que prestan sus servicios a

otras empresas, evitando que los trabajadores sean defraudados por empresas que en muchas ocasiones tienen una vida efímera.

Para que tenga aplicación la hipótesis contemplada en la fracción I del artículo 15 señalado, es requisito indispensable que la empresa contratista no disponga de elementos propios suficientes y ejecute obras o servicios para la empresa beneficiaria o bien, que sus actividades principales estén dedicadas a esta"¹²

3.6 RELACION DE TRABAJO.

De acuerdo a lo establecido por el artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo se manifiesta que una relación de trabajo va a surgir con "cualquiera que sea el acto que le de origen" y de estas la mas común es el contrato, pero cabe destacar que con tan solo la prestación de un servicio personal y subordinado basta para que aparezca esta figura.

La existencia de la relación laboral como ya había sido mencionado anteriormente esta fundamentado en el artículo 20 de la Ley en materia, y de conformidad con los conceptos jurisprudenciales, se dice que:

"La relación de trabajo es la prestación de un servicio personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario. De esta definición se advierte que el elemento esencial de la relación de trabajo, que permite distinguirla de otras relaciones jurídicas, es el de la subordinación en la

¹² Octava Epoca, Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito, Fuente: Semanario Judicial de la Federación, Tomo: XIV-Julio, Pág. 638

prestación del servicio, la cual se traduce en la facultad del patrón de disponer de la fuerza de trabajo del obrero de acuerdo con la ley y/o el contrato".¹³

Pero también es necesario señalar que no es necesario que exista como tal un contrato, porque se puede dar el caso de que solo exista un acuerdo de voluntades de tipo verbal o tácito o por el contrario exista un contrato sin que se de la relación de trabajo.

Por eso podemos afirmar que "el acuerdo de voluntades no es un requisito inevitable para la formación de la relación... esto es lo que señala Mario de la Cueva, porque dice que el acuerdo de voluntades no podrá ser el rector de la vida de la relación porque esa función la cumple... un estatuto, la Ley y los contratos colectivos, entre otros ordenamientos"¹⁴

Con esto nos dan a entender que no necesariamente el contrato es el que puede dar origen a una relación de trabajo y ahí mismo se señalan otros ordenamientos que pueden dar origen a una relación laboral.

Así mismo para completar este concepto es justo mencionar jurisprudencia a cerca de las características de la relación laboral, la cual dice que:

"Para que exista la relación laboral, no es necesario que quien presta sus servicios dedique todo su tiempo al patrón ni que dependa económicamente de él. El verdadero criterio que debe servir para dilucidar una cuestión como la presente es el concepto de subordinación jurídica establecida entre el patrono y el trabajador, a cuya virtud aquel se encuentra en todo momento en posibilidad de disponer del trabajo, según convenga a sus propios fines, así pues, no se requiere la utilización efectiva de la energía y de la fuerza de trabajo, sino que

¹³ Novena Epoca, Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito, Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Tomo: III, Marzo de 1996 Tesis: VI.2o.27 L Pág. 1008

¹⁴ Dávalos, José. Derecho del Trabajo. p. 105.

basta con la posibilidad de disponer de ella. Correlativo a este poder jurídico es el deber de obediencia del trabajador a las ordenes del patrón. La facultad de mando presenta un doble aspecto: jurídico y real.

En cuanto al primero, el patrón esta siempre en aptitud de imponer su voluntad al trabajador y este esta obligado a obedecer acomodando su actividad a esa voluntad.

En cuanto al segundo, debe tomarse en cuenta que, precisamente porque los conocimientos del patrón no son universales, existe la necesidad de confiar numerosas fases de trabajo a la iniciativa propia del trabajador, siendo mas amplia esta necesidad cuando se trata de un término, de tal manera que la dirección del patrón puede ir de un máximo a un mínimo.

Por consiguiente, para determinar si existe relación de trabajo, debe atenderse menos a la dirección real que a la posibilidad jurídica de que esa dirección se actualice a través de la imposición de la voluntad patronal"¹⁵.

Así mismo como complemento esencial de el concepto de la relación de trabajo es necesario mencionar lo elementos que acreditan la relación obrero patronal.

Y dicha información esta basada en jurisprudencia a cual señala que:

"Se tiene por acreditada la existencia de la relación obrero patronal, si se prueba:

- a) La obligación del trabajador de prestar un servicio material o intelectual o de ambos géneros;

- b) El deber del patrón de pagar a aquel una retribución; y
- c) La relación de dirección y dependencia en que el trabajador se encuentra colocado frente al patrón; no constituyendo la simple prestación de servicios, conforme a una retribución específica, por si sola una relación de trabajo, en tanto no exista el vínculo de subordinación, denominado en la ley con los conceptos de dirección y dependencia; esto es, que aparezca de parte del patrón un poder jurídico de mando, correlativo a un deber de obediencia de parte de quien realiza el servicio, de conformidad con el artículo 134, fracción III, del código obrero"¹⁶

3.7 SUBORDINACION.

Por subordinación entendemos que es aquella condición creada entre trabajador y patrón, en virtud de la cual el trabajador esta obligado a la prestación de un servicio por el cual fue contratado, a cumplir con las obligaciones, así como los lineamientos que el patrón le ordene, claro que basándose en las condiciones que se hayan estipulado dentro del contrato, todo esto con el objetivo del buen desarrollo del establecimiento o empresa.

Este termino también es considerado como un "sinónimo de poder de mando y deber de obediencia, aunque esta facultad y obligación tienen que

¹⁵ Séptima Epoca, Instancia: Cuarta Sala, Fuente: Semanario Judicial de la Federación, Tomo 199-204 Quinta Parte. Pág. 34 Apéndice 1917-1985

¹⁶ Octava Epoca, Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito, Fuente: Semanario Judicial de la Federación, Tomo: XIII-Abril Pág. 429

referirse exclusivamente al trabajo contratado y dentro de la jornada laboral, debiendo ser personal..."¹⁷

Con esta definición el autor trata de definir a la subordinación como el poder que posee el patrón sobre sus subordinados que en este caso son sus trabajadores para que estos realicen sus actividades bajo su mando, pero claro bajo las condiciones que se lo permitan según los lineamientos de la ley.

En lo que se refiere a la subordinación se puede hacer una cita muy importante de su concepto el cual esta concebido por jurisprudencia en donde se señala que:

"Subordinación significa, por parte del patrón, un poder jurídico de mando, correlativo a un deber de obediencia por parte de quien presta el servicio. Esto tiene su apoyo en el artículo 134, fracción III, de la Ley Federal del Trabajo de 1970, que obliga a desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón o de su representante, a cuya autoridad están subordinados los trabajadores en todo lo concerniente al trabajo."¹⁸

Otro punto importante el cual también esta fundamentado en jurisprudencia es en relación a que la subordinación es un elemento distintivo de la relación de trabajo señalándose de esta manera:

"El artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo, establece que por relación de trabajo debe entenderse la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona mediante el pago de un salario. Así pues, la relación laboral tiene como elemento distintivo la subordinación jurídica entre patrón y trabajador, en virtud de la cual el primero se encuentra en todo momento en posibilidad de

¹⁷ Dr. Miguel Borrell Navarro. Análisis Práctico Jurídico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo. pag. 70.

¹⁸ Octava Epoca. Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito, Fuente: Semanario Judicial de la Federación Tomo: XIV-Septiembre Tesis: V. 2o. 169 L Pág. 440

disponer del trabajo del segundo, quien a su vez tiene la obligación correlativa de acatar al patrón”¹⁹

·3.8 EMPRESA Y ESTABLECIMIENTO.

Dentro del artículo 16 de la ley en materia encontramos el fundamento legal de ambas definiéndolas y haciendo la diferenciación de la siguiente manera:

- 1) Empresa.- Es la unidad económica de la producción o distribución de bienes o servicios.
- 2) Establecimiento.- Es 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.

Así después de señalar estos dos conceptos nos podemos dar cuenta de la gran diferencia que existe y es notable que al hablar de empresa es clara la esencia que esta posee por tener una estrecha relación con el lucro y los factores de producción.

Cuando se habla de establecimiento se refiere a el local donde se encuentra ubicada la empresa, lo cual quiere decir, que es el lugar físico, en donde esta instalada la empresa y donde desarrolla sus actividades.

¹⁹ Novena Epoca, Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito, Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Tomo: I, Mayo de 1995, Tesis: IV.2o. J/1 Pág. 289

La mixta, que comprende periodos de las jornadas diurna y nocturna, siempre que el periodo nocturno sea menor de tres horas y media, porque si no, se reputa jornada nocturna; jornada mixta cuya duraci3n m1xima es de siete horas y media.

La nocturna, cuyos limites son de las veinte a las seis horas y tiene una duraci3n m1xima de siete horas.

La continua, que la ley no define pero no significa ininterrumpida puesto que impone un descanso de media hora.

La discontinua, cuya caracteristica principal es la interrupci3n del trabajo de tal manera que el trabajador pueda, libremente, disponer del tiempo intermedio, lapso durante el cual no queda a disposici3n del patr3n.

La especial, que es la que excede de la jornada diaria mayor pero respeta el principio constitucional de duraci3n m1xima de la jornada semanal de cuarenta y ocho horas, si con ello se consigue el reposo del s1bado en la tarde o cualquier otra modalidad equivalente que beneficie al trabajador; la extraordinaria que es la que se prolonga mas all1 de sus limites ordinarios por circunstancias excepcionales y que no podr1 exceder de tres horas diarias ni de tres veces en una semana.

Y la emergente que es la que se cumple mas all1 del limite ordinario en los casos de siniestro o riesgo inminente en que peligre la vida del trabajador, de sus compa1eros o del patr3n, o la existencia misma del centro de trabajo"²⁰

²⁰ Novena Epoca. Instancia: Segunda Sala. Fuente: Semanario Judicial de la Federaci3n y su Gaceta, Tomo: II, Octubre de 1995, Tesis: 2a. XCVII/95, P1g. 311

3.11 SALARIO

De acuerdo a lo establecido en la Ley Federal del Trabajo dentro de su artículo 82 dice que es:

“La retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo”.

3.12 CONDICIONES DE TRABAJO.

Su fundamento legal se encuentra establecido en el artículo 56 de la Ley en materia el cual a la letra dice:

“Las condiciones de trabajo en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en la Ley y deberán ser proporcionales a la importancia de los servicios e iguales, sin que puedan establecerse diferencias por motivo de raza, nacionalidad, sexo, edad, credo religioso o doctrina política, salvo las modalidades expresamente consignadas en esta Ley”.

Esta definición es muy clara puesto que marca todos los lineamientos que deben ser seguidos con forme a la propia ley y algo sumamente importante es que señala que no debe haber ningún tipo de discriminación a las personas, como se menciona por razones de edad, sexo, creencias religiosas, nacionalidad etc. Pero cabe hacer mención que existe una excepción en relación a los extranjeros, puesto que un trabajador mexicano debe tener la preferencia para ser contratado, además esta establecido en la ley que una empresa no puede contratar a mas del 10% de trabajadores extranjeros.

Las condiciones de trabajo son definidas como “el conjunto de bases, modalidades y particularidades bajo las cuales se presta el trabajo profesional subordinado, las que constituyen sus derechos y obligaciones”²¹

De esta definición se pueden desprender varias de las características de las condiciones de trabajo, como por ejemplo al referirse a las bases entendemos que se refieren a las modalidades que se convienen con respecto a todo lo relacionado con el trabajo a realizar, el lugar de trabajo, el tipo de servicio que va a prestar, la forma, los días, el lugar de pago, la duración de la jornada de trabajo, etc., además de las vacaciones y días de descanso al momento de la celebración de un contrato, claro siempre y cuando ambas partes estén de acuerdo y que satisfagan sus necesidades. No olvidando que estas deben estar apegadas a la Ley.

3.13 REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO.

De acuerdo con el artículo 422 de la Ley Federal del Trabajo, reglamento interior de trabajo es el conjunto de disposiciones obligatorias para trabajadores y patrones en el desarrollo de los trabajos en una empresa o establecimiento.

No son materia del reglamento las normas de orden técnico y administrativo que formulen directamente las empresas para la ejecución de los trabajos.

Cabe hacer la mención de el artículo 423 el cual señala los elementos que deberá de contener el reglamento interior de trabajo, los cuales son:

²¹ Dr. Miguel Borrell Navarro. Análisis Práctico Jurídico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo. p. 36.

I. Horas de entrada y salida de los trabajadores, tiempo destinado para las comidas y periodos de reposo durante la jornada;

II. Lugar y momento en que deben comenzar y terminar las jornadas de trabajo;

III. Días y horas fijados para hacer la limpieza de los establecimientos, maquinaria, aparatos y útiles de trabajo;

IV. Idas y lugares de pago;

V. Normas para el uso de los asientos o sillas a que se refiere el artículo 132, fracción v;

VI. Normas para prevenir los riesgos de trabajo e instrucciones para prestar los primeros auxilios;

VII. Labores insalubres y peligrosas que no deben desempeñar los menores y la protección que deben tener las trabajadoras embarazadas;

VIII. Tiempo y forma en que los trabajadores deben someterse a los exámenes médicos, previos o periódicos, y a las medidas profilácticas que dicten las autoridades;

IX. Permisos y licencias;

X. Disposiciones disciplinarias y procedimientos para su aplicación. La suspensión en el trabajo como medida disciplinaria, no podrá exceder de ocho días. El trabajador tendrá derecho a ser oído antes de que se aplique la sanción; y

XI. Las demás normas necesarias y convenientes de acuerdo con la naturaleza de cada empresa o establecimiento, para conseguir la mayor seguridad y regularidad en el desarrollo del trabajo.

Estas XI fracciones considero no es necesario analizarlas una por una ya que son claras y fáciles de comprender.

De acuerdo a lo señalado por el artículo 424 de la misma ley se señalan las normas para la formación del reglamento y son:

I. Se formulara por una comisión mixta de representantes de los trabajadores y del patrón;

II. Si las partes se ponen de acuerdo, cualquiera de ellas, dentro de los ocho días siguientes a su firma, lo depositara ante la junta de conciliación y arbitraje;

III. No producirán ningún efecto legal las disposiciones contrarias a esta ley, a sus reglamentos, y a los contratos colectivos y contratos-ley; y

IV. Los trabajadores o el patrón, en cualquier tiempo, podrán solicitar de la junta se subsanen las omisiones del reglamento o se revisen sus disposiciones contrarias a esta ley y demás normas de trabajo.

Con esto nos damos cuenta que el hecho de elaborar un reglamento tiene ciertas modalidades las cuales tienen que ser seguidas para que este tenga una claridad y validez de acuerdo con la propia ley, ya que esta es la que señala los pasos y los elementos para su creación.

Este reglamento surtirá efectos a partir de la fecha de su deposito. Deberá imprimirse y repartirse entre los trabajadores y se fijara en los lugares mas visibles del establecimiento.

CAPITULO IV

CONCEPTOS, DEFINICIONES PENALES Y SU RELACION CON LA MATERIA LABORAL.

4.1 ANALISIS DEL ARTÍCULO 259 BIS DEL CODIGO PENAL PARA EL DISTRITO FEDERAL ASI COMO DEL CÓDIGO PENAL FEDERAL Y SU APLICACIÓN DENTRO DE LA RELACION LABORAL.

Dentro de este apartado, el objetivo principal será realizar un análisis de los artículos que en este caso nos conciernen que son el artículo 259 Bis de el Código Penal para el Distrito Federal tanto como del Código Penal Federal, los cuales serán analizados desde un punto de vista muy práctico, es decir, se tratara de ir haciendo a través de la explicación de los elementos que conforman dichos artículos.

De acuerdo con el artículo 259 Bis de el Código Penal para el Distrito Federal se refiere a el hostigamiento sexual diciendo a la letra que:

“Al que asedie, acose o solicite favores de naturaleza sexual para si o para un tercero con la amenaza de causar a la víctima un mal relacionado con las expectativas que pueda tener en el ámbito de una relación, bien sea entre superior e inferior jerárquico, entre iguales o en cualquier circunstancia que los relacione en el campo laboral, docente, domestico 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 solo será perseguido por querrela del ofendido o de su legítimo representante”.

Así mismo es necesario hacer mención del artículo 259 Bis del Código Penal Federal el cual señala que:

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

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

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

Ya que se hizo mención de el artículo 259 Bis de ambos códigos nos damos cuenta de que existen algunas diferencias las cuales a continuación serán analizadas.

Ahora bien es necesario hacer un análisis más minucioso sobre los elementos que contiene este artículo para que se de la tipificación de este delito:

Iniciaré analizando el artículo 259 Bis de el Código Penal para el Distrito Federal el cual señala: "Al que asedie, acose o solicite favores de naturaleza sexual", ahora bien, por asediar entendemos que se esta realizando constantemente por parte del asediador una conducta de carácter sexual a otra persona además con el animo de molestar o fastidiar.

Y por otro lado entendemos que acosar se refiere a un comportamiento ofensivo, además basándose en una definición dada por la Oficina Internacional del Trabajo (OIT) la cual señala que el acoso sexual se define, como: "toda conducta de carácter sexual no deseada que, de acuerdo a la percepción razonable del receptor interfiere en su trabajo".

El solicitar favores de tipo sexual que también se encuentra incluido en este artículo se refiere a que el hecho de alguien solicite cualquier cosa con el factor de lo sexual también esta sancionado por la ley.

Al mencionar "para si o para un tercero", con esto entendemos que el hostigador puede realizar la conducta para cumplir con su objetivo para si mismo, pero, no necesariamente tiene que ser de manera personal, sino que también, esta se puede dar a través de otra persona.

Si esta se realiza "con la amenaza de causar a la víctima un mal", esto nos da a entender que dicha conducta se espera que sea cumplida pero bajo ciertas amenazas y las mismas causen algún tipo de daño a la persona que esta siendo amenazada.

"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, domestico o cualquier otro", esto es claro, ya que se refiere a el caso de si se cumplen con los diferentes elementos los cuales son mencionados, como por

ejemplo se mencionan dos formas de que se de, ya sea de un superior jerárquico a su inferior, entre iguales o bien se señala en cualquiera de las circunstancias que se pudieran presentar que tenga que ver dentro de una relación laboral, docente, domestico o cualquier otro.

Se hace la mención de que si el hostigador fuese un servidor publico y se aprovechara de las circunstancias que su encargo se le impondrá sanción de uno a tres años de prisión e incluso se le destituirá de su encargo.

Además se debe de señalar que dentro de este articulo se señala que este delito solo será perseguido por querrela del ofendido o de su legitimo representante, esto quiere decir, que es necesario hacer una denuncia ya sea de manera personal o bien de un representante para que sea perseguido, ya que no es perseguido de oficio.

Ahora analizaremos lo dispuesto por el artículo 259 Bis de el Código Penal Federal, el cual señala que:

“Al que con fines lascivos asedie reiteradamente a persona de cualquier sexo”, con esto entendemos que el legislador hace hincapié a que cualquier persona que de manera frecuente o bien de manera reiterada tenga conductas lascivas hacia otra, siendo esta de cualquier sexo, se encuentra tipificado como un delito y como consecuencia debe ser castigado.

Así mismo, se encuentra señalado el elemento de que si el hostigador “valiéndose de su posición jerárquica derivada de sus relaciones laborales, docentes, domesticas o cualquiera otra que implique subordinación”, lo cual significa que este supuesto enmarca cualquier tipo de subordinación.

En este artículo se señala que si el hostigador fuese servidor público y utilizare los medios o circunstancias que el encargo le proporcione, se le destituirá de su cargo.

Algo que llama la atención de este artículo es que hace el señalamiento de que "Solamente será punible el hostigamiento sexual, cuando se cause un perjuicio o daño, lo cual podría causar un poco de controversia, porque es obvio que si una persona esta siendo hostigada esto no es por su gusto por esto, entonces, en consecuencia se le esta causando una molestia, ahora bien ¿esto se puede interpretar como un daño o perjuicio?. Al realizar un análisis de lo anterior, y debido a los resultados que causa el ser una persona hostigada puede causar incluso daños psicológicos y de esta forma también se esta causando un daño y/o perjuicio.

Por ultimo en este artículo se menciona que "Solo se procederá contra el hostigador, a petición de parte ofendida", esto al igual que en el artículo 259 Bis del Código Penal para el Distrito Federal, señala que este delito solo será perseguido a petición de parte, es decir, presentando una querrela de manera personal o por medio de un representante.

Ahora bien, ya que se ha realizado un análisis de los Códigos Penales tanto de Fuero Común como de Fuero Federal, nos damos cuenta de que hay notables diferencias, como por ejemplo en el primer párrafo, los elementos que se señalan para que se tipifique este delito son un tanto diferentes, o mas bien en el Código Penal para el Distrito Federal se encuentran un poco mas especificados a diferencia de el de Fuero Federal.

Otra diferencia la encontramos en las sanciones en el Federal señala que se aplicara un multa y una sanción en contra de la libertad y a diferencia de esta en el de Fuero Común tan solo se señala que se aplicara una sanción de prisión.

Otra diferencia es que en el Código Federal se señala que el hostigamiento solamente será punible cuando este cause un daño o perjuicio, lo cual no se encuentra establecido el Código para el Distrito Federal, esta es una diferencia notable puesto se esta señalando un elemento mas que debe de ser realizado para que se pueda dar la tipificación de este delito.

Después de haber realizado el análisis de ambos códigos nos damos cuenta de que existen notables diferencias en cuanto a que el contenido es prácticamente igual, pero en el Código para el Distrito Federal es un poco mas detallada la figura del hostigamiento, es decir se marcan mas detalladamente las conductas que puede realizar el hostigador para que se configure el delito, y a diferencia de esto el Código Federal es un poco mas general al definir las conductas, mas sin embargo, en otros párrafos este código señala otros elementos que deben de ser cumplidos como es el caso en el párrafo segundo al hacerse la mención de que se debe de causar un daño o perjuicio.

Finalmente otra diferencia que se puede mencionar que tan solo es de redacción siendo mas explicito es el del código para el Distrito Federal el cual señala que el delito solo será perseguido por querrela del ofendido o de su legitimo representante y a diferencia de esto, el Código Federal lo señala que solo se procederá contra el hostigador, a petición de parte ofendida, con esto nos damos cuenta que este código lo señala de manera mas general.

4.2 HOSTIGAMIENTO SEXUAL.

Es necesario hacer mención que el hostigamiento sexual no se encuentra reconocido por la Ley Federal del Trabajo vigente, ni mucho menos como una causa expresa de rescisión de las relaciones laborales, a lo cual considero se debería de dar mas importancia, ya que esta es una conducta repudiable, misma que debe estar establecida como una prohibición para los patronos así como de los trabajadores, y cuando esta conducta se realice para con cualquier persona independientemente del sexo.

Aunque las definiciones de hostigamiento sexual o bien de acoso sexual pueden diferir en algunos de los diversos códigos, leyes, convenios internacionales la mayoría de esas definiciones contienen los mismos elementos clave.

Se entiende claramente que esta conducta es reprobable la cual choca con las disposiciones que en la misma Ley Federal del Trabajo se establecen, con esto nos estamos refiriendo a lo establecido dentro del artículo 3° el cual menciona que el trabajo es un derecho y en deber social, que no es un artículo de comercio y exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta, y al analizar este apartado nos damos cuenta de que al realizar conductas de hostigamiento sexual se esta violando el respeto y la dignidad que se debe de guardar para con las personas.

De acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo no se hace una definición de el hostigamiento sexual sino del acoso sexual, dicha definición es emitida por la Oficina Internacional del Trabajo la cual es definida de la siguiente manera, diciendo que es:

- Conducta de naturaleza sexual, y toda otra conducta basada en el sexo y que afecte a la dignidad de mujeres y hombres, 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 (acceso a la formación profesional o al empleo, continuidad en el empleo, promoción, salario o cualesquiera otras decisiones relativas al empleo) y
- Conducta que crea un ambiente de trabajo intimidatorio, hostil o humillante para quien la recibe.

De esta manera fue denominado ya como un concepto, en la década de los 70's en Estados Unidos, y punible por la ley contra la discriminación, el problema del acoso sexual ha ido saliendo a la luz gradualmente como un fenómeno reconocido en todo el mundo y percibido como un problema de significativa importancia.

Durante la búsqueda de información para complementar la definición de el acoso sexual me encontré con un artículo publicado recientemente en la Revista Internacional del Trabajo, en específico por los miembros del Servicio de Coordinación de Igualdad y Derechos Humanos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en Ginebra, quienes examinaban las tendencias judiciales y arbitrales con respecto al acoso sexual. Durante el transcurso de este estudio se revela que la preocupación por el acoso sexual en el trabajo es reciente pero va en aumento. Señalándose que hace veinte años no se reconocía como un problema, estaba mal definido y no existía prácticamente protección jurídica al respecto.

Pero a la fecha hombres y mujeres, empresarios y trabajadores, legisladores y jueces tienen que saber qué es, qué reglas han de aplicarse y cuáles son los límites, todo con la finalidad de evitar que se sigan dando este tipo de conductas.

Y dentro de esta misma publicación se hace el señalamiento de que “la mayoría de las definiciones de acoso sexual integran tres elementos: un comportamiento de carácter sexual, no deseado, y que la víctima percibe su entorno de trabajo hostil, intimidatorio y humillante. Puede adoptar la forma de contactos físicos, insinuaciones sexuales, comentarios y chistes de contenido sexual, exhibición de materiales pornográficos o comentarios fuera de lugar y no deseados sobre el aspecto de una persona. Hay muchos ejemplos en todo el mundo de casos conocidos de acoso sexual. En un número abrumador de casos las víctimas son mujeres, pero cada vez hay más casos de hombres acosados por mujeres, y también los hay de acoso dentro del mismo sexo.”²²

Esta publicación es un claro ejemplo de que el acoso sexual es un tema muy actual puesto que es algo que está sucediendo y a lo que se le tiene que poner mayor importancia al legislar, y es por eso necesario que los legisladores empiecen a sanar las deficiencias que tiene la ley. Y como se mencionó anteriormente el sexo de los individuos que intervienen ya no solo se encasilla en contra de las mujeres sino que también se puede presentar el acoso de mujeres hacia hombres, o bien de personas del mismo sexo.

El acoso sexual, por encima de todo, se ha considerado una manifestación de relaciones de poder. Y desde entonces se consideraba que las mujeres estaban mucho más expuestas a ser víctimas del acoso sexual precisamente porque carecen de poder y se encontraban en posiciones más vulnerables. Pero también corren peligro de padecer semejante conducta cuando se les percibe como competidoras por el poder. Pero ahora sabemos

²² La Revista de la OIT: Índice Trabajo No. 19, marzo de 1997

que esto ya no es la única causa para que se diera el hostigamiento sexual, porque esta conducta se presenta dentro de todos los supuestos como puede ser hacia un trabajador hombre, o bien de un trabajador hacia el patrón o viceversa, sin importar el sexo del hostigador y de la víctima.

Es necesario mencionar que el acoso sexual se presenta de muchas formas. Una de las más notorias es el llamado **acoso quid pro quo**, expresión que describe la situación de la empleada obligada a elegir entre acceder a unas demandas sexuales o perder algún beneficio, es decir, algo que le corresponde por su trabajo. Dado que esto sólo puede ser hecho cometido por alguien con el poder de dar o quitar un beneficio derivado del empleo, este acoso "quid pro quo" es una forma de acoso sexual que entraña un abuso de autoridad por parte del empleador (o por el agente del empleador en el que éste ha delegado su autoridad para fijar cláusulas y condiciones). Lo cual significa que esta forma de acoso sexual es como una especie de condición para tener el beneficio de ser el elegido para ocupar algún puesto para laborar.

Ya para 1985, la Conferencia Internacional del Trabajo reconoció que el acoso sexual en el lugar de trabajo deteriora las condiciones de trabajo de los empleados, de sus perspectivas de empleo y promoción, y abogaba por la incorporación de medidas para combatirlo y evitarlo en las políticas para progresar en la igualdad. Desde entonces, la OIT ha señalado el acoso sexual como una violación de los derechos fundamentales de los trabajadores, declarando que constituye un problema de seguridad y salud, un problema de discriminación, una inaceptable situación laboral y una forma de violencia.

Así mismo podemos señalar que esto puede afectar a los patrones también porque este es un punto que no se debe de dejar de lado puesto que es algo que puede suceder, y puede traer consecuencias negativas dentro de la empresa, el acoso sexual incluso puede ser la razón oculta de que empleados valiosos abandonen o pierdan su puesto de trabajo, cuando, por otra parte,

habían dado muestras de un buen rendimiento, lo cual puede causar ciertas pérdidas, además de que su imagen puede verse dañada en el supuesto de que las víctimas se quejen y hagan pública su situación.

4.3 SANCIÓN.

La sanción que también puede ser conocida como pena según el maestro Carrara, la pena es un castigo, que atiende a la moralidad del acto, de igual manera que el delito, la sanción es el resultado de las fuerzas tanto física como moral, ambas objetivas y subjetivas, las cuales tienen como fin la tutela jurídica de los bienes y el fundamento de la justicia, para que de esta manera se pueda aplicar la sanción de manera eficaz, cierta, pronta y de una manera pública, es decir, que sea conocida por todos desde que se encuentra plasmada en la ley hasta el momento de su aplicación. De esta manera se encuentra enmarcada por la justicia siendo de manera legal, que no sea excesiva, y además algo muy importante que esta puede ser divisible y reparable. Incluso las penas pueden ser estudiadas atendiendo a su calidad, a su cantidad y a su grado.

Cabe señalar que el objetivo principal de las sanciones es la corrección de la conducta y según el positivismo criminal la pena o mejor dicho la sanción, es un instrumento o medio de seguridad social frente a los que infringen las leyes.

Como antecedente se puede mencionar que en el Código Penal de 1929 se sustituyó la palabra pena por la de sanción, señalándose que esta palabra abarca todas las medidas que sirven para dar una garantía sobre los bienes jurídicos, teniendo además un gran acierto al borrar los términos clásicos de las sanciones que eran fijadas para cada delito, estableciéndose solo los máximos y mínimos, lo cual hoy en día es considerado como un gran acierto para la aplicación de las sanciones.

La palabra pena suele ser usada como sinónimo de sanción, y la cual es impuesta por la ley a quien, por haber cometido un delito o falta, ha sido condenado en sentencia firme por el órgano jurisdiccional competente.

Es forzoso que la pena esté establecida por la ley con anterioridad a la comisión del hecho delictivo (rige el denominado principio de legalidad), y obliga a su ejecución una vez que haya recaído sentencia firme dictada por el tribunal competente.

Son varios los criterios para hacer la clasificación de las penas. El que resulta admitido con mayor frecuencia por las legislaciones, es el que distingue entre penas graves, que sancionan la comisión de delitos, y penas leves aplicables a las faltas.

Las penas pueden ser privativas de libertad, que suponen el internamiento del reo en un centro penitenciario, y pueden tener diversas duraciones según lo que establezca la ley para cada delito. A menudo los sistemas dan a estas penas diferentes denominaciones, dada su distinta duración. Se habla así, por ejemplo, de reclusión, prisión y arresto. También es posible la privación de libertad en el propio domicilio del reo, como sucede en el denominado arresto domiciliario.

Así mismo, cabe la posibilidad de que la condena al reo no suponga privación de libertad pero sí su reducción, lo que sucede, por ejemplo, en la denominada pena de extrañamiento, que supone la expulsión del condenado del territorio nacional por el tiempo que dure la condena; o la pena de destierro, que supone la prohibición al sujeto de entrar en puntos concretos del territorio nacional detallados en la sentencia.

En ocasiones, la ley puede sancionar la comisión de un determinado delito o falta, restringiendo al reo el ejercicio de determinados derechos, como por ejemplo, como ocurre con la suspensión de un cargo público, la

suspensión del derecho de sufragio o la privación del permiso de conducción de vehículos de motor.

En pocas legislaciones las penas pueden graduarse según criterios legales, en atención a las circunstancias concurrentes en el caso concreto que se juzga. La ley fija un tope máximo y otro mínimo dentro de los cuales el juez tiene un margen para actuar. Por ejemplo, en un delito que tiene asignada una pena privativa de libertad, el juez o bien el tribunal, atendiendo a la concurrencia de circunstancias atenuantes o agravantes, al grado de participación del autor (autor, cómplice o encubridor), puede graduar la pena dentro de esos márgenes que establece la ley (de 10 a 20 años, por ejemplo). Con ello se trata de acomodar lo máximo posible la sanción impuesta por la ley a las circunstancias del caso concreto que se juzga.

4.3.1 SANCIONES PENALES.

Con respecto a las sanciones penales aplicables a este delito se tratará de dar una explicación de las sanciones que contempla el Código Penal tanto en Fuero Común como Federal, y se hace dicho análisis de ambas puesto que los dos códigos difieren en algunos preceptos.

Ahora bien, atendiendo su naturaleza y como fue mencionado con anterioridad a manera general ahora se hace un señalamiento de que las sanciones pueden ser divididas en:

- Corporales
- Contra la libertad.

- Pecuniarias
- Contra ciertos derechos.

Lo anterior es un punto de vista, pero de acuerdo a los códigos penales en cuestión hay un apartado dentro de el Libro Primero, Título Segundo, Capítulo I, respecto a las Penas y Medidas de Seguridad contenido en el artículo 24 de ambos códigos, los cuales serán citados a continuación:

- Código Penal para el Distrito Federal

Las penas y medidas de seguridad son:

1. - Prisión.
2. - Tratamiento en libertad, semilibertad y trabajo en favor de la comunidad.
3. - Internamiento o tratamiento en libertad de inimputables y de quienes tengan el hábito o la necesidad de consumir estupefacientes o psicotrópicos, o tratándose de violencia familiar, de quienes tengan necesidad de consumir bebidas embriagantes.
4. - Confinamiento.
5. - Prohibición de ir a lugar determinado.
6. - Sanción pecuniaria que comprende la multa, la reparación del daño y la sanción económica.
7. - (Se deroga).
8. - Decomiso de instrumentos, objetos y productos del delito
9. - Amonestación.
10. - Apercibimiento.
11. - Caución de no ofender.
12. - Suspensión o privación de derechos.
13. - Inhabilitación, destitución o suspensión de funciones o empleos.

14. - Publicación especial de sentencia.
15. - Vigilancia de la autoridad.
16. - Suspensión o disolución de sociedades.
17. - Medidas tutelares para menores.
18. - Decomiso de bienes correspondientes al enriquecimiento ilícito.

- Código Penal Federal:

Las penas y medidas de seguridad son:

- 1.- Prisión.
- 2.- Tratamiento en libertad, semilibertad y trabajo en favor de la comunidad.
- 3.- Internamiento o tratamiento en libertad de inimputables y de quienes tengan el hábito o la necesidad de consumir estupefacientes o psicotrópicos.
- 4.- Confinamiento.
- 5.- Prohibición de ir a lugar determinado.
- 6.- Sanción pecuniaria.
- 7.- (Se deroga)
- 8.- Decomiso de instrumentos, objetos y productos del delito
- 9.- Amonestación.
- 10.- Apercibimiento.
- 11.- Caución de no ofender.
- 12.- Suspensión o privación de derechos.
- 13.- Inhabilitación, destitución o suspensión de funciones o empleos.
- 14.- Publicación especial de sentencia.
- 15.- Vigilancia de la autoridad.
- 16.- Suspensión o disolución de sociedades.
- 17.- Medidas tutelares para menores.
- 18.- Decomiso de bienes correspondientes al enriquecimiento ilícito.

Y como nos podemos dar cuenta, de acuerdo al artículo 259 Bis de ambos códigos las sanciones que nos interesa analizar se encuentran contenidos en los números 1, que se trata de la prisión; 6, la sanción pecuniaria y finalmente el 12, la suspensión o privación de la libertad

Es por esto que en esta ocasión tan solo atañe analizar como ya fue mencionado anteriormente las sanciones aplicadas de acuerdo a el artículo 259 Bis del Código Penal para el Distrito Federal , y al referirse que "... se le impondrá sanción de uno a tres años de prisión", esta claro que habrá una sanción en contra de la libertad, y por otro lado al mencionarse que si se trata de un servidor público además de aplicársele una sanción en contra de su libertad, como claramente el artículo lo señala se le destituirá de su encargo, en este caso es claro que se le esta aplicándose una sanción en contra de ciertos derechos, ya que se le estará privando de su trabajo.

Por otro lado en el artículo 259 Bis del Código Penal Federal a diferencia del Código para el Distrito Federal señala que "se le impondrá sanción hasta de cuarenta días multa", con esto entendemos que se esta aplicando una sanción de carácter pecuniario. Cabe señalar que este artículo también hace el señalamiento de que "Si el hostigador fuese servidor publico y utilizare los medios o circunstancias que el encargo le proporcione, se le destituirá de su cargo", este aspecto es compartido con lo señalado en el Código Penal para el Distrito Federal.

Ahora bien se hará ya una clara definición de la clasificación de las sanciones que anteriormente fueron señaladas y que nos interesan son:

4.3.1.1 SANCIONES CONTRA LA LIBERTAD.

Al hablar de sanciones en contra de la libertad, es obvio, que se esta hablando de una privación de la libertad.

Al escuchar que se aplicara una sanción en contra de la libertad se sabe que esta estrechamente ligado el termino de prisión, y entendemos que es una "institución penitenciaria en la que tiene lugar el cumplimiento de las penas privativas de libertad. Se comprenden en esta expresión no sólo los establecimientos destinados a la ejecución de las penas, sino también los locales preventivos destinados a la retención y custodia de detenidos y presos, así como los de carácter especial, que son más bien centros hospitalarios, clínicas de desintoxicación de drogadictos, recintos psiquiátricos para enfermos y deficientes mentales o psicópatas, espacios de rehabilitación o reeducación social, y otras dependencias.

Desde otro punto de vista, prisión es la denominación genérica que reciben las penas privativas de libertad, es decir, la sanción penal en sí".²³

Al hablar de las sanciones en contra de la libertad deducimos que estamos hablando de la prisión y para definirla que mejor que citar al artículo 25 de el Código Penal en Fuero común como Federal respectivamente.

El artículo 25 del Código Penal para el Distrito Federal establece que:

"La prisión consiste en la privación de la libertad corporal y su duración será de tres días a cuarenta años, con excepción de lo previsto por los artículos 315 bis, 320, 324 y 366 en que el limite máximo de la pena será de cincuenta años; y se extinguirá en los lugares que al efecto señalen las leyes o el órgano

ejecutor de las sanciones penales, ajustándose a la resolución judicial respectiva.

En toda pena de prision que imponga una sentencia, se computara el tiempo de la detención y del arraigo”

El artículo 25 del Código Penal Federal señala que:

“La prision consiste en la privación de la libertad corporal. Su duración será de tres días a sesenta años, y solo podrá imponerse una pena adicional al limite máximo cuando se cometa un nuevo delito en reclusión. Se extinguirá en las colonias penitenciarias, establecimientos o lugares que al efecto señalen las leyes o la autoridad ejecutora de las penas, ajustándose a la resolución judicial respectiva.

Las penas de prisión impuestas se compurgaran de manera sucesiva. En toda pena de prisión que imponga una sentencia, se computara el tiempo de la detención”.

Ya que tenemos plasmados estos artículos podemos hacer una diferenciación de ambos, las cuales serán enumeradas a continuación:

Primero, en la Ley de Fuero Común se señala que la duración de la privación de la libertad será de tres días a cuarenta años y señalándose una excepción en lo referente a las reglas comunes para lesiones y homicidio en que el limite máximo de la pena será de cincuenta años; y a diferencia la de Fuero Federal señala que será tres días a sesenta años, y que solo podrá imponerse una pena adicional al limite máximo cuando se cometa un nuevo delito en reclusión, esta, sin tomar en cuenta la excepción, es una de las

diferencias que llama la atención debido a la notable diferencia de los años de prisión a aplicarse como sanción, además de que en la Ley de Fuero Federal se hace la mención de que se podrá aumentar la pena si se llegara a cometer un nuevo delito aun estando en reclusión.

Segundo, en el Código Penal para el Distrito Federal se señala que la sanción se extinguirá en los lugares que al efecto señalen las leyes o el órgano ejecutor de las sanciones penales, y en contraste a esto, el Código Penal Federal señala que se extinguirá en las colonias penitenciarias, establecimientos o lugares que al efecto señalen las leyes o la autoridad ejecutora de las penas, cabe hacer la aclaración que esta mas que ser una diferencia sustancial se encuentra en la redacción, en la claridad y al especificar mas claramente en el Código Penal Federal, ya que en la primera tan solo se limitan a señalar que la sanción deberá ser cumplida de acuerdo a lo que establezca la ley y a lo que señale el órgano ejecutor.

Finalmente en el ultimo párrafo del artículo en cuestión en materia federal se hace la mención de que las penas de prisión impuestas se compurgaran de manera sucesiva, lo cual no es señalado en la Código Penal para el Distrito Federal.

Fuera de estas diferencias nos podemos dar cuenta que el demás contenido de este artículo es igual.

4.3.1.2 SANCIONES PECUNIARIAS.

En cuanto a las sanciones pecuniarias, en esta ocasión aunque sabemos que dentro de el artículo 29 de el Código Penal tanto en Fuero Común como en

Fuero Federal están contenidos la multa y la reparación del daño, en esta ocasión tan solo nos enfocaremos a definir a la multa, de acuerdo a lo que establece el mencionado artículo, además de que a continuación se hará una comparación de ambos artículos:

Artículo 29 del Código Penal Federal señala que:

“La sanción pecuniaria comprende la multa y la reparación del daño.

La multa consiste en el pago de una cantidad de dinero al estado, que se fijara por días multa, los cuales no podrán exceder de quinientos, salvo los casos que la propia ley señale. El día multa equivale a la percepción neta diaria del sentenciado en el momento de consumar el delito, tomando en cuenta todos sus ingresos.....”

Artículo 29 del Código Penal para el Distrito Federal señala que:

“La sanción pecuniaria comprende la multa, la reparación del daño y la sanción económica.

La multa consiste en el pago de una cantidad de dinero al estado, que se fijara por días multa, los cuales no podrían exceder de quinientos, salvo los casos que la propia ley señale. El día multa equivale a la percepción neta diaria del sentenciado en el momento de consumar el delito, tomando en cuenta todos sus ingresos....”

Ahora bien nos podemos dar cuenta de que en el primer párrafo tan solo encontramos una pequeña diferencia la cual es que en el Código del Fuero Común se señala que la sanción pecuniaria comprende la multa y la reparación

del daño y a diferencia de esto el Código Federal además de comprender estos dos elementos señala también la sanción económica, lo cual significa que como se encuentra señalado en el penúltimo párrafo de este artículo diciendo que :

"Tratándose de los delitos contemplados en el título décimo de este código, cuando como consecuencia del acto u omisión se obtenga un lucro o se causen daños y perjuicios se aplicara la sanción económica que consistirá en la aplicación de hasta tres tantos del lucro obtenido y de los daños y perjuicios causados"

4.3.1.3 SANCIONES CONTRA CIERTOS DERECHOS.

Las sanciones contra ciertos derechos se encuentran contenidas dentro del artículo 45 tanto del Código Penal para el Distrito Federal como en el Código Penal Federal.

Y cabe señalar que en estos artículos no encontramos diferencia alguna, por esta razón en esta ocasión no serán señaladas diferencias sino que solo será analizado, y a continuación será citado, diciendo a la letra:

"La suspensión de derechos es de dos clases:

I.- La que por ministerio de la ley resulta de una sanción como consecuencia necesaria de esta, y

II.- La que por sentencia formal se impone como sanción.

En el primer caso, la suspensión comienza y concluye con la sanción de que es consecuencia.

En el segundo caso, si la suspensión se impone con otra sanción privativa de libertad, comenzara al terminar esta y su duración era la señalada en la sentencia”.

La primera fracción no es muy complicada de entender ya que tan solo se refiere a que esta suspensión es el resultado de que al cometerse un determinado ilícito de acuerdo con la ley debe ser aplicada, pero concluye con una sanción como consecuencia.

La segunda fracción se refiere a que se va a aplicar la suspensión de ciertos derechos debido a una sentencia formal además de que esta sanción pudo haber iniciado con una privación de la libertad y esta suspensión será señalada en la sentencia misma.

4.3.2 SANCIONES LABORALES.

Como sanción laboral entendemos que son aquellas sanciones que se van a aplicar directamente por cometer algún tipo de conducta inadecuada o que la misma ley señala que por la realización de estas se debe aplicar determinada sanción. Pero en este caso recibe el nombre de sanción laboral porque se encuentran contempladas en la Ley Federal del Trabajo.

En esta ocasión se señalaran algunas sanciones, las cuales considero tienen importancia particularmente con el tema que se esta analizando, las cuales son los artículos 47 y 51 de la Ley Federal del Trabajo.

4.3.2.1 ARTÍCULO 47 DE LA LEY FEDERAL DE TRABAJO

El cual señala que:

"Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón:

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

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

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

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

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

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

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

VIII. Cometer el trabajador actos inmorales en el establecimiento o lugar de trabajo;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

La falta de aviso al trabajador o a la junta, por sí sola bastará para considerar que el despido fue injustificado”

Después de tener el conocimiento de lo que contempla este artículo, considero que prácticamente este artículo es completo pero no se hace un especial énfasis a que el como otra causa de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón puede ser cuando por parte de un trabajador esta siendo realizada alguna conducta de hostigamiento sexual, lo cual le pueda estar causando un daño o perjuicio al patrón, esto sin importar el sexo de el patrón y de el trabajador, con esto se puede entender que la conducta se puede realizar de mujer a mujer, de hombre a hombre, de mujer a hombre o viceversa.

Esta puede ser considerada como una deficiencia de la ley puesto que es una conducta que debe de ser castigada, aunque sabemos que en materia penal tiene sanción, pero es necesario que por parte de la Ley Laboral se aplique algún tipo de sanción la cual se puede aplicar por medio de la rescisión del contrato, y en este caso que estamos hablando del artículo 47 de la Ley Federal de Trabajo, en la rescisión de el contrato no tendrá responsabilidad el patrón.

4.3.2.2 ARTÍCULO 51 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

Es necesario hacer mención de este artículo puesto que señala cuales pueden ser las causas de una rescisión del trabajo y en este artículo se mencionan cuales son sin responsabilidad para el trabajador, y son:

- I. Engañarlo el patrón, o en su caso, la agrupación patronal al proponerle el trabajo, respecto de las condiciones del mismo. Esta causa de rescisión dejara de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador;
- II. Incurrir el patrón, sus familiares o su personal directivo o administrativo, dentro del servicio, en faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amenazas, injurias, malos tratamientos u otros análogos, en contra del trabajador, cónyuge, padres, hijos o hermanos;
- III. Incurrir el patrón, sus familiares o trabajadores, fuera del servicio, en los actos a que se refiere la fracción anterior, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo;
- IV. Reducir el patrón el salario del trabajador;
- V. No recibir el salario correspondiente en la fecha o lugar convenidos o acostumbrados;
- VI. Sufrir perjuicios causados maliciosamente por el patrón, en sus herramientas o útiles de trabajo;
- VII. La existencia de un peligro grave para la seguridad o salud del trabajador o de su familia, ya sea por carecer de condiciones higiénicas el establecimiento o

porque no se cumplan las medidas preventivas y de seguridad que las leyes establezcan;

VIII. Comprometer el patrón, con su imprudencia o descuido inexcusables, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en el; 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.

En este caso de el artículo 51 de la Ley Federal del Trabajo, es prácticamente igual al artículo 47, ya que contempla casi todos los supuestos que se pueden dar en cuanto a las causas para la rescisión del contrato sin responsabilidad para el trabajador.

Aquí podemos señalar los mismos supuestos en que se puede presentar esta conducta como es que sea de mujer a mujer, de hombre a hombre, de mujer a hombre o viceversa, pero con la diferencia de que en este caso se puede percibir que el patrón es quien esta hostigando sexualmente a su trabajador con esto entendemos claramente como, para que sea realizada esta conducta el sexo de las personas que están involucradas no es realmente lo mas importante, el problema, y a lo que se tiene que poner una especial atención es que se esta cometiendo una falta.

Ahora bien, la realización de este delito, aunque sabemos que es sancionado por la ley penal, es necesario que se sancione también, en cuanto a la materia laboral, que viene siendo a través de la Ley Federal del Trabajo, lo cual se puede realizar a través de este artículo, haciéndolo como una causa de rescisión del contrato, sin responsabilidad en este caso para los trabajadores.

4.3.2.3 ANÁLISIS DE LA FRACCIÓN II DE EL ARTÍCULO 47 Y 51 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

A continuación se hará una cita textual de la fracción II tanto de el artículo 47 como de el 51 de la ley Federal del Trabajo, respectivamente:

Antes de citar el artículo es necesario hacer saber que el contenido de este son las causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón.

Artículo 47 fracción II señala que.- "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; "

Ahora bien este artículo contiene las causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el trabajador.

Artículo 51 fracción II señala que.- "Incurrir el patrón, sus familiares o su personal directivo o administrativo, dentro del servicio, en faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amenazas, injurias, malos tratamientos u otros análogos, en contra del trabajador, cónyuge, padres, hijos o hermanos;"

Después de haber citado ambos artículos nos podemos dar cuenta de que en ambos artículos encontramos el elemento de "falta de probidad", lo cual después de realizar un análisis en la Ley Federal del Trabajo se llevo a la conclusión de que este elemento es en el cual se podría encuadrar la conducta de hostigamiento sexual, pero cabe mencionar que el objetivo principal de esta propuesta es que esta conducta sea sancionado como tal dentro de esta ley,

es decir, que lo podamos encontrar dentro de los artículos 133 y 135, los cuales contemplan las prohibiciones que tienen los trabajadores y los patrones y la finalidad de esto es adicionar una fracción mas en cada uno de los artículos anteriores.

Para entender con mayor claridad se mencionaran los conceptos de algunos elementos los cuales considero importante tener conocimiento de estos.

PROBIDAD

HONRRADEZ

ENGAÑO

AMENZAS

A continuación se realizará un análisis de la fracción II de los artículos 47 y 51 de la Ley Federal del Trabajo y para esto se realizarán algunas citas de Jurisprudencia que contiene elementos importantes:

“RESCISION DE LA RELACION LABORAL. ENGAÑO Y FALTA DE PROBIDAD , conductas previstas por las fracciones I y II del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, diferencias. el elemento básico de la causal prevista por la fracción I del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, consiste en el engaño (falta de verdad), inmerso en el documento o referencia falsos en el que se atribuye capacidad, aptitudes o facultades de que se carece, que sin ser ajeno a la actividad desplegada en el desempeño del servicio prestado que refleja la aptitud, capacidad o facultad, a ello se constriñe; Mientras que la falta de probidad consignada en la fracción II del mismo precepto legal, esta inmersa en la conducta que debe desplegarse durante el desempeño de sus labores o en el ejercicio de las mismas, que se aparte de la integridad en el obrar y de la rectitud de animo en relación a las funciones encomendadas, consistentes en hacer, dejar de hacer o hacer en contra, de manera que debe haber una

relación directa e inmediata entre la acción u omisión y la actividad desplegada en el trabajo encomendado”.²⁴

Con esta jurisprudencia que hace referencia a la fracción II del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo señala que la probidad, es una conducta la cual es llevada a cabo durante el desempeño de las labores y que estas estén lejanas de la integridad de obrar, las cuales pueden ser de hacer, dejar de hacer o hacer en contra, y aquí podemos encontrar las conductas de hacer que en este caso podríamos decir que el hostigamiento sexual, forma parte de este ya que se esta realizando una conducta con el animo de molestar.

Cabe hacer mención que dentro de esta jurisprudencia se señala la fracción II de el artículo 47, pero es de notarse que se omite la fracción II del artículo 51, en el cual también se encuentra la figura de la probidad. Se puede entender que ambas fracciones señalan prácticamente lo mismo con la diferencia de que el artículo 47 señala las causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón y el artículo 51 las causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para trabajador.

“PROBIDAD, PARA QUE POR FALTA DE ELLA PUEDA RESCINDIRSE LA RELACION LABORAL DEBE PROBARSE QUE LA CONDUCTA ES DOLOSA. Probidad significa rectitud de animo, hombría de bien, integridad y honradez en el actuar, de donde se deriva que carece de ella el sujeto de la relación laboral que adopta una conducta dolosa contraria a los principios que han quedado enunciados, a resultas de la cual se produce o puede producirse un resultado dañoso o un perjuicio distintos a los previstos por el artículo 47 fracción V de la Ley Federal del Trabajo. De lo anterior se sigue que por mas

²⁴ Novena Epoca, Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito, Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Tomo: I, Junio de 1995, Tesis: VIII.2o.8 L, Página: 530. Segundo Tribunal Colegiado Del Octavo Circuito. Amparo directo 212/95. María Teresa Cortéz Vázquez y otra. 25 de mayo de 1995. Unanimidad de votos. Ponente: Pablo Camacho Reyes. Secretario: Alberto Caldera Macías.

pernicioso o nocivo que sea el resultado de determinada conducta, es inadmisibles hablar de falta de probidad, si no se demuestra que quien lo ocasionó tuvo el deliberado propósito de hacerlo o al menos de intentarlo, bien con el solo animo de causarlo, o bien a fin de obtener un beneficio para si o para otro".²⁵

Con esta jurisprudencia nos podemos dar cuenta de que probidad es rectitud de animo, hombría de bien, integridad y honradez en el actuar y al hacer mención de que existió una falta de probidad es porque una persona obro de manera dolosa y contrario a los principios anteriormente señalados y a demás de esto cause daños u obtenga beneficios para si o para un tercero.

Ahora bien, podemos concluir que la probidad es un elemento clave dentro de la fracción II de el artículo 47 y 51 de la Ley Federal del Trabajo, puesto que al señalarse la falta de probidad podemos entender que se esta realizando una conducta la cual carece de buenas intenciones o como ya se había mencionado anteriormente con el animo de molestar y que causa un daño, en esta se puede encuadrar de cierta forma al hostigamiento sexual. Ya que este delito es una conducta con la cual se causa un daño o una molestia por asediar, acosar o solicitar favores de naturaleza sexual para si o para un tercero con la amenaza de causar a la víctima un mal relacionado con las expectativas que pueda tener en el ámbito de una relación.

Cabe hacer mención que tanto en la Fracción II de los artículo 47 y 15 de la Ley en cuestión encontramos la palabra amenaza la cual también se encuentra en el artículo 259 del Código Penal para el Distrito Federal como en el Código Penal Federal.

²⁵ Octava Epoca, Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito, Fuente: Semanario Judicial de la Federación, Tomo: XV-II Febrero, Tesis: VI. 1o.66 L, Página: 470, Primer Tribunal Colegiado Del Sexto Circuito., Amparo directo 114/89. Robinson López Aquino. 18 de abril de 1989. Unanimidad de votos. Ponente: Carlos Gerardo Ramos Córdoba.

Es importante hacer mención que las amenazas son un elemento importante dentro de el delito de hostigamiento sexual, y al mencionarse que sea de "naturaleza sexual para si o para un tercero con la amenaza de causar a la víctima un mal relacionado con las expectativas que pueda tener en el ámbito de una relación", con esto que entendemos, que por medio de la amenaza se esta realizando esta conducta.

Las amenazas se encuentran reguladas tanto por el Código Penal para el Distrito Federal como por el Código Penal Federal en el Libro Segundo, Título Décimo Octavo, en lo referente a los Delitos Contra la Paz y Seguridad de las Personas, el artículo 282 señala que:

Se aplicara sanción de tres días a un año de prisión o de 180 a 360 días multa:

I.- Al que de cualquier modo amenace a otro con causarle un mal en su persona, en sus bienes, en su honor o en sus derechos, o en la persona, honor, bienes o derechos de alguien con quien este ligado con algún vinculo, y

II.- Al que por medio de amenazas de cualquier genero trate de impedir que otro ejecute lo que tiene derecho a hacer.

Si el ofendido fuere alguno de los parientes o personas a que se refieren los artículos 343 bis y 343 ter, se aumentara la pena que corresponda hasta en una tercera parte en su minimo y en su máximo.

Los delitos previstos en este articulo se perseguirán por querrella.

En ambas leyes el contenido de los artículos es prácticamente el mismo, con la excepción de que en Código Penal Federal encontramos en el tercer párrafo una pequeña diferencia y para diferenciarla se citara a continuación el párrafo completo señalando la diferencia.

“Si el ofendido fuere alguno de los parientes o personas a que se refieren los artículos 343 bis y 343 ter, *en este ultimo caso siempre y cuando habiten en el mismo domicilio*, se aumentara la pena que corresponda hasta en una tercera parte en su mínimo y en su máximo”.

Con respecto a esta diferencia notamos que tan solo es para remarcar de que si se da el encuadramiento a lo señalado en los artículos 343 bis y 343 ter y que siempre y cuando las personas habiten en el mismo domicilio.

Con respecto a esto hay una tesis jurisprudencial en la cual se señalan cuales son los elementos para se de la configuración del delito de amenazas, y para su mejor entendimiento, a continuación se citara:

“AMENAZAS. CONFIGURACION DEL DELITO DE. Para que se configure el delito de amenazas, es necesario que los actos realizados, hechos, palabras, etc., perturben la tranquilidad del animo de la víctima o que produzcan zozobra o perturbación psíquica en la misma, por el temor de que se le cause un mal futuro”.²⁶

Con lo anterior podemos entender de manera mas clara, además de que nos confirma que la figura de amenazas es un elemento importante ya que lo encontramos en varios de los artículos que hemos estado analizando, ya que se menciona que las amenazas van a perturbar la tranquilidad de la víctima, además de que puede causar perturbaciones psíquicas y la causa principal de que se obre bajo amenazas es por el temor de que se pueda causar algún tipo de daño si no se cumple con las peticiones de quien esta presionando a la realización u omisión de cierta conducta.

²⁶ Octava Epoca, Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito, Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Tomo: 80, Agosto de 1994, Tesis: VI. 2o. J/296, Página: 69

CAPITULO V

MARCO LEGAL

5.1 ARTÍCULO 123 DE LA CONSTITUCIÓN POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS.

En la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos se encuentran plasmadas las principales leyes que protegen a los trabajadores del país. De ellas deriva la Ley Federal del Trabajo, entre otras.

Dentro del marco legal es necesario hacer mención de el artículo 123 de la Constitución ya que es esencial hacer un análisis de este ya que trata de el trabajo y la previsión social, además que dentro de este se encuentran contenidos preceptos importantes, en relación a el tema que nos incumbe, y por eso se citará el artículo completo para tener una visión amplia de lo que abarca y mas adelante se realizara un análisis en particular en cuanto a la protección de los trabajadores, dicho artículo señala que:

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

El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes, deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán:

A. Entre los obreros, jornaleros, empleados, domésticos, artesanos, y de una manera general, todo contrato de trabajo:

I. La duración de la jornada máxima será de ocho horas;

II. La jornada máxima de trabajo nocturno será de siete horas. Quedan prohibidas: las labores insalubres o peligrosas, el trabajo nocturno industrial y todo otro trabajo después de las diez de la noche, de los menores de dieciséis años;

III. Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de catorce años. Los mayores de esta edad y menores de dieciséis, tendrán como jornada máxima la de seis horas;

IV. Por cada seis días de trabajo deberá disfrutar el operario de un día de descanso, cuando menos;

V. Las mujeres durante el embarazo no realizarán trabajos que exijan un esfuerzo considerable y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación; gozarán forzosamente de un descanso de seis semanas anteriores a la fecha fijada aproximadamente para el parto y seis semanas posteriores al mismo, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por la relación de trabajo. En el período de lactancia, tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para alimentar a sus hijos;

VI. Los salarios mínimos que deberán disfrutar los trabajadores serán generales o profesionales. Los primeros regirán en las áreas geográficas que se determinen; los segundos se aplicarán en ramas determinadas de la actividad económica o en profesiones, oficios o trabajos especiales.

Los salarios mínimos deberán ser suficientes para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia, en el orden material, social y cultural, y para proveer a la educación obligatoria de los hijos. Los salarios mínimos profesionales se fijarán considerando, además, las condiciones de las distintas actividades económicas.

Los salarios mínimos se fijarán por una comisión nacional integrada por representantes de los trabajadores, de los patronos y del gobierno, la que podrá auxiliarse de las comisiones especiales de carácter consultivo que considere indispensables para el mejor desempeño de sus funciones;

VII. Para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad;

VIII. El salario mínimo quedará exceptuado de embargo, compensación o descuento;

IX. Los trabajadores tendrán derecho a una participación en las utilidades de las empresas, regulada de conformidad con las siguientes normas:

a) Una comisión nacional, integrada con representantes de los trabajadores, de los patronos y del gobierno, fijará el porcentaje de utilidades que deba repartirse entre los trabajadores;

b) La comisión nacional practicará las investigaciones y realizará los estudios necesarios y apropiados para conocer las condiciones generales de la economía nacional. Tomará asimismo en consideración la necesidad de fomentar el desarrollo industrial del país, el interés razonable que debe percibir el capital y la necesaria reinversión de capitales;

c) La misma comisión podrá revisar el porcentaje fijado cuando existan nuevos estudios e investigaciones que lo justifiquen;

d) La ley podrá exceptuar de la obligación de repartir utilidades a las empresas de nueva creación durante un número determinado y limitado de años, a los trabajos de exploración y a otras actividades cuando lo justifique su naturaleza y condiciones particulares;

e) Para determinar el monto de las utilidades de cada empresa se tomará como base la renta gravable de conformidad con las disposiciones de la Ley del Impuesto sobre la Renta. Los trabajadores podrán formular ante la oficina correspondiente de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público las objeciones que juzguen convenientes, ajustándose al procedimiento que determine la ley;

f) El derecho de los trabajadores a participar en las utilidades no implica la facultad de intervenir en la dirección o administración de las empresas;

X. El salario deberá pagarse precisamente en moneda de curso legal, no siendo permitido hacerlo efectivo con mercancías, ni con vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda sustituir la moneda;

XI. Cuando por circunstancias extraordinarias, deban aumentarse las horas de jornada, se abonará como salario por el tiempo excedente un 100% más de los fijado para las horas normales. En ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de tres horas diarias no de tres veces consecutivas. Los menores de dieciseis años no serán admitidos en esta clase de trabajos;

XII. Toda empresa agrícola, industrial, minera o de cualquier otra clase de trabajo, estará obligada, según lo determinen las leyes reglamentarias a proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas. Esta obligación se cumplirá mediante las aportaciones que las empresas hagan a un fondo nacional de la vivienda a fin de constituir depósitos en favor de sus trabajadores y establecer un sistema de financiamiento que permita otorgar a

éstos crédito barato y suficiente para que adquieran en propiedad tales habitaciones.

Se considera de utilidad social la expedición de una ley para la creación de un organismo integrado por representantes del Gobierno Federal, de los trabajadores y de los patrones, que administre los recursos del fondo nacional de la vivienda. Dicha ley regulará las formas y procedimientos conforme a los cuales los trabajadores podrán adquirir en propiedad las habitaciones antes mencionadas.

Las negociaciones a que se refiere el párrafo primero de esta fracción, situadas fuera de las poblaciones, están obligadas a establecer escuelas, enfermerías y demás servicios necesarios a la comunidad.

Además, en esos mismos centros de trabajo, cuando su población exceda de doscientos habitantes, deberá reservarse un espacio de terreno, que no será menor de cinco mil metros cuadrados, para el establecimiento de mercados públicos, instalación de edificios destinados a los servicios municipales y centros recreativos.

Queda prohibido en todo centro de trabajo el establecimiento de expendios de bebidas embriagantes y de casas de juego de azar;

XIII. Las empresas, cualquiera que sea su actividad, estarán obligadas a proporcionar a sus trabajadores, capacitación o adiestramiento para el trabajo. La ley reglamentaria determinará los sistemas, métodos y procedimientos conforme a los cuales los patrones deberán cumplir con dicha obligación;

XIV. Los empresarios serán responsables de los accidentes del trabajo y de las enfermedades profesionales de los trabajadores, sufridas con motivo o en ejercicio de la profesión o trabajo que ejecuten; por lo tanto, los patrones

deberán pagar la indemnización correspondiente, según que haya traído como consecuencia la muerte o simplemente incapacidad temporal o permanente para trabajar, de acuerdo con lo que las leyes determinen.

Esta responsabilidad subsistirá aun en el caso de que el patrono contrate el trabajo por un intermediario;

XV. El patrón estará obligado a observar, de acuerdo con la naturaleza de su negociación, los preceptos legales sobre higiene y seguridad en las instalaciones de su establecimiento, y a adoptar las medidas adecuadas para prevenir accidentes en el uso de las máquinas, instrumentos y materiales de trabajo, así como a organizar de tal manera éste, que resulte la mayor garantía para la salud y la vida de los trabajadores, y del producto de la concepción, cuando se trate de mujeres embarazadas. Las leyes contendrán, al efecto, las sanciones procedentes en cada caso;

XVI. Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etcétera;

XVII. Las leyes reconocerán como un derecho de los obreros y de los patronos las huelgas y los paros;

XVIII. Las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital. En los servicios públicos será obligatorio para los trabajadores dar aviso, con diez días de anticipación, a la Junta de Conciliación y Arbitraje de la fecha señalada para la suspensión del trabajo. Las huelgas serán consideradas como ilícitas únicamente cuando la mayoría de los huelguistas ejerciere actos violentos contra las personas o las propiedades o, en caso de guerra, cuando aquéllos pertenezcan a los establecimientos y servicios que dependen del gobierno;

XIX. Los paros serán lícitos únicamente cuando el exceso de producción haga necesario suspender el trabajo para mantener los precios en un límite costeable, previa aprobación de la Junta de Conciliación y Arbitraje;

XX. Las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo se sujetarán a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje, formada por igual número de representantes de los obreros y de los patronos y uno del gobierno;

XXI. Si el patrono se negare a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la Junta, se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad que le resulte del conflicto. Esta disposición no será aplicable en los casos de las acciones consignadas en la fracción siguiente. Si la negativa fuere de los trabajadores, se dará por terminado el contrato de trabajo;

XXII. El patrono que despida a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. La ley determinará los casos en que el patrono podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato, mediante el pago de una indemnización. Igualmente tendrá la obligación de indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario, cuando se retire del servicio por falta de probidad del patrono o por recibir de él malos tratamientos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos. El patrono no podrá eximirse de esta responsabilidad, cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de él;

XXIII. Los créditos en favor de los trabajadores por salario o sueldo devengados en el último años, y por indemnizaciones, tendrán preferencia sobre cualesquiera otros en los casos de concurso o de quiebra;

XXIV. De las deudas contraídas por los trabajadores a favor de sus patronos, de sus asociados, familiares o dependientes, sólo será responsable el mismo trabajador, y en ningún caso y por ningún motivo se podrá exigir a los miembros de su familia, ni serán exigibles dichas deudas por la cantidad excedente del sueldo del trabajador en un mes;

XXV. El servicio para la colocación de los trabajadores será gratuito para éstos, ya se efectúe por oficinas municipales, bolsas de trabajo o por cualquiera otra institución oficial o particular.

En la prestación de este servicio se tomará en cuenta la demanda de trabajo y, en igualdad de condiciones, tendrán prioridad quienes representen la única fuente de ingresos en su familia;

XXVI. Todo contrato de trabajo celebrado entre un mexicano y un empresario extranjero deberá ser legalizado por la autoridad municipal competente y visado por el cónsul de la nación adonde el trabajador tenga que ir, en el concepto de que, además de las cláusulas ordinarias, se especificará claramente que los gastos de la repatriación quedan a cargo del empresario contratante;

XXVII. Serán condiciones nulas y no obligarán a los contratantes, aunque se expresen en el contrato:

a) Las que estipulen una jornada inhumana, por lo notoriamente excesiva, dada la índole del trabajo;

b) Las que fijen un salario que no sea remunerador a juicio de las Juntas de Conciliación y Arbitraje;

c) Las que estipulen un plazo mayor de una semana para la percepción del jornal;

d) Las que señalen un lugar de recreo, fonda, café, taberna, cantina o tienda para efectuar el pago del salario, cuando no se trate de empleados en esos establecimientos;

e) Las que entrañen obligación directa o indirecta de adquirir los artículos de consumo en tiendas o lugares determinados;

f) Las que permitan retener el salario en concepto de multa;

g) Las que constituyan renuncia hecha por el obrero de las indemnizaciones a que tenga derecho por accidente del trabajo y enfermedades profesionales, perjuicios ocasionados por el incumplimiento del contrato o por despedírsele de la obra;

h) Todas las demás estipulaciones que impliquen renuncia de algún derecho consagrado a favor del obrero en las leyes de protección y auxilio a los trabajadores;

XXVIII. Las leyes determinarán los bienes que constituyan el patrimonio de la familia, bienes que serán inalienables, no podrán sujetarse a gravámenes reales ni embargos y serán transmisibles a título de herencia con simplificación de las formalidades de los juicios sucesorios;

XXIX. Es de utilidad pública la Ley del Seguro Social, y ella comprenderá seguros de invalidez, de vejez, de vida, de cesación involuntaria del trabajo, de

enfermedades y accidentes, de servicio de guardería y cualquier otro encaminado a la protección y bienestar de los trabajadores, campesinos, no asalariados y otros sectores sociales y sus familiares;

XXX. Asimismo, serán consideradas de utilidad social las sociedades cooperativas para la construcción de casas baratas e higiénicas, destinadas a ser adquiridas en propiedad por los trabajadores en plazos determinados; y

XXXI. La aplicación de las leyes del trabajo corresponde a las autoridades de los Estados, en sus respectivas jurisdicciones, pero es de la competencia exclusiva de las autoridades federales en los asuntos relativos a:

a) Ramas industriales y servicios:

1. Textil;
2. Eléctrica;
3. Cinematográfica;
4. Hulera;
5. Azucarera;
6. Minera
7. Metalúrgica y siderúrgica, abarcando la explotación de los minerales básicos, el beneficio y la fundición de los mismos, así como la obtención de hierro metálico y acero a todas sus formas y ligas y los productos laminados de los mismos;
8. De hidrocarburos;
9. Petroquímica;
10. Cementera;
11. Calera;
12. Automotriz, incluyendo autopartes mecánicas o eléctricas;
13. Química, incluyendo la química farmacéutica y medicamentos;
14. De celulosa y papel;
15. De aceites y grasas vegetales;

16. Productora de alimentos, abarcando exclusivamente la fabricación de los que sean empacados, enlatados o envasados o que se destinen a ello;
17. Elaboradora de bebidas que sean envasadas o enlatadas o que se destinen a ello;
18. Ferrocarrilera;
19. Madera básica, que comprende la producción de aserradero y la fabricación de triplay o aglutinados de madera;
20. Vidriera, exclusivamente por lo que toca a la fabricación de vidrio plano, liso o labrado, o de envases de vidrio;
21. Tabacalera, que comprende el beneficio o fabricación de productos de tabaco; y
22. Servicios de banca y crédito;

b) Empresas:

1. Aquéllas que sean administradas en forma directa o descentralizada por el Gobierno Federal;
2. Aquéllas que actúen en virtud de un contrato o concesión federal y las industrias que les sean conexas; y
3. Aquéllas que ejecuten trabajos en zonas federales o que se encuentren bajo jurisdicción federal, en las aguas territoriales o en las comprendidas en la zona económica exclusiva de la Nación.

También será competencia exclusiva de las autoridades federales, la aplicación de las disposiciones de trabajo en los asuntos relativos a conflictos que afecten a dos o más entidades federativas, contratos colectivos que hayan sido declarados obligatorios en más de una entidad federativa; obligaciones patronales en materia educativa, en los términos de ley; y respecto a las obligaciones de los patrones en materia de capacitación y adiestramiento de sus trabajadores, así como de seguridad e higiene en los centros de trabajo.

para lo cual, las autoridades federales contarán con el auxilio de las estatales, cuando se trate de ramas o actividades de jurisdicción local, en los términos de la ley reglamentaria correspondiente.

B. Entre los Poderes de la Unión, el Gobierno del Distrito Federal y sus trabajadores:

I. La jornada diaria máxima de trabajo diurna y nocturna será de ocho y siete horas, respectivamente. Las que excedan serán extraordinarias y se pagarán con un ciento por ciento más de la remuneración fijada para el servicio ordinarios. En ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de tres horas diarias ni de tres veces consecutivas;

II. Por cada seis días de trabajo disfrutará el trabajador de un día de descanso, cuando menos, con goce de salario íntegro;

III. Los trabajadores gozarán de vacaciones, que nunca serán menores de veinte días al año;

IV. Los salarios serán fijados en los presupuesto respectivos, sin que su cuantía pueda ser disminuida durante la vigencia de éstos.

En ningún caso los salarios podrán ser inferiores al mínimo para los trabajadores en general en el Distrito Federal y en las entidades de la República;

V. A trabajo igual corresponderá salario igual, sin tener en cuenta el sexo;

VI. Sólo podrán hacerse retenciones, descuentos, deducciones o embargos al salario, en los casos previstos en las leyes;

VII. La designación del personal se hará mediante sistemas que permitan apreciar los conocimientos y aptitudes de los aspirantes. El estado organizará escuelas de administración pública;

VIII. Los trabajadores gozarán de derechos de escalafón a fin de que los ascensos se otorguen en función de los conocimientos, aptitudes y antigüedad. En igualdad de condiciones, tendrá prioridad quien represente la única fuente de ingreso en su familia;

IX. Los trabajadores sólo podrán ser suspendidos o cesados por causa justificada, en los términos que fije la ley.

En caso de separación injustificada tendrán derecho a optar por la reinstalación en su trabajo o por la indemnización correspondiente, previo el procedimiento legal. En los casos de supresión de plazas, los trabajadores afectados tendrán derecho a que se les otorgue otra equivalente a la suprimida o a la indemnización de ley;

X. Los trabajadores tendrán el derecho de asociarse para la defensa de sus intereses comunes. Podrán, asimismo, hacer uso del derecho de huelga, previo el cumplimiento de los requisitos que determine la ley, respecto de una o varias dependencias de los Poderes Públicos, cuando se violen de manera general y sistemática los derechos que este artículo les consagra;

XI. La seguridad social se organizará conforme a las siguientes bases mínimas:

a) Cubrirá los accidentes y enfermedades profesionales; las enfermedades no profesionales y maternidad; y la jubilación, la invalidez, vejez y muerte;

b) En caso de accidente o enfermedad, se conservará el derecho al trabajo por el tiempo que determine la ley;

c) Las mujeres durante el embarazo no realizarán trabajos que exijan un esfuerzo considerable y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación; gozarán forzosamente de un mes de descanso antes de la fecha fijada aproximadamente para el parto y de otros dos después del mismo, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por la relación de trabajo. En el período de lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por días, de media hora cada uno, para alimentar a sus hijos. Además, disfrutarán de asistencia médica y obstétrica, de medicinas, de ayudas para la lactancia y del servicio de guarderías infantiles;

d) Los familiares de los trabajadores tendrán derecho a asistencia médica y medicinas, en los casos y en la proporción que determine la ley;

e) Se establecerán centros para vacaciones y para recuperación, así como tiendas económicas para beneficio de los trabajadores y sus familiares;

f) Se proporcionarán a los trabajadores habitaciones baratas, en arrendamiento o venta, conforme a los programas previamente aprobados. Además, el Estado mediante las aportaciones que haga, establecerá un fondo nacional de la vivienda a fin de constituir depósitos en favor de dichos trabajadores y establecer un sistema de financiamiento que permita otorgar a éstos crédito barato y suficiente para que adquieran en propiedad habitaciones cómodas e higiénicas, o bien para construirlas, repararlas, mejorarlas o pagar pasivos adquiridos por estos conceptos.

Las aportaciones que se hagan a dicho fondo serán enteradas al organismo encargado de la seguridad social regulándose en su ley y en las que corresponda, la forma y el procedimiento conforme a los cuales se administrará el citado fondo y se otorgarán y adjudicarán los créditos respectivos;

XII. Los conflictos individuales, colectivos o intersindicales serán sometidos a un Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, integrado según lo proveniente en la ley reglamentaria.

Los conflictos entre el Poder Judicial de la Federación y sus servidores, serán resueltos por el Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación;

XIII. Los militares, marinos y miembros de los cuerpos de seguridad pública, así como el personal del servicio exterior, se regirán por sus propias leyes.

El Estado proporcionará a los miembros en el activo del Ejército, Fuerza Aérea y Armada, las prestaciones a que se refiere el inciso f) de la fracción XI de este apartado, en términos similares y a través del organismo encargado de la seguridad social de los componentes de dichas instituciones;

XIII bis. Las entidades de la administración pública federal que formen parte del sistema bancario mexicano regirán sus relaciones laborales con sus trabajadores por lo dispuesto en el presente apartado.

XIV. La ley determinará los cargos que serán considerados de confianza. Las personas que los desempeñen disfrutará de las medidas de protección al salario y gozará de los beneficios de la seguridad social".

Por todo esto entendemos que el artículo 123 constitucional garantiza el derecho al trabajo. En el primer párrafo señala: "Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo, conforme a la ley."

Por lo anterior, el derecho al trabajo incluye la posibilidad de ejercerlo en las mejores condiciones sociales y laborales. Este artículo brinda protección al bienestar, salud y vida de los trabajadores y su familia. Se divide en los

apartados A y B; el primero, se refiere a obreros, jornaleros, empleados, domésticos y, en general, a todo contrato de trabajo. El apartado B se refiere a la situación laboral entre los Poderes de la Unión, el gobierno del Distrito Federal y sus trabajadores.

En términos generales, la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en su artículo 123, pretende lograr el equilibrio entre los derechos y las obligaciones del trabajador y del patrón o empresario.

Entre sus principales aspectos se puede mencionar a manera general que contempla:

Jornada máxima de ocho horas diarias.

Jornada máxima de siete horas para el trabajo nocturno.

Prohibición de labores insalubres o peligrosas.

Prohibición para emplear a menores de 14 años.

La jornada máxima de trabajo será de seis horas diarias para los jóvenes que rebasan los 14 años y sean menores de 16.

El goce de, por lo menos, un día de descanso por seis de trabajo.

Protección especial para la trabajadora embarazada.

A trabajo igual debe corresponder salario igual, sin considerar sexo ni nacionalidad.

El establecimiento de una comisión nacional integrada por representantes de los trabajadores, del gobierno para fijar los salarios mínimos.

Los salarios mínimos deben ser suficientes para satisfacer las necesidades básicas de un jefe de familia en lo material, social y cultural.

El salario mínimo debe quedar libre de embargo, compensaciones o descuentos.

Los trabajadores tienen derecho a un reparto de utilidades de la empresa.

El trabajo extraordinario, fuera del horario establecido, debe pagarse a doble sueldo.

Las empresas tienen la obligación de capacitar a sus trabajadores.

Las instalaciones del centro de trabajo deben ser higiénicas, seguras y preventivas.

Derecho de huelga de los trabajadores.

Trabajadores y empresarios tienen derecho a agruparse en defensa de sus intereses, es decir, a formar sindicatos.

Esta legislación laboral considera además de todo lo anterior, la facultad de las juntas de conciliación y arbitraje locales o federales para mediar los conflictos que surjan entre el patrón y el trabajador; dichos organismos deben estar formados por igual número de representantes de los obreros, los patronos y uno del gobierno. Las partes en conflicto deben sujetarse a las decisiones de la junta.

Ahora bien, después de tener un panorama mas amplio de todos los preceptos que abarca este artículo que por excelencia es protector de el trabajo, ya que considera los tipos de trabajadores, las ramas en que estos se desempeñan, así mismo como sus derechos y obligaciones. Por eso es que este artículo en materia laboral es sumamente importante y vale la pena citarlo en su totalidad como se hizo anteriormente y analizarlo de manera que pueda ser comprendido con mayor claridad.

5.2 ANALISIS DE LOS ARTÍCULOS 133 Y 135 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

Primeramente es necesario hacer mención que estos dos artículos es la fuente del interés de la realización de esta tesis por lo cual es necesario realizar un análisis para entender con mayor claridad lo que significan estos artículos y que es lo que tratan de hacer cumplir.

Por esta razón a continuación se hará una cita textual de estos artículos y posteriormente se analizarán.

5.2.1 ANALISIS DE LAS FRACCIONES DEL ARTÍCULO 133 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

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 tienda o lugar determinado;

III.- Exigir o aceptar dinero de los trabajadores como gratificación porque se les admita en el trabajo o por cualquier otro motivo que se refiera a las condiciones de este;

IV.- Obligar a los trabajadores por coacción o por cualquier otro medio, a afiliarse o retirarse del sindicato o agrupación a que pertenezcan, o a que voten por determinada candidatura;

V.- Intervenir en cualquier forma en el régimen interno del sindicato:

VI.- Hacer o autorizar colectas o suscripciones en los establecimientos y lugares de trabajo;

VII.- Ejecutar cualquier acto que restrinja a los trabajadores los derechos que les otorgan las leyes;

VIII.- Hacer propaganda política o religiosa dentro del establecimiento;

IX.- emplear el sistema de "poner en el índice" a los trabajadores que se separen o sean separados del trabajo para que no se les vuelva a dar ocupación;

X.- Portar armas en el interior de los establecimientos ubicados dentro de las poblaciones; y

XI.- Presentarse en los establecimientos en estado de embriaguez o bajo la influencia de un narcótico o droga enervante.

En primer lugar se señala que queda prohibido que los patrones discriminen a los trabajadores por su sexo, es decir, que los patrones no tienen derecho a negarse a la contratación de una persona por cuestión de su sexo.

En la fracción II se hace un señalamiento de que el patrón tiene prohibido obligar a los trabajadores a que consuman los productos de la tienda o de el lugar en donde laboran.

En la fracción III a el patrón se le prohíbe el recibir dinero a manera de gratificación por ser aceptado para laborar dentro de la empresa.

Dentro de la fracción IV se le prohíbe a el patrón a obligar de alguna forma a los trabajadores a que se integren o se retiren a un determinado sindicato o agrupación a la que pertenezcan, así como a obligar a que los trabajadores voten por un determinado partido.

En la fracción V los patrones tienen prohibido intervenir dentro de el régimen interno de el sindicato, lo cual quiere decir que su figura de patrón no será válida para la toma de decisiones dentro de el régimen interno de el sindicato de los trabajadores.

En la fracción VI no puede realizar o bien organizar colectas o suscripciones en los lugares de trabajo, ya que esto se puede considerar como un negocio, en beneficio propio o bien de un tercero a costa de los trabajadores.

La fracción VII, es muy importante, ya que esta prohibiendo a el patrón realizar actos que pueden restringir los derechos de los trabajadores los cuales son otorgados por la ley, como puede ser que suprima algunas medidas de seguridad dentro de el lugar de trabajo, con esto esta cuartando un derecho que es otorgado por la ley a los trabajadores, que es la higiene y la seguridad.

Dentro de la fracción VIII queda prohibido que el patrón realice cualquier tipo de propaganda, ya sea política o religiosa dentro de el lugar de trabajo, y mucho menos aun obligar a los trabajadores a que adopten esta.

En la fracción IX, se señala que le patrón no deberá emplear el sistema de "poner en el índice", lo cual significa que a los trabajadores que por algún motivo se hayan separado o hayan sido separados de le trabajo no se les vuelva a dar ocupación dentro de las empresas, esto es una especie de boletínaje lo cual no debe de ocurrir.

En la fracción X se prohíbe que el patrón porte cualquier tipo de arma dentro de los establecimientos donde se encuentren las poblaciones de trabajadores, esto como una medida de seguridad, para todas las personas que se encuentren en el lugar de trabajo, porque si de brindar seguridad se trata, existen para esto empresas que se dedican a esto.

Finalmente en la fracción XI se señala la prohibición de que el patrón se presente en estado inconveniente a los establecimientos, esto quiere decir que no deberá presentarse en estado de embriaguez o bajo en influjo de alguna droga.

5.2.2 ARTÍCULO 135 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

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;

III. Substraer de la empresa o establecimiento útiles de trabajo o materia prima o elaborada;

IV. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez;

V. Presentarse al trabajo bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que exista prescripción médica. Antes de iniciar su servicio, el trabajador deberá poner el hecho en conocimiento del patrón y presentarle la prescripción suscrita por el médico;

VI. Portar armas de cualquier clase durante las horas de trabajo, salvo que la naturaleza de este lo exija. Se exceptúan de esta disposición las punzantes y punzo-cortantes que formen parte de las herramientas o útiles propios del trabajo;

VII. Suspender las labores sin autorización del patrón;

VIII. Hacer colectas en el establecimiento o lugar de trabajo;

IX. Usar los útiles y herramientas suministrados por el patrón, para objeto distinto de aquel a que están destinados; y

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

En la fracción I se señala la prohibición hacia los trabajadores se ejecutar cualquier tipo de acto con el cual se pueda poner en peligro su seguridad así como la de sus compañeros de trabajo, de terceras personas, y hasta de el lugar de trabajo, esto quiere decir, que el trabajador debe de ser cuidadoso en las actividades que desempeñe para evitar accidentes.

Dentro de la fracción II se señala que el trabajador tiene prohibido faltar sin causa justificada o sin permiso de el patrón.

En la fracción III se prohíbe a los trabajadores substraer de la empresa o lugar de trabajo útiles de trabajo o bien materia prima o elaborada, con esto entendemos, que es una especie de robo porque se están sustrayendo sin permiso, cosas que pertenecen la empresa.

La fracción IV realmente no es muy complicada de entender simplemente se le esta prohibiendo a el trabajador presentarse en estado de embriaguez.

Dentro de la fracción V se señala la prohibición de que el trabajador se presente a laborar bajo la influencia de alguna droga o narcótico, pero a esto existe una excepción, que es que sea por prescripción medica, lo cual deberá de comprobar y hacer del conocimiento de el patrón, todo esto antes de iniciar su servicio.

En la fracción VI señala que queda prohibido portar armas durante las horas de trabajo, pero a esto existe una excepción, que es que en caso de que la naturaleza del trabajo lo exija, pero así mismo se exceptúan de esta disposición las punzantes y punzo-cortantes que formen parte de las herramientas o útiles propios del trabajo.

La fracción VII prohíbe el suspender las labores sin la autorización de el patrón, para que se pueda dar tal suspensión es necesario que se haga bajo la previa autorización de el patrón, a excepción, de que haya extremo de peligro.

En la fracción VIII, se establece que queda prohibido el realizar colectas en el establecimiento o lugar de trabajo, esta prohibición considero no es muy difícil de comprender. El realizar esta actividad puede causar algún tipo de perjuicio dentro de el lugar de trabajo, como por ejemplo la pérdida de tiempo al estar realizando esta actividad, la cual es completamente ajena al trabajo por el cual el trabajador esta recibiendo un salario.

La fracción IX prohíbe que los trabajadores utilicen las herramientas de trabajo que son suministrados por el patrón y para uso exclusivo de la empresa o establecimiento, con un objetivo diferente para el que en realidad son.

Finalmente en la fracción X queda estrictamente prohibido el realizar cualquier tipo de propaganda en horas de trabajo y dentro de el lugar de trabajo.

Con todo lo anterior se trato de dar un panorama un poco mas amplio de lo que abarcan las prohibiciones tanto para el patrón como para el trabajador, y dichas prohibiciones son importantes y necesarias por lo que hay que darles un estricto cumplimiento, para evitar conflictos de trabajo y despidos que puedan ser justificados.

Podemos decir que con estas prohibiciones se abarcan prácticamente todas las conductas que deben ser prohibidas dentro del lugar de trabajo, pero no se puede dejar de mencionar que en la actualidad, a pesar de que constantemente se hacen reformas para mejorar la calidad de vida y de trabajo, todavía encontramos algunas deficiencias en la ley.

CONCLUSIONES

PRIMERA.- Con respecto a los antecedentes históricos se puede decir que el Derecho del trabajo vino con nuevas propuestas a otorgar protección a los trabajadores que en épocas antiguas no tenían.

SEGUNDA.- Después de una lucha ardua para la integración de una ley que diera protección a los trabajadores, así mismo, como para que se les respetaran sus derechos humanos, se crean documentos tales como la Declaración de Derechos Sociales, y sin dejar de luchar se continua con la búsqueda de una ley que les permita un mejor nivel de vida logrando de esta manera la promulgación de la Ley Federal del Trabajo y esta pasa a su vez por una serie de reformas hasta llegar a la que actualmente nos rige que es la Ley Federal del Trabajo de 1970, y esta posteriormente fue reformada en 1980.

TERCERA.- El intento por crear leyes que brindaran protección a los trabajadores fue culminante, es decir, que los principios que se establecían en la Ley Federal del Trabajo, posteriormente se integraron al artículo 123 Constitucional, y de esta forma es como se logra la integración de este artículo.

CUARTA.- Los aspectos históricos juegan un papel muy importante puesto que estos son el resultado de las luchas que se han suscitado a lo largo de nuestra historia y que gracias a estos se da la necesidad de crear leyes y que estas a su vez vayan teniendo reformas para que se apliquen en mejora de los sujetos de la relación laboral .

QUINTA.- Al referirnos al Derecho del Trabajo como una rama del Derecho, este por su naturaleza jurídica pertenece al Derecho Público, y de acuerdo con las nuevas doctrinas se encuadra dentro de el Derecho Social, señalando que es un conjunto de normas jurídicas que van a proteger y a

resolver las controversias que puedan surgir entre los sujetos y objetos que intervienen dentro de la relación de trabajo, no se pueden dejar de mencionar los elementos esenciales, que son la exterioridad, coercibilidad, heterónoma, bilateralidad, además de ser libre, subordinada y remunerada.

SEXTA.- Es necesario mencionar que el objetivo principal del Derecho del Trabajo es brindar calidad de trabajo en el que van a intervenir las personas que han de prestar sus servicios, así mismo se deberán marcar límites tendientes a proteger bienes como la vida, la integridad física, la salud y la dignidad del trabajador, para que de esta forma se eleve el nivel de vida de las personas.

SEPTIMA.- Fue sumamente importante realizar el análisis de algunos de los conceptos mas importantes ya que ayuda a la mejor comprensión de el tema.

OCTAVA.- El realizar un análisis del artículo 259 de el Código Penal tanto en Fuero Común como Federal resulto ser muy provechoso, ya que ayudo a encontrar algunas diferencias entre ambos códigos, y de el análisis de estas se saco la conclusión que prácticamente las diferencias son de redacción mas que de contenido, salvo algunas pequeñas excepciones, al definir el hostigamiento sexual.

NOVENA.- Del presente trabajo se puede señalar que el hostigamiento sexual no se encuentra reconocido por la Ley Federal del Trabajo vigente, ni mucho menos como una causa expresa de rescisión de las relaciones laborales, por esto se considera importante el tema de hostigamiento sexual dentro de la materia laboral.

DECIMA.- De acuerdo con la ley, por hostigamiento sexual se entiende que es el asediar con fines lascivos reiteradamente a persona de cualquier

sexo, valiéndose de su posición jerárquica derivada de sus relaciones laborales, docentes, domesticas o cualquiera otra que implique subordinación, y a dicha conducta, así mismo se le aplicará una sanción, la cual puede es penal, pero podemos afirmar que en materia laboral existen deficiencias puesto que no se encuentra tipificada una sanción para el hostigamiento sexual, como tal.

DECIMO PRIMERA.- Del presente trabajo se puede determinar que se debe de realizar una reforma o adición a la Ley Federal del Trabajo en cuanto a prohibir conductas de hostigamiento sexual como tal, y no como una falta de probidad, es decir, que dentro de las prohibiciones que tienen los trabajadores y los patrones, se encuentre también el realizar conductas de hostigamiento sexual hacia sus compañeros, trabajadores y al patrón.

DECIMO SEGUNDA.- Dentro de el marco legal era necesario hacer la cita de el artículo 123 Constitucional, puesto que este artículo es por excelencia de el trabajo, y esta exclusivamente encaminado a garantizar el derecho de los trabajadores.

DECIMO TERCERA.- El realizar el análisis de los artículos 133 y 135 de la Ley Federal del Trabajo resulta sumamente importante puesto que estos artículos son la fuente del interés por proponer adiciones a dichos artículos ya que considero que están carentes de algunos elementos necesarios o mas bien que se contemple la prohibición de conductas de los trabajadores como de los patrones en cuanto al hostigamiento sexual, cabe hacer la mención que el objetivo principal es adicionar fracciones a los artículos mencionados, para que de esta forma se establezca que quedan prohibidas las conductas de hostigamiento sexual en ambos artículos, lo cual quiere decir que se les debe de prohibir tanto a los trabajadores como a los patrones.

DECIMO CUARTA.- Finalmente, considero que está conducta es importante que sea regulada en materia laboral y que apliquen sanciones mas

severas puesto que son conductas que se presentan con hacia cualquier persona sin importar su sexo o jerarquía, por lo que considero que se debe reformar la Ley Federal del Trabajo respecto de esta conducta que se da en la relación laboral.

PROPUESTAS

PRIMERA.- Es urgente reformar o bien adicionar los artículos 133 y 135 de la Ley Federal del Trabajo respecto del hostigamiento sexual, ya que es una conducta la cual se realiza dentro de el lugar o bien dentro de la relación de trabajo.

Esto se plantea con la finalidad de que se encuentre regulado como tal el hostigamiento sexual y no sea necesario equipararlo a un tipo de conducta, como es lo que ocurre actualmente, con las faltas de probidad.

Esta investigación fue con el objetivo de buscar la forma de brindar mayor protección a los trabajadores así como al mismo patrón el cual no esta excento de ser víctima de conductas de hostigamiento, y hacer conciencia de que no solo las mujeres pueden ser susceptibles de este tipo de conductas sino que también los hombres pueden ser hostigados ya sea por una mujer o por otro hombre.

Al revisar la Ley Federal del Trabajo y el Código Penal para el Distrito Federal y el Código Penal Federal nos damos cuenta de que en lo que respecta a los códigos esta tipificado el delito de Hostigamiento Sexual, pero considero es necesario se hagan modificaciones a la Ley Federal del Trabajo, dentro de los artículos 133 y 135 para que quede establecido la prohibición de realizar conductas de Hostigamiento Sexual, así como que al realizar estas sea una causa de la rescisión de contrato sin responsabilidad tanto para el patrón como para el trabajador.

SEGUNDA.- Los Legisladores deben de tener presentes los antecedentes de protección hacia la mujer, esto aun cuando en la actualidad se deben de contemplar a ambos sexos, puesto que es una problemática que se

debe de tratar de resolver de manera general, precisamente evitando discriminaciones, para que de esta forma las leyes adquieran mayor efectividad, y para esto es necesario que a problemáticas como esta que se presentan día con día se le encuentre una forma efectiva de aplicar la ley y que mejor que empezando desde el fondo, haciendo leyes en las cuales se contemple este tipo de conductas como es el hostigamiento sexual, a la cual considero no se le ha puesto la atención necesaria, y no se ha hecho consciencia de los daños que esta puede causar, desde el desempeño de la víctima en sus labores hasta en su desarrollo personal.

TERCERA.- La autoridad debe vigilar y sancionar a la persona sea patrón o trabajador que cometa conductas de hostigamiento sexual dentro de la relación laboral, con la finalidad de obtener un beneficio personal sexual, en este caso estamos hablando de que se debe de sancionar a quien hostigue o acose sexualmente a otra persona independientemente de el sexo de estas.

El Hostigamiento Sexual lo podemos entender como conductas de tipo sexual, con las cuales se este causando algún tipo de daño a la víctima. Pero como lo señalan los Códigos Penales para el Distrito Federal como el Federal, que se debe de realizar mediante querrela en ese momento se debe de poner una especial atención la víctima al momento de realizar su denuncia, para que esta proceda de manera efectiva y se pueda castigar al hostigador, y así de esta forma se empiece a tomar consciencia de que el realizar este tipo de conductas es sancionado por la ley, y de esta forma se abstengan de realizarlas.

Es por eso que los legisladores juegan un papel muy importante puesto que ellos tienen el poder de crear las leyes o en su caso de modificarlas para que estas tengan una verdadera eficacia, y que la gente se de cuenta de que este tipo de conductas son sancionadas por la ley, y mas aun dentro de la relación de trabajo los trabajadores como los patrones sepan que al momento

de realizarlas tendrán un castigo como en este caso específico con relación a la Ley Federal del Trabajo que cause la rescisión de el contrato sin responsabilidad para el que realice la conducta.

BIBLIOGRAFIA

ALVARADO LARIOS, Ana María. Temas Selectos de Derecho Laboral. Editorial Addison Wesley Longman. 1ª Edición México 1998.

BORRELL NAVARRO, Miguel. Análisis Práctico Jurídico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo. Cuarta Edición. Editorial Sista S.A. de C.V. México D.F. 1994.

CARRANCA Y TRUJILLO. CARRANCÁ Y RIVAS. Código Penal Anotado. Editorial Porrúa. México 1999.

CARRANCA Y TRUJILLO, Raúl. Derecho Penal Mexicano. Parte General. Editorial Porrúa. México D.F. 2000

CAVAZOS FLORES, Baltasar. 38 Lecciones de Derecho Laboral. Editorial Trillas. México 1999.

CAVAZOS FLORES, Baltasar. El Derecho del Trabajo en la Teoría... y en la Práctica. Confederación Patronal de la República Mexicana. México 1999.

DÁVALOS, José. Tópicos Laborales. Editorial Porrúa 2ª Edición. México 1998

DAVALOS, José. Derecho del Trabajo Tomo I. Octava Edición. Editorial Porrúa. México 1998.

DE BUEN L., Nestor. Derecho del Trabajo. Editorial Porrúa. México 1997.

DE BUEN L., Nestor. El Trabajo, el Derecho y algo mas. Editorial Porrúa. México 1999.

DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Editorial Porrúa. México 1999.

MEDINA HERMOSILLA, Miguel. Derecho Mexicano del Trabajo: Reformas que se imponen en su Legislación. Editorial Porrúa. México 1995.

PERAZA LARREA, Ana Elena M. El Derecho Mexicano del Trabajo a la Luz de la Teoría de la Constitución. Editorial Porrúa. México 1998.

LEGISLACIÓN

CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS
Comentada.
Instituto de Investigaciones Jurídicas UNAM.
Colección Popular. Serie Textos Jurídicos. Ciudad de México 2000

CODIGO PENAL FEDERAL. Legislación Federal. México D.F. 20 de junio del 2001. Actualización diaria. Información disponible en Internet:

www.juridicas.unam.mx

CODIGO PENAL PARA EL DISTRITO FEDERAL. Legislación Fuero Común. México D.F. 20 de junio del 2001. Actualización diaria. Información disponible en Internet:

www.juridicas.unam.mx/

CONSULTA LEYES FEDERALES por artículo. México D.F. 11 de febrero del 2001 información actualizada semanalmente. Disponible en Internet:

www.camaradediputados.gob.mx.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO COMENTADA Y CONCORDADA. BREÑA GARDUÑO, Francisco. Universidad Nacional Autónoma de México. Editorial Oxford. México 2000.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO ACTUALIZADA Y COMENTADA. México 1982. 5ª Edición. Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Legislación Laboral. México, D.F. 15 de junio del 2001, actualización diaria, disponible en Internet :

www.juridicasunam.mx/iustlab/leylab/

LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Legislación Federal. México 25 de marzo del 2001. Actualización mensual. Disponible en Internet:

www.cddhcu.gob.mx

MEXICANO ESTA ES TU CONSTITUCIÓN. RABASA, Emilio O. y Caballero, Gloria.. Comité de régimen interno y concentración política. Comité del instituto de investigaciones legislativas. Comité de asuntos editoriales. Grupo editorial Miguel Angel Porrúa. México D.F. 1996

OTRAS FUENTES

CD- ROM

"DERECHO DEL TRABAJO".

Enciclopedia Microsoft® Encarta® 99. [CD-ROM]. © 1993-1998 Microsoft Corporation. Reservados todos los derechos.

IUS 2000, consulta de Jurisprudencia por materia. (Laboral y Penal)

Jurisprudencia México 2000

©2000

DIRECCIONES ELECTRONICAS

ANTECEDENTES HISTORICOS DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.
[México, noviembre 2000]. Disponible en Internet en:

www.agn.gob.mx

CONSULTA DE LEYES PARA EL D.F. Consulta realizada diciembre del 2000.
Disponible en Internet:

www.asambleadf.gob.mx

CONSULTA ASPECTOS GENERALES L.F.T [México Octubre 2000] Disponible en Internet en :

www.scjn.gob.mx

CONSULTA DE JURISPRUDENCIA. En materia laboral México 25 de marzo del 2001. Actualización mensual. Disponible en Internet:

www.cddhcu.gob.mx

CONSULTA. Derecho Laboral. México 18 de febrero del 2001. Información actualizada semanalmente. Disponible en Internet:

www.universoe.com

CONSULTA. Derecho Penal. México 18 de febrero del 2001. Información actualizada semanalmente. Disponible en Internet:

www.universoe.com

EL DERECHO DEL TRABAJO. Consulta "el Derecho del Trabajo", México [citado 15 de diciembre del 2000]. Información actualizada mensualmente. Disponible en Internet:

www.l-derecho.com.mx

HOSTIGAMIENTO SEXUAL. Que es el Hostigamiento Sexual?, [publicación citada en julio del 2001] información actualizada semanalmente. Disponible en Internet:

www.laneta.apc.org/cidhal/lectura/junio/hosti.html

HOSTIGAMIENTO SEXUAL. Publicaciones mensuales de la OIT [publicada enero 2001]. Información disponible en Internet:

www.oit.com

PROTECCION A LA MUJER. Legislación Laboral. México D.F. [citado 22 de junio del 2000]. Información actualizada semanalmente. Disponible en Internet:

<http://info4.juridicaunam.mx/unamjure/>

PROTECCION A LA MUJER TRABAJADORA. [MÉXICO , Febrero 2001]. Disponible en internet en:

www.stps.gob.mx

REFORMAS A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, Diario Oficial de la