

123
201

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO



FACULTAD DE DERECHO

EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL COMO CAUSAL DE RESCISION.

T E S I S
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A :
CARLOS CANTE VALENCIA

FALLA DE ORIGEN

MEXICO, D. F.

1990



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.

INDICE.

PAG.

" EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL COMO CAUSAL DE RESCISION " .

PROLOGO.	1
CAPITULO PRIMERO.	
ANTECEDENTES DE LA INSTITUCION DE RESCISION:	3
I.- Antecedentes de la rescisión en el Derecho Romano.	4
II.- Antecedentes de la rescisión en el Código Napoleón.	9
III.- Antecedentes de la rescisión en el Derecho común y el - Derecho laboral mexicano:	11
A.- Antecedentes de la rescisión en el Derecho común mexica-- no.	11
B.- Antecedentes de la rescisión en el Derecho laboral mexica_ no.	15
IV.- Antecedentes de las relaciones laborales de la mujer en - México:	19
A.- Época Precolonial.	19
B.- Época Colonial.	21
C.- Época Independiente.	22
D.- Época Revolucionaria a nuestros días.	24
CAPITULO SEGUNDO.	
GENERALIDADES:	33
I.- Nociones de rescisión en materia civil y en materia labo- ral:	34
A.- Noción de rescisión en materia civil.	34
B.- Noción de rescisión en materia laboral.	39

II.- Diferencias entre rescisión, nulidad, resolución y revocación contempladas en el Derecho Común:	44
A.- Diferencia entre la rescisión y la nulidad.	44
B.- Diferencia entre la rescisión y la resolución.	46
C.- Diferencia entre la rescisión y la revocación.	48
III.- Diferencias entre rescisión, suspensión y terminación - de relación de trabajo:	50
A.- Diferencia entre la rescisión y la suspensión.	50
B.- Diferencia entre la rescisión y la terminación.	55
IV.- Clases de rescisión según la doctrina.	57

CAPITULO TERCERO.

LA MUJER EN LA RELACION DE TRABAJO:	61
I.- Nociones sobre el hostigamiento sexual hacia la mujer.	62
II.- Relaciones de trabajo entre patrón y trabajadora:	69
A.- Comunismo Primitivo.	70
B.- Esclavismo.	72
C.- Feudalismo.	73
D.- Capitalismo.	75
E.- Socialismo.	77
III.- La mujer trabajadora en el Derecho del Trabajo:	80
A.- Análisis de las diversas fracciones del artículo 123 del - apartado A. constitucional, referente a la protección de - la mujer trabajadora.	80
B.- La doctrina en el derecho laboral mexicano, en cuanto a la protección legal de la mujer en el periodo de la maternidad y la mujer en la jornada de trabajo:	83
a).- Protección legal de la mujer en el periodo de maternidad.	84

b).- Protección legal de la mujer en la jornada de trabajo.	86
C.- La mujer y el seguro social en cuanto a las prestaciones del Instituto del Seguro Social para las madres trabajadoras y las prestaciones del seguro social a la familia de la trabajadora:	91
a).- Prestaciones del Instituto del Seguro Social para las madres trabajadoras.	91
b).- Prestaciones del Instituto del Seguro Social a la familia de la mujer trabajadora.	92
IV.- Necesidades económicas de la mujer trabajadora.	95

CAPITULO CUARTO.

EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL COMO CAUSAL DE RESCISION EN MATERIA LABORAL:	99
I.- La reglamentación de la rescisión en la Nueva Ley Federal del Trabajo de 1970.	100
II.- Protección jurídica actual a la mujer trabajadora, en cuanto a su integridad física y psicológica en la legislación mexicana:	111
A.- Protección jurídica actual a la mujer trabajadora en su integridad física.	111
B.- Protección jurídica actual a la mujer trabajadora en su aspecto psicológico.	120
III.- Responsabilidad penal y laboral a que se hacen merecedores patronos o su personal directivo o administrativo por realizar actos de hostigamiento sexual a las mujeres trabajadoras en la legislación mexicana vigente.	121
IV.- Análisis del artículo 51, fracción II de la Ley Federal	-

del Trabajo.	124
V.- Análisis del artículo 164 al 172 de la Ley Federal del Trabajo.	128
CONCLUSIONES.	134
BIBLIOGRAFIA.	138

PRÓLOGO.

Los motivos que me impulsaron a escribir sobre el tema del hostigamiento sexual fueron varios, destacando sobre todo, el de no dejar pasar por alto esta serie de atropellos y abusos de índole sexual de que son objeto las mujeres trabajadoras; porque no hay razón para seguir solapando la vejación del hostigador hacia el sector femenino y máxime en los centros de trabajo. Aclarando, que el presente estudio lo desarrolle de la manera más seria y objetiva posible.

Debo mencionar también, que no es mi intención abordar al hostigamiento sexual desde un punto de vista penal; a pesar de que hay demanda de ciertos sectores de la sociedad en que se tipifique como delito en el Código Penal para el Distrito Federal, ya que el rubro de delitos sexuales es limitativo al respecto.

Por mi parte, considero necesario que se regule y sancione especialmente el hostigamiento sexual como causal de rescisión imputable al patrón, en la fracción II del artículo 51 de la Ley Federal del Trabajo; porque ello, ayudaría a disminuir agresiones de tipo sexual hacia la mujer trabajadora.

Es indiscutible, que el Derecho tiene implícitamente como característica de ser perfectible, es decir, que día con día se va corrigiendo o mejorando; por lo tanto, nuestro Derecho del Trabajo debe brindarle protección a la mujer trabajado-

ra cuando haya hostigamiento sexual por el patrono, debido a -- que ésto crea en la persona: molestias, intimidación, humillación, enojo, y en general un medio ambiente laboral ofensivo en una relación desigual de poder.

CAPÍTULO PRIMERO

ANTECEDENTES DE LA INSTITUCIÓN DE RESCISIÓN

I.- ANTECEDENTES DE LA RESCISIÓN EN EL DERECHO ROMANO.

II.- ANTECEDENTES DE LA RESCISIÓN EN EL CÓDIGO NAPOLEÓN.

III.- ANTECEDENTES DE LA RESCISIÓN EN EL DERECHO COMÚN Y DERECHO LABORAL MEXICANO. A.- Antecedentes de la rescisión en el Derecho Común Mexicano. B.- Antecedentes de la rescisión en el Derecho Laboral Mexicano.

IV.- ANTECEDENTES DE LAS RELACIONES LABORALES DE LA MUJER EN MÉXICO. A.- Época Precolonial. B.- Época Colonial. C.- Época Independiente. D.- Época Revolucionaria a nuestros días.

I.- ANTECEDENTES DE LA RESCISIÓN EN EL DERECHO ROMANO.

Sin lugar a dudas el Derecho romano es la fuente de la cultura jurídica de los pueblos occidentales y, en cierta manera, de los pueblos orientales en el mundo.

Hubieron otros derechos anteriores al Derecho romano, pero éste tuvo mayor trascendencia sobre ellos.

El legado jurídico del Derecho romano al Derecho mexicano es vasto, ya sea en instituciones como en el lenguaje jurídico. Transmitido a través del tiempo, por el contacto indirecto o directo, de otros sistemas jurídicos como: El Derecho canónico, el Derecho germánico, el Derecho francés, el Derecho español, el Derecho anglosajón-americano, los Derechos socialistas⁽⁺⁾ y, otros derechos que se han entremezclado y que forman en conjunto el patrimonio jurídico universal de la humanidad.

De esta guisa, el Derecho mexicano se enriqueció en su sistema jurídico, adaptando las diversas instituciones de acuerdo a su idiosincrasia y a las necesidades del pueblo mexicano.

----- Resaltada a grosso modo la importancia del Derecho -
(+) NOTA. Al respecto, los maestros Beatriz Bernal y José de Jesús Ledesma, nos dicen que estos sistemas socialistas se ubican especialmente en la Europa oriental, que originalmente formó su Derecho con elementos romano-germánicos, pero que a partir de la Revolución Rusa de 1917 ha elaborado su Derecho acorde al socialismo. Historia del Derecho romano y de los Derechos neorromanos. segunda edición. Edit. Porrúa, México, 1983, pág. 25.

romano, en la cultura jurídica de los pueblos, siendo la base - por la cual ha evolucionado el Derecho en general; es conveniente mencionar, que debido a la propia evolución del Derecho han surgido nuevas figuras jurídicas antes ignoradas, desconocidas - o poco perfeccionadas por el jurista romano. Figuras tan importantes como la teoría de las nulidades, el concepto de lesión, - etc.

En sí, el Derecho romano en un principio no conoció - los vicios del consentimiento, porque para ellos, sólo bastaba - la presencia de la solemnidad o formalidad para cubrir dichos - vicios del consentimiento o cualquier concepto de lesión. El -- desconocimiento de la lesión por los juristas romanos se debió - a que se sostenía el principio de la absoluta libertad de los - contratantes para fijar el precio en los negocios bilaterales, - pero más tarde se asimilo la lesión refiriéndola a la compraveⁿta de inmuebles urbanos, cuando hubiere una lesión enorme en -- cuanto al pago, y esta fuese menor de la mitad del verdadero -- precio; y por ello, en la época postclásica se regula la lesión, influenciado el jurista romano del criterio cristiano de que en los contratos debía haber igualdad en las prestaciones entre -- las partes.

La institución de la rescisión -que es el punto de - estudio del presente trabajo y, en concreto, el hostigamiento - sexual como causal de rescisión- como antecedente en el Derecho romano, es el pacto comisorio por una parte. Así el maestro Gu- tiérrez y González nos señala que:

" A la rescisión también se le conoce con el nom- - bre de pacto comisorio... Etimológicamente ' pacto comisorio ' ,

se forma con los vocablos latinos ' pacto ' que significa estipulación, y ' comisorio ' , que denota lo obligatorio o válido por determinado tiempo u ofrecido para cierto día. Este pacto tiene en Derecho mexicano, tres diversas connotaciones: una genérica a todos los contratos bilaterales, y las otras específicas de cierto tipo de contratos; así se tiene pacto comisorio.⁽¹⁾

En Roma hubo la " LEX COMMISSORIA " , que era una cláusula contractual que producía como resultado la resolución del contrato; y el pacto comisorio, que consistía en el derecho del acreedor de tomar la cosa mueble dada en garantía por el deudor, en el caso de que éste no cumpliera su obligación en el plazo convenido.

El pacto comisorio, como una institución realmente injusta para el deudor, fue prohibida por Constantino⁽²⁾ ; prohibición existente en nuestro actual artículo 2887 del Código Civil. Por otra parte, se podía agregar a la convención la condición resolutoria, por lo que se aplicarían las reglas de las modalidades de la obligación. El acreedor desde el momento del incumplimiento, gozaba de dos tipos de acciones: La " ACTIO -- PRÆSCRIPTIS VERBIS " y la " ACTIO ENDITI " cuya finalidad era que las cosas volvieran al estado que guardaban al momento de celebrarse la venta.

Además de la " LEX COMMISSORIA " ya comentada, en el Derecho romano se otorgaba la " LEX PLAETORIA " que concedía a

(1) Gutiérrez y González, Ernesto. Derecho de las Obligaciones. duodécima reimpresión, Edit. Cajica, México, 1986, pág. 525

(2) Margadant, G. F. Derecho Privado Romano. tercera edición, - Edit. Esfinge, México, 1968, pág. 284.

los menores de veinticinco años la rescisión de los contratos - en los que sufrieron lesión. También se concedía a los menores - la " IN INTEGRUM RESTITUTIO " . Esta figura era la que se em- - pleaba en materia de error, para obtener la devolución de lo -- que se hubiera dado por causa de dolo. Referente a ésto, el Lic Trinidad García nos dice:

" La ' RESTITUTIO IN INTEGRUM ' del Derecho romano, - es un remedio creado para la protección de intereses privados - cuando no se podía oponer la nulidad del acto celebrado en per- juicio injusto de éstos y se recurría al aniquilamiento de di- - cho acto, volviendo las cosas al estado que tenían antes de su - celebración " . (3)

Por otro lado, el maestro Margadant hace la mención - de la figura de la " IN INTEGRUM RESTITUTIO " , cuando se refie - re a que en Roma se crearon otros delitos distintos de los ya - contemplados del " IUS CIVILE " . (+) Siendo los siguientes: la ra - pía, la intimidación, el dolo y la fraus creditorum.

La rapiña, se asemejaba al robo, y se reguló en 76 - a. C. que por las constantes guerras civiles daban oportunidad - al saqueo de propiedades o bienes; la intimidación, consistía - en infundir o causar miedo o temor o amedrentar a una persona - para que cumpliera su prestación; el dolo, se presentaba cuando - (3) García, Trinidad. Apuntes de Introducción al Estudio del De - recho. vigésima sexta edición, Edit. Porrúa, México, 1980, - pág. 234.

(+) NOTA. Pertenecen entre los delitos del ius civile: el fúr- - tum (robo) ; injuria y; dammum injuria dátum. Margadant. - Ob. cit., pág. 307.

existía engaño malicioso de una de las partes en el convenio -- respectivo y; el *fraus creditorum*, era el fraude a acreedores -- cometidos por el deudor.

En los tres últimos delitos del " *IUS HONORÁRIUM* " , se concedía a la víctima la " *IN INTEGRUM RESTITUTIO* " . En la intimidación, la " *IN INTEGRUM RESTITUTIO* " , daba como efecto la anulación del negocio; en el dolo si se ejercía la " *IN INTEGRUM RESTITUTIO* " no se podía hacer uso de la " *ACTIO DOLI* " y; en el " *FRAUS CREDITORUM* " , que daba como resultado una acción rescisoria de carácter civil.

Es conveniente exponer por último, que las modificaciones en el empleo de las instituciones jurídicas del Derecho romano, se debieron a las diferentes etapas que presentó su Derecho a través de su larga historia y que influyen en su pensamiento jurídico, político y social. En su primera etapa, es decir en la etapa arcaica, hubo una monarquía y advenimiento de la República consular de 753 a. C. a 449 a. C. ; en la segunda etapa del Derecho romano preclásico, existió la República de -- 449 a. C. a 27 a. C. ; en la tercera etapa del Derecho romano -- clásico, existió el principado y el senado de 27 a. C. a 235 -- d. C. y; en la cuarta etapa del Derecho romano postclásico, se dio el imperio absoluto en 235 d. C. a 527 d. C. (4)

(4) Bernal, Beatriz y José de Jesús Ledesma. Ob. cit., págs. 91, 142, 195 y 238.

II.- ANTECEDENTES DE LA RESCISIÓN EN EL CÓDIGO NAPOLEÓN.

El Código Napoleón fue una legislación de gran inspiración en el Derecho de otros países. Debe su denominación, precisamente, a Napoleón Bonaparte que tuvo gran inquietud en la codificación del Derecho Civil de su patria.

En 1804, fue promulgado este Código que pasó por muchos obstáculos hasta su publicación. El Código Civil francés, - cambio de nombre en varias ocasiones. Primero se llamo Código Civil de los Franceses; en 1807 se da el título de Código Napoleón; pero por la caída del imperio, se vuelve a llamar Código Civil de los Franceses. Finalmente, en 1852 se volvió a denominar Código Napoleón.

En materia de rescisión el Código Napoleón se encuentra contemplado en su artículo 1184, que fue resultado de las ideas de Dumoulin (siglo XVI), Domant (siglo XVII), Pothier (siglo XVIII) y otros autores. Estos tratadistas se referían a la condición resolutoria que operaba en favor del vendedor y comprador; así como demandar la resolución del contrato por incumplimiento sin necesidad de mediar pacto comisorio, y era preciso que la autoridad judicial hiciera la declaración correspondiente.

El Lic. Gutiérrez y González manifiesta que:

" Para el siglo XIX en que se gesta el vigente Código civil (sic.) francés el Código Napoleón, se subsumen todas las ideas en el texto del artículo 1184 de este Ordenamiento, - el cual a la letra dice:

Artículo 1184.- La condición resolutoria se sobreene-

tiende en todos los contratos sinalagnáticos para el caso de -- que una parte no cumpla su obligacion.

En este caso el contrato no se resuelve de pleno derecho. La parte que no recibió la prestación a que se obligó la otra, - puede optar entre obligar a ésta a que cumpla, mientras sea posible, o reclamar la resolución con daños y perjuicios.

La resolución debe demandarse a los tribunales y puede - concederse al demandado un plazo según las circunstancias ". (5)

Otro precepto del Código Napoleón sobre rescisión es el - artículo 1674 que dice:

" Si el vendedor ha sido lesionado en más de siete doceas vos en el precio de un inmueble, tiene el derecho de pedir la - rescisión de la venta (entendiéndose por rescisión, en este ca so, la decisión unilateral para deshacer los efectos de la obli gación consignado en el contrato bilateral; debido a que una -- persona mayor ha sufrido lesión) , aun cuando expresamente hu biera renunciado en el contrato a la facultad de pedir esta - - rescisión " . (sic.)

Es claro que en el Código Napoleón, se apoyaba en la re- solución canónica, que consistía que cuando hubiese incumpli- - miento de una de las partes, se tenía que acudir ante la autori dad judicial a exigir la rescisión; pues esta no opera de pleno derecho.

(5) Gutiérrez y González, Ernesto. Ob. cit., págs. 529 y 530.

III.- ANTECEDENTES DE LA RESCISIÓN EN EL DERECHO COMÚN Y DERECHO LABORAL MEXICANO.

A.- Antecedentes de la rescisión en el Derecho Común Mexicano.

La institución de la rescisión es propia de los actos contractuales. Su antecedente viene de la regulación en la "LEX COMMISSORIA " ; y del pacto comisorio, que a su vez se deriva del latín: " pacto " y " comisorio " , lo primero significa estipulación, y lo segundo, lo obligatorio o válido.

Es oportuno citar, por la naturaleza de la rescisión en el Derecho francés, que la institución de la lesión en antaño, daba derecho a ejercitar o bien la acción rescisoria o la acción de nulidad.

Tocante a la lesión, los ilustres tratadistas Henri, Léon y Jean Mazeaud, comentan:

" La lesión apareció tardíamente, bajo Diocleciano - (284-305) , por la evidente preocupación de proteger a los pobres, a los humildes, contra los abusos de los poderosos, de los potentes " .(6)

Esto nos demuestra la evolución de la teoría de los vicios del consentimiento. Dándonos la pauta para encontrar la naturaleza del concepto de rescisión y ubicarla en nuestro Derecho patrio.

(6) Mazeaud, Henri, Mazeaud, Léon y Jean Mazeaud. Lecciones de Derecho Civil. Parte segunda, volumen I. Traductor Luis -- Alcalá Zamora y Castillo. Edit. Ediciones Jurídicas Europa-América, Argentina, 1969, pág. 183.

Consideramos, que el Derecho mexicano es ya un Derecho autónomo en la época independiente -fruto del mestizaje indígena-español- ; sin embargo, aún se seguía legislando en su Derecho privado con las llamadas Leyes de las Siete Partidas.

La Reforma dio un nuevo viraje al Derecho con leyes nacionales. Por ejemplo, las Leyes de Reforma del señor presidente Benito Juárez, sobre el matrimonio que quedó fuera de la incumbencia de la Iglesia. Posteriormente se hicieron intentos para crear una legislación civil lejos de la influencia del Derecho español.

Antes a la Reforma, se había hecho un primer proyecto para crear los primeros códigos, como un Código Civil con fecha de 22 de febrero de 1822; pero no se llevó a cabo dicho cometido de decreto de la Soberana Junta Provisional Gubernativa. Más tarde se le encomendó una redacción de Código Civil al notable doctor Justo Sierra y, se publicó tal proyecto en 1861. Influenciado el proyecto de Código Civil de Justo Sierra del proyecto de Código para España de 1852 (que a su vez fue influencia del Código Napoleón), y del Código chileno, obra de Andrés Bello de 1855.

El proyecto de don Justo Sierra tuvo que pasar a revisión a una Comisión Revisora. Esta Comisión se detuvo en sus trabajos, y en el imperio de Maximiliano continuó funcionando. En 1866 se crearon algunos libros del Código Civil.

El maestro Margadant, nos señala lo siguiente:

"... Una rama del Derecho civil fue modernizada en forma sistemática: las sucesiones por testamento y ab intestado (ley del 2.V.1857) . Otras materias civiles reglamentadas por

leyes especiales fueron el matrimonio (Leyes de Reforma: luego 2.V.1861 y 5.VII.1862), el mutuo con intereses (16.III.1861 y normas anteriores) , la reducción de la mayoría de edad a 21 años (5.I.1863) , y las solicitudes de legitimación, 11.II. - 1870 " .(7)

A la caída del imperio, con una nueva Comisión nombrada, se creó el Código Civil para el Distrito Federal y la Baja California de 1870.

Este Código de '70 se apoyó en el artículo 1184 del Código Napoleón, para la redacción de los artículos 1465, 1466 - y 1537, en relación a la rescisión.

El Código Civil de 1884 que derogó el Código Civil de 1870, su revisión estuvo a cargo de los señores Collantes y Buenrostro, E. Ruiz y Miguel S. Macedo. Dicho Código de 1884 -- trajo como novedad el admitir los efectos de la lesión, siguiendo el sistema romano, en general de las latinas, considerando a la lesión como rescindible y no como una causa de nulidad del contrato, pues sólo se rescinde un contrato que en sí mismo es válido. También se suprimió del Código de 70 la figura de la -- " PORTIO " legítima, que tenía como objetivo reducir los efectos dañinos del capricho del testador en perjuicio de los miembros de familiares más cercanos y, la supresión de la " IN INTEGRUM RESTITUTIO " .

Esta figura de la íntegra restitución, regulada en la Nueva España por la Novísima Recopilación de 1805 -en su parte de la restitución de los menores- en su Libro I, título 19 y (7) Margadant, G.F. Introducción a la Historia del Derecho Mexicano. segunda edición, Edit. Esfinge, México, 1976, pág.150

25 que decía que la restitución " IN INTEGRUM " era la reposición de la cosa al estado que tenía antes de haber padecido el engaño el menor.

El Código Civil de '84 a pesar de suprimir a la íntegra restitución, si reguló a la rescisión en sus artículos siguientes:

Artículo 1349.- " La condición resolutoria va siempre implícita en los contratos bilaterales, para el caso de que uno de los contrayentes no cumplieren su obligación " .

Artículo 1350.- " El perjudicado podrá escoger entre exigir el cumplimiento de la obligación o la resolución del contrato con el resarcimiento de daños y abono de intereses, pudiendo adoptar este segundo medio aún en el caso de que habiendo elegido el primero, no fuere posible el cumplimiento de la obligación " .

Artículo 1421.- " Si el obligado de un contrato dejare de cumplir su obligación, podrá el otro interesado exigir judicialmente el cumplimiento de lo convenido o la rescisión de contrato, y en uno y otro caso el pago de daños y perjuicios " .

Apreciamos del texto de dichos preceptos, que existe un pacto comisorio tácito cuando haya lugar a incumplimiento en las obligaciones por una de las partes.

Por último, se expidió el Código Civil de 1928 que se aparta del sello individualista de los anteriores Códigos. Este nuevo Código trajo grandes innovaciones, verbigracia, de ser aplicable en materia común para el Distrito Federal y para toda la República en materia federal; también se introduce la inexistencia del acto jurídico. En cuanto a la rescisión, ésta se funda en su artículo 1949 del Código Civil, cuyo párrafos in

dica:

Artículo 1949.- " La facultad de resolver las obligaciones se -
entiende implícita en las recíprocas para el caso de que uno de
los obligados no cumpliere lo que le incumbe.

El perjudicado podrá escoger entre exigir el cumpli-
miento o la resolución de la obligación, con el resarcimiento -
de daños y perjuicios en ambos casos. También podrá pedir la re-
solución aún después de haber optado por el cumplimiento, cuan-
do éste resultare imposible " .

El artículo 17 antes de la reforma de 27 de diciem--
bre de 1983 señalaba la rescisión de manera errónea, pues era -
causal de nulidad por lesión -lo antes señalado lo trataré con -
más detalle en el capítulo respectivo del presente trabajo-.

B.- Antecedentes de la rescisión en el Derecho Laboral Mexicana

La figura de la rescisión en el Derecho laboral es -
realmente algo curioso y controvertido. Por un lado, se le uti-
liza como despido, cuando es invocada por el patrón y; retiro, -
cuando lo impugna el trabajador. Otro problema se presenta para
conocer sus antecedentes.

En palabras del notable maestro Mario de la Cueva, -
señala que el capítulo sobre rescisión de las relaciones indivi-
duales de trabajo es una novedad del Derecho mexicano. Continúa
diciendo, que su fundamento de la rescisión está contemplada en
la fracción XXII del artículo 123 constitucional. Esta fracción
XXII del apartado A. a la letra dice:

" El patrono que despidió a un obrero sin causa justi

ficada 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, pa-- dres, hijos o hermanos. El patrono no podrá eximirse de esta -- responsabilidad cuando los malos tratamientos provengan de de-- pendientes o familiares que obren con el consentimiento o tole-- rancia de él " .

Es decir, aquí está contemplada la naturaleza consti-- tucional de la rescisión, que enuncia algunas causales de resc*is*ión como la falta de probidad y los malos tratamientos del pa-- trón al trabajador.

Tanto la Ley Federal del Trabajo, de 1931 y la vigen-- te de 1970, regulan las causales de rescisión. Por lo que res-- pecta a la derogada Ley de '31, el maestro Barrio de la Cueva -- nos saca de la duda de cuál es su antecedente inmediato al ci-- tar que:

"... Los artículos 121 y 123 de dicho capítulo tie-- nen algunos antecedentes, pero no es posible establecer, en for-- ma precisa, cuáles fueron sus modelos: Algunas de las fraccio-- nes de los preceptos citados aparecen en el proyecto Zubarán y -- en varias de las Leyes del Trabajo de los Estados y, salvo deta

lles terminológicos, en el proyecto de Portes Gil. Finalmente, -
diversas fracciones concuerdan con disposiciones de la ley Bel-
ga " .(8) (sic.)

La Ley Federal del Trabajo de 1931 se diferencia de -
la Nueva Ley de '70 en lo siguiente: La primera de las leyes re-
guló a la rescisión en su Capítulo XII, en los artículos 121; -
123; 126, fracción VI; 144; 145; 146; 167; 185; 188; 189; 225 y
226. El artículo 121, se refiere, a que el patrón podrá rescin-
dir el contrato de trabajo; este precepto consta de 16 causales
de rescisión. En su última fracción, o sea la XVI, no contempló
la hipótesis de que el patrón deba dar aviso escrito de fecha y
causas por las que rescinde la relación o contrato de trabajo; -
la Nueva Ley Federal del Trabajo, regula a la rescisión en su -
Capítulo IV, en su artículo 47, que tiene 15 fracciones las cua
les puede impugnar el patrón. En su última fracción, se estable
ce: que el patrón deberá dar al trabajador aviso escrito de la
fecha y causa de rescisión. La ley derogada, en su artículo 123,
trata de que el trabajador podrá rescindir el contrato, tiene -
9 fracciones; y la Nueva Ley, también coincide con idéntico nú-
mero de fracciones. No tuvo reformas substanciales la Nueva Ley
Federal del Trabajo en este artículo 51, aunque cambian de posi-
ción algunas fracciones, como es el caso de que en la actual --
fracción I del artículo 51 relativo al engaño del patrón sobre-
las condiciones de trabajo, estaba colocado en el artículo 123 -
en su fracción II; la fracción II del artículo 51 que trata so-

(8) De la Cueva, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I, -
décima segunda edición, Edit. Porrúa, México, 1970, págs. -
309 y 810.

bre incurrir el patrono en faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amenazas, injurias, malos tratamientos u otros -- análogos, en el artículo 123 era la fracción III; lo que hoy es la fracción III del artículo 51 relativo a los actos que se refiere la fracción anterior; en el artículo 123 era la fracción IV; la fracción IV del artículo 51 que trata sobre la reducción del salario, en el artículo 123 era la fracción VIII; en cuanto a la fracción V del artículo 51 que se refiere a la rescisión -- por incumplimiento de pago de salario en la fecha y lugar convenidos, en el artículo 123 era la fracción I; la fracción VI del artículo 51 relativo al perjuicio sufrido en herramientas o útiles de trabajo, el artículo 123 lo reglamentó en su fracción V; la fracción VII del artículo 51 que trata de la existencia de un peligro grave para la seguridad o salud de los trabajadores, en el artículo 123 se reglamentó en la fracción VI; y la fracción VIII del artículo 51 que menciona la imprudencia o descuido del patrón para la seguridad del establecimiento o de las -- personas que se encuentre en él mismo, en el artículo 123 se estableció en la fracción VII. También hay modificación en algunas palabras; por ejemplo, en la fracción I de éste artículo 51 se suprimió la palabra: por engañarlo el patrón y quedó: engañarlo el patrón; así como cambiar la frase: que le hubiere propuesto el trabajo, al tiempo de celebrarse el contrato, por: al proponerle el trabajo. La fracción II del vigente artículo 51 -- dice: Incurrir el patrón, sus familiares o su personal directivo o administrativo, dentro del servicio, y antes decía: Por incurrir el patrón, sus familiares o dependientes que obren con -- el consentimiento o tolerancia de él, y dentro del servicio. En

la fracción IV del artículo 51 señala de manera reducida lo siguiente: Reducir el patrón el salario al trabajador, y antes se decía: Por reducir el patrón el salario del trabajador sin su consentimiento, a menos que medie decisión de la Junta de Conciliación y Arbitraje competente. La fracción VIII del artículo 51 señala: Comprometer el patrón, con su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentran en él, y antes decía: Por comprometer el patrón, con su imprudencia o descuido inexcusables, la seguridad del taller, oficinas o negociación, o de las personas que allí se encuentren.

La reforma del artículo 121 por el vigente artículo 47, es que el anterior, se consideraba producida la rescisión (despedido) por la mera manifestación unilateral del interesado sin necesidad de acudir ante las autoridades del trabajo.

IV.- ANTECEDENTES DE LAS RELACIONES LABORALES DE LA MUJER EN MÉXICO.

Por medio de un breve estudio de las diferentes etapas históricas en México, nos damos cuenta de la aparición de la relación de trabajo de la mujer y, la condición que guardaba la misma. Estas etapas son: La precolonial, colonial, independiente y revolucionaria a nuestros días.

A.- Época Precolonial.

Este periodo se caracteriza por la organización social tribal. La población indígena estaba dividida en castas so

ciales; por ello, las clases sociales si existían. También fue conocida la figura de la esclavitud, muy diferente a la que se dio en Roma; que se originaba por motivo de deudas, guerras, au toventa y por haber cometido delitos.

Básicamente el trabajo se centra en la agricultura. Los hombres se dedican día a día a la siembra y la cosecha.

El investigador Enrique Florescano al referirse al trabajo de la mujer indígena comenta:

"... Esta división original del trabajo arrojó (sic) a la mujer al recinto del hogar campesino, dedicándola a la producción y cuidado de los hijos y a la extenuante tarea de elaborar los alimentos diarios y el vestido familiar. Procrear, desgranar el maíz, cuidar de los niños y los animales domésticos, moler los granos del maíz, fabricar el vestido familiar, hacer las tortillas, recoger la leña, llevar el alimento a la milpa y preparar otra vez la leña y el agua para cocer el maíz, tales fueron durante siglos y cotidianamente las tareas de la mujer, gran pilar y estabilizador de la familia campesina " (9)

Las ocupaciones de la mujer como vemos, eran relegadas al hogar, que diariamente realizaban faenas en la agricultura, el bordado de las vestimentas de la familia y la artesanía.

Propiamente, aún la relación jurídica del trabajo no existe. La situación que guarda la mujer en los diversos pueblos indígenas, como regla general, era inferior a la del hombre. Sin embargo, en los pueblos indígenas como en el azteca, y

(9) Florescano, Enrique. La Formación de los Trabajadores en la Época Colonial 1521-1750. Edit. Siglo Veintiuno, México, -- 1980, pág. 12.

a diferencia de otras culturas como la griega y romana, la mujer gozaba de algunos derechos o privilegios como: acudir a las autoridades indígenas a solicitar justicia, poseer bienes materiales, celebrar convenios o contratos, etc.

B.- Época Colonial.

La llegada de los españoles al nuevo continente fue un hecho trascendente en la humanidad, que vino a cambiar radicalmente la forma de vida de los pueblos autóctonos. La conquista española fue en 1521 en la Nueva España.

Es Hernán Cortés el conquistador, tras vencer a la gran Tenochtitlan. Los tlaxcaltecas, van a recibir provechos -- por su ayuda a los españoles. Reciben de ellos, entre otras cosas: Que mantuvieran sus autoridades indígenas, podían poseer y montar a caballo, usar arma de fuego, pagar poco impuesto, se les permitió la crianza de ganado.

Los pueblos vencidos, fueron destinados al vasallaje es decir, se sujetaba a los indígenas en un estado de servilismo, de sumisión a un señor al cual le debían respeto, fidelidad. Más tarde, aparece la encomienda que consistía en que a los indígenas se les dá a un encomendero, que según tiene que cristianizar a los indígenas, a cambio de que éstos le trabajen sus -- tierras. De ahí se explica el gran éxodo de españoles al nuevo continente.

Hubo en estos tiempos gran opresión, injusticias, tiranía; por ello, se expidieron las Leyes de las Indias que eran el conjunto de normas e instituciones que España aplicó en sus --

territorios de ultramar.

Las Leyes de Indias tenían disposiciones humanitarias para los indígenas, pero desgraciadamente no se cumplían.

En relación a la protección de la mujer, el maestro Guillermo Cabanellas cita que:

" Durante la época del embarazo se prohibía el trabajo, y algunas leyes llevaron prohibición hasta cuatro meses después del parto. Alcanzó así un límite no logrado aún en la legislación moderna de muchos países; en tal sentido prohibía a toda india que tenga hijo vivo, pueda salir a criar hijos de españoles especialmente del comendero, bajo pena de pérdida de la encomienda y multa " .(10)

Con las Leyes de las Indias hubo toda una reglamentación en cuestión de trabajo, salario, jornadas, cancelaciones de deuda. Por lo tanto, aquí si existió la relación de trabajo entre los mestizos y los españoles; consolidándose como unidad de producción a la hacienda en el siglo XVII.

C.- Época Independiente.

La clase social de los criollos, son los que deseaban la independencia de la Nueva España del yugo español. Y -- aprovechándose de la invasión de Napoleón a España, se conquista la Independencia.

El padre Miguel Hidalgo y Costilla es el encargado de llamar a la sublevación en la madrugada del 16 de septiembre (10) Cabanellas, Guillermo. Introducción al Derecho Laboral. Volumen I, Edit. Bibliografía Omeba, Argentina, 1960, pág. 43

de 1810. Lográndose la independencia en el año de 1821.

Por 1823, México empieza a industrializarse con fábricas textiles y minera principalmente.

" En 1823, había 44.800 obreros mineros, 2.800 textiles (en fábricas). En las minas, la jornada era de 24 a 60 horas consecutivas, el salario real, de 18 centavos por cada 14 horas; en las minas y en las fábricas textiles, de 30 centavos por 18 horas (12 centavos para las mujeres y niños). En 1824 existían ya 50 fábricas textiles, con 12.000 obreros. Su jornal era 37 centavos diarios " .(11)

Los grandes dueños de las industrias principales pertenecían a extranjeros que pagaban sueldos miserables por jornadas de trabajo tan duras e inhumanas; en cuanto que a mujeres y niños se les pagaba 12 centavos por 18 horas de trabajo que merecían considerablemente su salud. En 1867, se pide que las mujeres trabajen 14 horas, por considerar que las mujeres tengan tiempo de atender los deberes hogareños.

Maximiliano de Habsburgo, que gobierna a México a lo largo de 3 años, fue liberal en su política y dictó leyes que protegían a los trabajadores, así como exonerar de deudas al trabajador que excedieran de 30 francos, también prohibió el trabajo de menores de 12 años y, en el caso de que trabajasen, que laboraran menos horas.

Nos comenta el investigador Víctor Alba lo siguiente:

----- " En 1873 se contaban 43.000 obreros industriales -----
(11) Alba, Víctor. Historia del Movimiento Obrero en América Latina. Edit. Libreros Unidos Mexicanos, México, 1964, pág. 436

(32.000 de los cuales, en las fábricas textiles). La jornada, en verano, de 12 horas y media, y en invierno, de 12 horas. En 1880 hay 400 fábricas que empleaban a cerca de 80.000 obreros; - a la minería se consagraban 70.000 hombres " .⁽¹²⁾

Notamos que comienza a surgir cierto interés en la - protección del trabajador, y en especial de la mujer y de los - menores de edad. Más tarde, se protegerá con las Leyes de Refor- ma que expedirá leyes con espíritu nacional, como la Constitu- ción de 1857, los códigos civiles de 1870 y de 1884. El Código - de '70, reglamentó el contrato de obras, que tenía aplicación - en los conflictos obrero-patronales; el segundo Código, reguló - el contrato de industria y de servicio. Es el constituyente de - 1857, donde estuvo a punto de nacer el Derecho del Trabajo al - ponerse en discusión el artículo cuarto que se refería a la li- bertad de industria y de trabajo. Siendo Ignacio Ramírez el que defendía tal proyecto.

D.- Época Revolucionaria a nuestros días.

Se inicia la etapa del porfirismo de 1876 y concluye en 1911. En el año de 1867, Porfirio Díaz se postula como candi- dato a la presidencia, pero es vencido por don Benito Juárez. A pesar de la derrota, Díaz decide posteriormente, ser elegido -- candidato a gobernador de los Estados de Morelos y de México, - luego como diputado federal; logrando el último puesto de fun- cionario público.

----- Para el año de 1871, nuevamente se postula como can-
(12) Alba, Víctor. Ob. cit. p^{da} 436.

didato a la presidencia de la República y nuevamente es derrotado por Juárez.

Así entre peripecias en la vida política se vio el general Díaz, y aprovechando la muerte de Benito Juárez, en cierta forma, en 1877 se convierte en presidente y, establece-- ría la dictadura porfirista, que terminará hasta la Revolución Mexicana de 1910.

Durante el gobierno de Porfirio Díaz, que sería 8 veces presidente de México, se crea el ferrocarril; la escuela normal de maestros; el jardín de niños; el Hospital General, etc. Bajo el lema de " Poca política y mucha administración " .

Se mantuvo la paz en el país por largo tiempo, pero cada vez se acrecentaba la miseria del pueblo mexicano. El latifundismo se dio grandemente, donde extensas regiones de tierras fértiles estaban en manos de pocas familias acaudaladas.

El trato de los peones era parecido a la de un esclavo; y así lo consideraba, por ejemplo, el periodista John Kenneth Turner, al citar que:

" La quinta parte de los esclavos de Valle Nacional son mujeres y la tercera parte niños menores de 15 años. Estos trabajaban en los campos con los hombres. Guestan menos, duran bastante y en algunas labores, como la de plantar el tabaco, son más activos y, por lo tanto, más útiles. A veces se ven niños hasta de 6 años plantando tabaco. Las mujeres trabajan también en el campo, especialmente en la época de la recolección; pero principalmente se dedicaban a las labores domésticas. Sirven al amo y a la ama, si la hay; muelen el maíz y cocinan los alimentos de los esclavos varones. En todas las casas de esclavos

vos que visité encontré de 3 a 12 mujeres moliendo maíz, toda a mano, en dos piedras llamadas metate. La piedra plana se coloca en el suelo; la mujer se arrodilla tras de ella, y completamente doblada, mueve hacia adelante y atrás la piedra cilíndrica o mano del metate sobre la piedra plana. El movimiento es parecido al que hace una mujer lavando ropa; pero es mucho más duro. Pregunté al presidente municipal de Valle Nacional por qué los propietarios no compraban molinos baratos para moler el maíz, o por qué no compraban uno entre todos, en vez de acabar con los pulmones de varios centenares de mujeres cada año, y la respuesta fue: ' Las mujeres son más baratas que las máquinas ' ". (13)

Lo antes señalado, nos resume claramente la situación en que vivía la mujer en el medio rural; y la poca consideración que tenía en los plantíos de tabaco. Sin embargo, y antes de la Revolución, se expidieron diferentes leyes en protección de los y las trabajadoras. La Ley de Vicente Villada y la Ley de Bernardo Reyes, por ejemplo, hablaban de los accidentes de trabajo imputables al patrón; la Ley de Manuel M. Diéguez, establecía el descanso de trabajo obligatorio; la Ley Aguirre-Berlanga, reguló la jornada de trabajo de 9 horas, prohibición de tiendas de trabajo; Ley de Agustín Millán, que trató de bajar la jornada de trabajo de la mujer; y las Leyes de Yucatán, conocidas con el nombre de " Las Cinco Hermanas " (Ley del Trabajo, Ley Agraria, Ley de Hacienda, Ley de Catastro y la Ley del Municipio Libre), que creó un Departamento de Derecho de Trabajo encargado de las cuestiones laborales, acepta la huelga

(13) Kenneth Turner, John. México Bárbaro. segunda edición, Editores Mexicanos Unidos, México, 1988, pág. 64.

reguló el contrato individual y colectivo de trabajo.

" A principios del siglo XX comenzó a utilizarse ampliamente el trabajo femenino, sobre todo en las diferentes ramas de la industria de la transformación: textil, alimenticia, confección, tabacalera y otras. En estas industrias las mujeres constituían más de 1/3 de la fuerza ocupada " .(14)

La Revolución de 1910, vino a acabar con la dictadura porfirista de 30 años en el poder. La culminación de la revolución revolucionaria se plasmó en la Constitución de 1917 que consagra tanto garantías individuales como garantías sociales. Considerando el constituyente de 17 legislar en materia del trabajo, y que en especial se protegiera a la mujer.

Quedando reglamentada la protección de la mujer en las fracciones II, V, VII y XI del artículo 123, del apartado A. de la Constitución, que versan lo siguiente:

Fracción 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,"

Fracción 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 forzadamente 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

(14) Vizgunova, I. La Situación de la Clase Obrera en México. - segunda reimpression, Edt. Ediciones de Cultura Popular, - México, 1980, pág. 20.

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; "

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

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

El cuidado de la mujer en las fracciones anteriores, es en cuanto al desempeño de labores peligrosas o insalubres; - protección a la maternidad antes y después del parto; jornada y salario de trabajo.

Es en 1931, que se promulga la Ley Federal del Trabajo que vino a acabar con los conflictos de competencia de tiempos pasados. El Capítulo III estuvo dedicado a la mujer, en sus artículos 76, 77 y 79; y en el aspecto de descanso pre y postnatales, y el Capítulo VII, en los artículos 107, 108, 109 y 110, que señalaban la prohibición de labores peligrosas o insalubres a las mujeres.

Es en el sexenio de don Adolfo Ruiz Cortínez que se concede el voto a la mujer mexicana, en el año de 1953.

La Ley Federal del Trabajo de 1931 es derogada por - la Nueva Ley Federal del Trabajo de 1970, que regula en sus ar-

tículos 164 a 172 el trabajo de la mujer -que trataré en particular, en el capítulo respectivo de éste trabajo-.

En 1974, hubo reforma al artículo 4^o constitucional -y, consecuentemente la Nueva Ley Federal del Trabajo se modificó.

Para terminar el inciso correspondiente, es pertinente mencionar que la mujer ha logrado poco a poco mejoras en su condición de trabajadora, cosa que las mujeres de siglo pasados no gozaban ni soñaban en obtener. Pero éstos logros, se han ido desarrollando paralelamente a la lucha emprendida por sectores progresistas de mujeres, tanto nacional como internacionalmente por ejemplo, en 1910 en la ciudad de Buenos Aires se llevó a cabo el Primer Congreso Internacional Femenino, donde asistieron representantes de Europa, Estados Unidos y países latinoamericanos; sus demandas eran: la igualdad civil de las mujeres casadas, igualdad de salario para el trabajo femenino, mejoras en las condiciones de trabajo de las mujeres y menores, entre otras cosas. En México, en el año de 1919 se realiza un Congreso Feminista Mexicano, en el Estado de Yucatán, con similares propósitos del Congreso Internacional Femenino de Buenos Aires, como la igualdad de derechos sociales, políticos y civiles entre la mujer y el hombre.

Las demandas de las mujeres han tenido resonancia en organismos y conferencias internacionales como: La Organización Internacional del Trabajo; las Conferencias de Berna (en 1905, 1906 y 1913) ; la Conferencia de Washington (en 1919) y; la Conferencia Mundial del Año Internacional de la Mujer, con sede en la ciudad de México. La O.I.T., en un principio perteneció a

la Sociedad de Naciones en 1919, más tarde se incorporó a la Organización de las Naciones Unidas (ONU) en 1946; cuyo objetivo es mejorar las condiciones de trabajo en todo el mundo, regular los horarios de trabajo, que incluya la jornada máxima, regulación de oferta de trabajo, prevención del desempleo, salario remunerador, protección al trabajador contra enfermedades y lesiones, protección de niños, mujeres y jóvenes, protección a los trabajadores migratorios etcétera.

Tales objetivos de la O.I.T. son el resultado de las Conferencias de Berna y Washington. Las Conferencias de Berna, tienen como antecedente, la Asociación Internacional de Legislación del Trabajo de 1900 con sede en Basilea, Suiza. Esta Asociación convocó a dos Conferencias, que se llevaron a cabo en Berna, Suiza en 1905 y 1906. De la segunda Conferencia, se establecieron dos convenios: el primero, referente a la reglamentación del trabajo nocturno de las mujeres en la industria y; el segundo, que prohibió la utilización del fósforo blanco en la elaboración de cerillos. La tercera Conferencia de Berna fue en 1913, donde también se elaboraron dos convenios: uno fue para regular la jornada de trabajo de mujeres y menores y; el otro, para la prohibición del trabajo nocturno de los niños.

En relación a la Conferencia de Washington de 1919, se planteó la necesidad de legislar el trabajo nocturno industrial, la protección a mujeres durante la época del parto y regulación en la utilización de zinc y plomo. De los planteamientos expuestos, a las dos primeras, se les aprobó en las Convenciones efectuadas y; la tercera, quedó contemplada la utilización de las industrias de zinc y plomo en recomendación. Las co

respondientes revisiones, efectuadas por la O.I.T. son en lo siguiente: El Convenio sobre el trabajo nocturno de 1919, fue revisado en 1934 y 1948; la protección de la maternidad de 1919, revisado en 1952 y; el trabajo subterráneo de 1935, donde se prohíbe el servicio de mujeres a ese tipo de trabajo.

Por último, la Conferencia Mundial del Año Internacional de la Mujer tuvo como sede la ciudad de México en el año de 1975, que se efectuó a instancias de la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer en 1972. Entre los objetivos perseguidos en esta Conferencia Mundial fueron: a) La igualdad del hombre y la mujer; b) La integración plena de la mujer en el esfuerzo del desarrollo y; c) El incremento de la contribución de la mujer en el fortalecimiento de la cooperación internacional y la paz mundial.

" Las aportaciones mexicanas a la elaboración del -- Plan de Acción Mundial subrayaron que los problemas de la mujer son de la sociedad en su conjunto. México ha interpretado que, la discriminación que sufren las mujeres en los países en desarrollo, está íntimamente ligado a la acción negativa de un orden económico internacional injusto " .(15)

El aporte mexicano, a este evento magno, del Año Internacional de la Mujer, fue una aportación sobresaliente; así como la inquietud palpable de reivindicaciones, igualdad y bienestar que debe privar entre los dos sexos sin prejuicio alguno

(15) Lajous, Roberta. El Empleo y la Mujer. Bases Teóricas, Metodológicas y Evidencia Empírica. Tomo I, Serie de Lecturas III. Edit. Secretaría de Programación y Presupuesto, - México, 1982, pág. 19.

en todas las sociedades del mundo.

CAPÍTULO SEGUNDO

GENERALIDADES

- I.- NOCIONES DE RESCISIÓN EN MATERIA CIVIL Y EN MATERIA LABORAL. A.- Noción de rescisión en materia civil. B.- Noción de rescisión en materia laboral.
- II.- DIFERENCIAS ENTRE RESCISIÓN, NULIDAD, RESOLUCIÓN Y REVOCACIÓN CONTEMPLADAS EN EL DERECHO COMÚN. A.- Diferencia entre la rescisión y la nulidad. B.- Diferencia entre la rescisión y la resolución. C.- Diferencia entre la rescisión y la revocación.
- III.- DIFERENCIAS ENTRE RESCISIÓN, SUSPENSIÓN Y TERMINACIÓN DE RELACIÓN DE TRABAJO. A.- Diferencia entre la rescisión y la suspensión. B.- Diferencia entre la rescisión y la terminación.
- IV.- CLASES DE RESCISIÓN SEGÚN LA DOCTRINA.

I.- NOCIONES DE RESCISIÓN EN MATERIA CIVIL Y EN MATERIA LABORAL.

A.- Noción de rescisión en materia civil.

La figura de la rescisión, era propia de los actos - contractuales - como anteriormente se citó-. Ahora bien, ya conociendo los antecedentes de dicha institución, no queda más que - establecer en qué consiste, tanto en materia civil como laboral, para apreciar las diferencias en la terminología en ambas ramas del derecho.

Se estableció igualmente, que la rescisión viene del pacto comisorio; y etimológicamente proviene del latín " RESCIN DERE " , de " RE " y " SCINDERE " cortar, despedazar, significando entonces, el deshacer un contrato.

Por lo que se refiere a las definiciones civilistas - de rescisión en la doctrina, tenemos las siguientes:

El jurista Juan M. Farina que dice:

" La rescisión actúa como causa de extinción de los - contratos deshaciendo un vínculo contractual y válido " . (16)

La anterior definición, considera a la rescisión como forma de extinguir contratos; es decir, menciona los efectos, pero no nos dice en sí en qué consiste substancialmente la figura de rescisión. Anado a ello, también la resolución y la revocación pueden ser causas de extinción de los contratos.

El tratadista Marcel Planiol, opina sobre la materia en cuestión lo siguiente:

(16) Farina, Juan M. El Pacto Comisorio. Edit. Bibliográfica, - Argentina, 1961, pág. 21.

" Se dice que un contrato es resuelto siempre que es destruido retroactivamente por una causa distinta de una nulidad inicial " . (17)

Esta definición es muy general; que tampoco ofrece una definición de fondo o substancial de la rescisión, y sólo enuncia la posibilidad de los efectos retroactivos del acto o actos que se originen.

Por su parte, el Lic. De Pina dice que la rescisión es un:

" Procedimiento dirigido a hacer ineficaz un contrato válidamente celebrado, obligatorio en condiciones normales, a causa de accidentes externos susceptibles de ocasionar un perjuicio económico a alguno de los contratantes o a sus acreedores " . (18)

Lo expresado por el Lic. Rafael de Pina, nos muestra la substancia de la figura de rescisión, que toma su base en el incumplimiento de la obligación por alguna de las partes, al hacer referencia " a causa de accidentes externos " , no obstante, no señala la forma de hacer valer esa rescisión.

En cambio, el maestro Gutiérrez y González es más explícito al señalar que:

" La rescisión es un acto jurídico unilateral, por el cual se le pone fin, salvo que la ley lo prohíba, de pleno derecho ' IPSO JURE ' -sin necesidad de declaración judicial- a (17) Planiol, Marcel. Tratado Elemental de Derecho Civil. Volumen VIII, Edit. Cajica, México, 1948, pág. 157.

(18) De Pina Vara, Rafael. Diccionario de Derecho. decimosegunda edición, Edit. Porrúa, México, 1984, pág. 431.

otro acto, bilateral, plenamente válido, por incumplimiento culpable, en éste, atribuible a una de las partes " .(19)

Primeramente, la definición del Lic. Gutiérrez establece la falta de cumplimiento de uno de los contratantes, que puede ser invocada por la parte perjudicada sin necesidad de declaración judicial; o sea, que opera de pleno derecho " IPSO JURE " (según opinión del maestro Gutiérrez y González) . Empero, se debe constatar el incumplimiento y hacerlo saber de manera fehaciente a la parte que no cumplió en el contrato.

En el mismo sentido, el Lic. Manuel Bejarano, señala por rescisión que:

" La rescisión es la resolución de un contrato bilateral plenamente válido (u otro acto que engendre prestaciones recíprocas) a causa del incumplimiento culpable de una de las partes " .(20)

También en esta definición encontramos que la rescisión tiene como fundamento su incumplimiento de las obligaciones, y ese incumplimiento culpable del deudor, da derecho a que la parte cumplidora rescinda la relación contractual con el pago de daños y perjuicios correspondientes si escoge esta opción legal, pues puede exigir su cumplimiento en el contrato.

Y el Lic. Juan Antonio González, dice en concreto -- que la rescisión es:

" El acto por el cual, sea por voluntad de las partes o por disposición de la ley, a causa del incumplimiento de

(19) Gutiérrez y González, Ernesto. Ob. cit., pág. 519.

(20) Bejarano Sánchez, Manuel. Obligaciones Civiles. Edit. Harla, México, 1980, pág. 375.

las obligaciones por una de las partes en una relación jurídica bilateral, se destruyen los efectos de un acto jurídico " .(21)

La definición remarca el criterio de que la rescisión se basa en el incumplimiento de las obligaciones en contratos bilaterales, además de que se hace valer de manera unilateral por la parte que sí ha cumplido en el contrato sinalagnático o bilateral que se trate.

Conviene tratar enseguida lo conducente a la expresión " IPSO JURE " de pleno derecho, en relación a la rescisión para saber la manera en qué se ejercita ésta y posteriormente, - hacer las diferencias con otras figuras jurídicas afines a la - institución de rescisión.

La expresión " IPSO JURE " es en la locución latina: " por el mismo derecho " , que tiene como significado: " que -- los efectos de un hecho jurídico se producen automáticamente, - en virtud de una norma de derecho y sin que exista previa manifestación de voluntad " . Quiere decir lo anterior, que la locución latina " IPSO JURE " no requiere de declaración de alguna autoridad pública para que produzca sus efectos jurídicos. También, en el mismo sentido, la expresión " por ministerio de -- ley " , actualmente se designa a la de " IPSO JURE " .

Señalamos que el maestro Gutiérrez y González es un seguidor de la opinión de que la rescisión opera " IPSO JURE " , de acuerdo al siguiente argumento suyo:

" El legislador de 1928 a no dudarlo, en forma voluntaria o involuntaria, percatándose de los errores en que incur--
(21) González, Juan Antonio. Elementos de Derecho Civil. octava reimpresión, Edit. Trillas, México, 1985, pág. 158.

rrieron los Códigos de 1870, y de 1884 y antes el de Napoleón - al confundir dos instituciones totalmente diversas como eran la ' LEX COMMISSORIA ' y la resolución canónica, quiso poner orden y estableció un solo (sic.) de los dos sistemas... " (22)

Consideramos que el parecer del Lic. Gutiérrez y González no es del todo acertado, toda vez, que este artículo 1949 del Código Civil se presta a varias interpretaciones, y si bien el precepto legal citado, suprimió lo relativo a que se tenía - que acudir a la autoridad judicial a exigir la rescisión del -- convenio; por ejemplo, en algunos artículos del Código Civil vigente como es el caso del artículo 2489, fracción I, que indica que el arrendador puede exigir la rescisión del contrato cuando haya falta de pago de la correspondiente renta. O sea, que por la falta de pago de las rentas en el arrendamiento da derecho - al arrendador de rescindir el contrato; y así proceder inmediatamente al juicio especial de desahucio para que el juez declare una sentencia favorable de desocupación del inmueble al - - arrendatario por incumplimiento de su principal obligación, la - renta.

Otro ejemplo que ilustra en la rescisión la declaratoria de autoridad judicial o administrativa, es la institución del matrimonio, en la cual uno de los cónyuges solicita la disolución del vínculo matrimonial alegando alguna causal que señala el artículo 267 del Código Civil, pues ésta no puede operar - " IPSO JURE " .

Y tratándose en cuestión laboral, por ejemplo -ade-
lantándonos un poco en este punto de la tesis - , la rescisión -
(22) Gutiérrez y González, Ernesto. Ob. cit., pág. 533.

que impugne actualmente el patrono contra el trabajador, no es posible que " IPSO JURE " de pleno derecho, despida a un trabajador de manera arbitraria, sin antes haber dado parte por escrito a éste, y a la Junta de Conciliación o la Junta de Conciliación y Arbitraje de las causas por las cuales ya no quiere que continúen las relaciones laborales con el trabajador.

Sin embargo, en otros supuestos, como en la del emancipado por matrimonio, en el Derecho común no requiere de la declaración judicial, pues la propia ley justifica que no requiere de dicha declaratoria, y es suficiente acreditarla con el acta de matrimonio.

Concluimos que la expresión " IPSO JURE " de pleno derecho, es una figura muy particular, controvertida y que se presta a discusión; y la verdad de las cosas, es que en algunos casos, cuando los sujetos de un hecho jurídico adquieren plenamente derechos y obligaciones no requiere de la declaración de autoridad competente, pero en otros casos sí la necesita porque así lo dispone la propia ley. Y el artículo 1949 del Código Civil mexicano, se fundó en el artículo 1124 del Código Civil español para establecer la forma de ejercitar la acción de rescisión, toda vez, que dicha legislación reconoce que puede ejercitarse, por vía judicial o fuera de ella por la declaración del acreedor.

B.- Noción de rescisión en materia laboral.

Inadecuadamente se utiliza el término de rescisión en materia laboral, a pesar de que la fracción XXII, apartado

A. , del artículo 123 Constitucional, contempla al despido y re-
tiro -el primero, invocado por el patrón y; el segundo, solici-
tado por el trabajador- respectivamente.

Las definiciones laborales sobre rescisión son entre
otras las siguientes:

Los maestros Eusebio Ramos y Ana Rosa Tapia dicen --
que la rescisión es:

"... La decisión unilateral de dar por terminada una
relación de trabajo, sin incurrir en responsabilidad " .(23)

Tal definición de rescisión es en forma general, que
no señala el por qué se origina la rescisión; e igualmente, uti-
liza mal la expresión de terminación, que debería ser de disolu-
ción de la relación de trabajo.

El notable maestro Mario de la Cueva indica que:

" Es la disolución de las relaciones de trabajo, de-
cretada por uno de sus sujetos, cuando el otro incumple grave-
mente en sus obligaciones " .(24)

De ésta definición se concluye que hay rescisión por
incumplimiento de alguna de las partes; es decir, el patrón o -
el trabajador, según sea el caso. También señala a la disolu-
ción de la relación de trabajo por rescisión, que sólo se da en
relaciones individuales de trabajo, y no colectivas. Pero que, -
en la disolución proveniente de terminación de la relación de -
(23) Ramos, Eusebio y Ana Rosa Tapia Ortega. Nociones de Dere--
cho del Trabajo y de la Seguridad Social. Edit. Pac, Méxi-
co, 1986, pág. 42.

(24) De la Cueva, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo.
Tomo I. novena edición, Edit. Porrúa, México, 1984, pág. 241.

trabajo, sí puede darse en sus dos aspectos, sea individual o colectivamente.

Por otro lado, el maestro Néstor de Buen considera a la rescisión como:

"... El acto, a virtud del cual, uno de los sujetos de la relación laboral da por terminada ésta, de manera unilateral, invocando una causa grave de incumplimiento, imputable al otro sujeto " .(25)

Aquí también se menciona al incumplimiento de una de las partes de la relación de trabajo, que da como resultado la rescisión, invocada por alguno de estos sujetos. Ciertamente, la rescisión la invoca la parte perjudicada; pero ésta, debe ser declarada por la autoridad competente, por lo tanto, no opera de pleno derecho.

Mientras que la Ley Federal del Trabajo, señala en su artículo 46, que la rescisión procede:

Artículo 46.- " El trabajador o el patrón podrá rescindir en cualquier tiempo la relación de trabajo, por causa justificada, sin incurrir en responsabilidad " .

Este precepto legal, no da una definición de rescisión, pero sí señala cuando puede invocarse, siempre que haya circunstancias que den motivo a ésta. Y en el artículo 47 de la misma ley, referente a las causales de rescisión (despido) que puede impugnar el patrón, en su parte última, por otro lado, establece que se debe dar aviso por escrito de la fecha y causas de rescisión al trabajador para que pueda proceder ese (25) De Buen L., Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo I. sexta edición, Edit. Porrúa, México, 1986, pág. 568.

despido; porque sin estos requisitos se presume que es injusto - tal despido del patrón. Ya con antelación habíamos mencionado - que la Ley Federal del Trabajo de 1931 no contempló esta situación que provocaba incertidumbre en su centro de trabajo a los - trabajadores. En cambio, la Nueva Ley Federal del Trabajo de -- 1970, si protegió al trabajador en cuanto que si un patrón quie re despedir a un trabajador, éste previamente le debe dar razón por escrito de la fecha y causas por las cuales rescinde la relación o contrato de trabajo; sin embargo, surgía el problema, - de que sanción debería imponerse al patrón por la omisión de -- ese aviso por escrito.

A su vez, la Nueva Ley Federal del Trabajo de 1970, - sufrió reformas en el año de 1980, y en la parte final del artí culo 47, agregó dos nuevos párrafos, que entró en vigencia el - 1^o de mayo del mismo año, y éstos establecen que: " El aviso de berá hacerse del conocimiento del trabajador, y en caso de que - éste se negare a recibirlo, el patrón dentro de los cinco días - siguientes a la fecha de la rescisión, deberá hacerlo del cono- cimiento de la Junta respectiva, proporcionando a ésta el domi- cilio que tenga registrado y solicitando su notificación al tra- bajador " . " La falta de aviso al trabajador o la Junta, por - sí sola bastará para considerar que el despido fue injustifica- do " .

La nueva reforma sobre el requisito de aviso por es- crito de la causa o causas de rescisión (despido) , sirve pa- ra que a su vez, el trabajador pueda hacer su propia defensa en el juicio correspondiente; también el patrón al señalar las cau- sales de rescisión ya no podrá aducir otra u otras diferentes -

en juicio; y por dicho aviso por escrito al trabajador, surte - efectos legales así como correr el término de prescripción.

En relación con la parte final del artículo 47, el - artículo 991 de la propia ley, señala que el patrón puede acu- dir a la Junta de Conciliación o de Conciliación y Arbitraje, - para que ésta notifique al trabajador del aviso de las causales de despido impugnadas por el patrono; y las Juntas tendrán un - plazo dentro de los cinco días siguientes a la promoción del pa- trón, para hacer la notificación por conducto del actuario ads- crito a la Junta.

El maestro Néstor de Buen, nos da su opinión sobre - el aviso de despido en los siguientes términos:

" La más popular, quizá no la más atractiva, de las - diligencias procesales consiste hoy en la comunicación al traba- jador, a petición del patrón, del aviso escrito que indique la- causa o causas del despido, en los términos del art. 47, IN FI- NE L.F.T. " (26) (sic.)

Lo anterior significa, que este aviso por escrito de rescisión o despido ha causado gran novedad y trascendencia en - el Derecho laboral mexicano, que ha traído nuevamente una segu- ridad más a la clase trabajadora. Pero que, se ha extralimitado en su aplicación, porque bien pudiera tratarse de un despido -- justificado del patrón, y que por su omisión se considera todo- lo contrario, por disposición del último párrafo del artículo - 47 en consulta, que a la letra dice: " La falta de aviso al tra- bajador o la Junta, por sí sola bastará para considerar que el - (26) De Buen L. , Néstor. Derecho Procesal del Trabajo. Edit. - Porrúa, México, 1988, pág. 611.

despido fue injustificado " .

II.- DIFERENCIAS ENTRE RESCISIÓN, NULIDAD, RESOLUCIÓN Y REVOCACIÓN CONTEMPLADAS EN EL DERECHO COMÚN.

A.- Diferencia entre la rescisión y la nulidad.

Conociendo los antecedentes y conceptos de rescisión, no resta más que hacer la diferenciación con otras figuras próximas para no cometer el gran error en que incurren algunas leyes y la doctrina.

A decir de algunos autores, como el Lic. Trinidad García, la rescisión es el antecedente de la nulidad relativa, porque la rescisión y la nulidad relativa tienen como efecto el aniquilamiento del acto rescindible o nulo, para proteger el interés privado de los sujetos.

No obstante esta opinión, para el tratadista - - Josserand, señala algo contrario al decir que:

" Históricamente es ésta una distinción esencial; la acción de nulidad y la acción de rescisión procedían de - - fuentes diferentes; mientras que la primera sancionaba las reglas establecidas por las ordenanzas o por la costumbre, es decir, por el Derecho Nacional, la segunda se refería a los contratos perfectamente válidos para el Derecho francés, pero contra los cuáles admitía el Derecho Romano la ' RESTITUTIO INTEGRUM ' , por ejemplo, por causa de dolo, de violencia, de error de lesión " . (27)

(27) Josserand, Louis. Derecho Civil. Tomo II, volumen I. Edit. Ediciones Jurídicas Europa-América, Argentina, 1950, pág. 255

Se establece por un lado, y de manera equivocada, la idea que se reguló en el artículo 17 de nuestro Código Civil, - al considerar que él que sufriera lesión, podría escoger entre pedir la rescisión del contrato o la reducción equitativa de su obligación; pero con la reforma de 27 de diciembre de 1983, se cambió esta hipótesis, al suprimir la palabra rescisión por la nulidad.

La institución de la nulidad tuvo cierto contacto -- con la rescisión, pero actualmente ya está bien establecido su campo de aplicación. Y al respecto, la nulidad presenta a su -- vez dos situaciones, porque puede ser tanto nulidad relativa o nulidad absoluta.

La nulidad relativa tiene como características: de ser prescriptible; es confirmable; permite que el acto produzca provisionalmente sus efectos y; sólo puede pedirla la parte interesada.

La nulidad absoluta es: imprescriptible; inconfirmable; ~~no~~ impide que el acto produzca provisionalmente sus efectos y; la puede solicitar cualquier persona.

La nulidad absoluta se presenta cuando haya ilicitud en el objeto o motivo o fin previsto por la ley. Por su parte, - habrá nulidad relativa cuando falten uno de los tres restantes elementos de validez del acto jurídico como: la ausencia de vicios de la voluntad, capacidad y la formalidad prevista por la ley.

Del análisis y estudio de la nulidad relativa y absoluta podemos desprender entonces, que la rescisión se diferencia de la nulidad en que la rescisión se funda en el incumplim-

miento de las obligaciones, aunque el contrato celebrado inicialmente ha sido válido jurídicamente; y la nulidad, se presenta cuando falte alguno de sus elementos de validez en el contrato celebrado.

B.- Diferencia entre la rescisión y la resolución.

El artículo 1949 del Código Civil vigente se refiere a la resolución, que implícitamente es la rescisión; pues en sí, la figura de rescisión es una especie del género resolución. Para algunos juristas, estas dos instituciones son sinónimas, pero en realidad, no es así, y por ello es necesario hacer las diferencias específicas de la resolución y rescisión.

Las diferencias existentes entre las dos figuras de resolución y rescisión son las siguientes: La resolución es netamente una condición resolutoria (El Código Civil en su artículo 1940 señala por resolutoria aquella que: " cuando cumplida resuelve la obligación, volviendo las cosas al estado que tenían, como si esa obligación no hubiere existido ") ; o sea, - que la resolución como condición que es, está sujeta a un acontecimiento futuro e incierto, y que de darse, se extingue el -- vínculo contractual entre las partes.

Para el Lic. Sánchez Medal, el referirse a la condición resolutoria como resolución por incumplimiento es criticable, ya que en su opinión no se puede estimar como condición en sentido técnico; argumenta también que: " El hecho ilícito que ahí menciona (artículo 1949 del Código Civil) depende de la - voluntad del que incumple o de hechos ajenos al contrato y por -

lo mismo falta la incertidumbre del acto, porque cuando una de las personas no desea cumplir su obligación, no puede decirse que hay incertidumbre, pues ella a su arbitrio puede decidir o no, que se lleven adelante las obligaciones convencionales". (28)

La anterior apreciación del Lic. Sánchez Meda, de no considerar a la condición resolutoria como resolución por incumplimiento imputable, tiene a su vez, otra crítica, porque no especifica que esa resolución por incumplimiento imputable sea la rescisión; es decir, que deja abierta, de manera general a la figura de resolución —que como ya mencionamos, es el género de las especies: rescisión y revocación—. Podemos agregar también, que la resolución es una condición resolutoria, pues la resolución está sujeta a las modalidades que las partes fijan en la celebración del acto o contrato jurídico; y la resolución como género, tiene su fundamento en el artículo 1949 del Código en cuestión, que a su vez, quedó contemplado en su Título Segundo, Capítulo I, de las obligaciones condicionales.

Entre otras diferencias de la resolución y rescisión tenemos que:

Por la figura de la resolución: 1.- Sólo opera por la convención de las partes (por la voluntad de los contratantes); 2.- La resolución opera en obligaciones unilaterales como bilaterales; 3.- La resolución del contrato no admite la acción de resarcimiento por daños y perjuicios y; 4.- La resolución como condición resolutoria se traduce en que la voluntad

(28) Sánchez Meda Urquiza, José Ramón. La Resolución de Contratos por Incumplimiento. segunda edición, Edit. Porrúa, México, 1980, pág. 78.

de los contratantes está condicionada.

Por la rescisión tenemos: 1.- La rescisión opera por disposición de la ley (cuando haya incumplimiento culpable de una de las partes) ; 2.- La rescisión sólo opera en obligaciones bilaterales o sinalagmáticas, es decir, que existen por el contrato o convenio una serie de derechos y obligaciones recíprocas entre las partes, y por la inobservancia de ellas, da como resultado el incumplimiento culpable de uno de los contratantes; 3.- Por la rescisión, se hace valer la acción de daños y perjuicios y; 4.- En la rescisión, la obligación de las partes es pura y simple; es decir, que no está sujeta a condición alguna.

C.- Diferencia entre la rescisión y la revocación.

La revocación al igual que la rescisión es una especie del género resolución. Cometiéndose un gran error jurídico cuando se habla de revocación por rescisión o viceversa, trayendo consecuentemente, una influencia negativa jurídica.

Prueba de lo anterior, nuestro artículo 2362 del Código Civil utiliza el término de rescisión que debería ser el de revocación; señalando que:

Artículo 2362.- " Rescindida la donación por superveniencia de hijos, serán restituidos al donante los bienes donados, o su valor si han sido enajenados antes del nacimiento de los hijos " .

Como ilustra el maestro Gutiérrez y González, la revocación se basa en diversa causa como la de conveniencia u oportunidad para hacer la revocación del contrato. En materia

de donaciones, por ejemplo, se puede revocar la donación por su pervenencia de hijos por cuestión de conveniencia y oportunidad, no prevista antes por el donante al momento de celebrar la donación (artículo 2359 del Código Civil) .

Sobre el concepto de revocación, el Lic. Gutiérrez y González nos menciona que es:

" Un acto jurídico unilateral o bilateral, por medio del cual se pone fin a otro acto anterior, unilateral o bilateral, plenamente válido, por razones de conveniencia y oportunidad catalogadas subjetivamente por una sola parte, o bien en -- forma objetiva por ambas, según sea el caso " .⁽²⁹⁾

En esta definición encontramos algunas diferencias - entre rescisión y revocación, así dichas diferencias son:

Por la revocación: 1.- Esta se basa en cuestiones de conveniencia y oportunidad; 2.- La revocación puede proceder en los contratos unilaterales o bilaterales; 3.- Por la revocación, no da lugar al pago de daños y perjuicios y; 4.- La revocación sólo produce efectos para el futuro.

Por la rescisión se tiene: 1.- La rescisión se basa en el incumplimiento de las obligaciones por una de las partes; 2.- La rescisión procede en contratos bilaterales; 3.- Por la rescisión, se tiene derecho al pago de daños y perjuicios y; -- 4.- Los efectos de la rescisión pueden ser retroactivos o para el futuro dependiendo de la naturaleza del acto jurídico.

(29) Gutiérrez y González, Ernesto. Ob. cit., pág. 520.

III.- DIFERENCIAS ENTRE RESCISIÓN, SUSPENSIÓN Y TERMINACIÓN DE- RELACIÓN DE TRABAJO.

A.- Diferencia entre la rescisión y la suspensión.

La rescisión y la terminación de la relación de trabajo son dos formas de disolución del vínculo de trabajo; y la suspensión, concretamente, solo produce la interrupción temporal de los efectos principales del vínculo por causas ajenas a los sujetos.

Es indudable que por la suspensión, se deja de prestar el servicio por parte del trabajador; y de pagar el salario por el patrón. Pero, esto no quiere decir que el patrón quede liberado de otras obligaciones que se originan por motivo de la relación de trabajo.

El maestro Mario de la Cueva, comenta sobre la suspensión en que:

" Es una institución que tiene por objeto conservar la vida de las relaciones, suspendiendo la producción de sus efectos, sin responsabilidad para el trabajador y el patrono, cuando adviene alguna circunstancia, distinta de los riesgos de trabajo, que impide al trabajador la prestación de su trabajo"⁽³⁾

Queda establecida en la definición del maestro Mario de la Cueva, que la suspensión no procede por riesgos de trabajo; asimismo se comenta, que no se cumplen las obligaciones de la relación de trabajo (prestar el servicio-pagar el salario) por situaciones anormales ajenas a la voluntad de las partes.

(30) De la Cueva, Mario. Op. cit., pág. 234.

Por su parte, el Dr. José Dávalos opina que la suspensión es:

" Un derecho de los trabajadores porque no permite que la relación laboral se disuelva, por el hecho de que el trabajador no preste sus servicios temporalmente " .(31)

La suspensión en esta definición, se expresa como un derecho que tienen los trabajadores para que por medio de éste, no se disuelva la relación de trabajo. Más adelante también el maestro Dávalos comenta la diferencia existente -según él- , -- entre la interrupción laboral y la propia suspensión; porque la primera aun cuando existe la obligación de prestar el servicio, sí existe la obligación de pagar el salario.

De las apreciaciones hechas por el Dr. Dávalos, se esta en desacuerdo; porque es correcto decir que en la suspensión hay una interrupción en la relación de trabajo que impide que se preste el servicio y que se pague el servicio. Toda vez, que el Diccionario de la Real Academia Española de la Lengua in dica que la interrupción es: la detención o suspensión de algo; y en los preceptos mencionados por él, ciertamente no existe la obligación de prestar el servicio pero sí la de pagar el servicio. Sin embargo, ésta es a su vez, otra obligación contemplada en la ley laboral para que haya descanso (de media hora por -- jornada continua, de un día de descanso por cada seis de trabajo, días de descanso obligatorio); vacaciones (para los trabajadores que tengan más de un año de servicio, disfrutarán de un periodo anual de vacaciones pagadas) y; reposos (dos reposos -

(31) Dávalos, José. Derecho del Trabajo. I. segunda edición, -- Edit. Porrúa, México, 1988, pág. 126.

extraordinarios por día a madres trabajadoras, reposo de una hora para los menores de dieciséis años) , según se concluye en los artículos 63, 69, 74, 76, 170, fracción IV y 177 de la Ley Federal del Trabajo.

Otras diferencias que se dan entre la suspensión y - la rescisión (retiro-despido) son:

La suspensión se caracteriza por: a) Que en ésta se justifica el incumplimiento temporal de las obligaciones entre patrón y trabajador; b) La suspensión, puede presentarse o bien en una relación individual de trabajo (artículo 42) o por una relación colectiva de trabajo (artículo 427) .

En el caso de las justificaciones para el incumplimiento temporal de las obligaciones, el propio artículo 42 de - la Ley Federal del Trabajo, enumera los supuestos por la cual - hay una suspensión de los efectos de la relación laboral; siendo éstos:

- I. La enfermedad contagiosa del trabajador. Por ejemplo, cuando el trabajador contraiga el contagio de tuberculosis, sífilis, - etcétera, se justifica la suspensión laboral porque puede contagiar a su vez, a sus compañeros de trabajo.
- II. La incapacidad temporal ocasionada por un accidente o enfermedad que no constituya un riesgo de trabajo. Puede ser, a manera de ejemplo, la incapacidad del trabajador por un accidente - automovilístico (fuera de las horas de trabajo y, en lugar diferente del camino a casa del trabajador de su centro de trabajo para que no sea considerado riesgo de trabajo) .
- III. La prisión preventiva del trabajador seguida de sentencia- absoluta. Si el trabajador obró en defensa de la persona o -

de los intereses del patrón, tendrá éste la obligación de pagar los salarios que hubiere dejado de percibir aquél. Por ejemplo, el de un velador de una empresa que es robada, y éste mata a un asaltante, es obvio, que obra en defensa de los intereses del patrón.

IV. El arresto del trabajador. Verbigracia, cuando el trabajador cometa una falta administrativa, que motive dicho arresto.

V. El cumplimiento de los servicios y el desempeño de los cargos mencionados en el artículo 5^o de la Constitución, y el de las obligaciones consignadas en el artículo 31, fracción III, de la misma Constitución. El artículo 5^o constitucional, indica entre los servicios públicos que está obligado a realizar todo ciudadano: el de las armas y los de jurados, los cargos concejiles y los de elección popular (directo o indirecta). Por su parte, el artículo 31, fracción III, menciona como obligación de todo ciudadano mexicano el de alistarse y servir en la Guardia Nacional.

VI. La designación de los trabajadores como representantes ante los organismos estatales, Juntas de Conciliación, Conciliación y Arbitraje, Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas y otros semejantes. Dicho supuesto de que el trabajador sea designado representante del sector obrero, suspende momentáneamente los efectos de las relaciones de trabajo; con el objeto de que la clase obrera tenga participación en los problemas, planes o programas que se susciten con motivo del trabajo.

VII. La falta de los documentos que exijan las leyes y reglamen

tos, necesarios para la prestación del servicio, cuando sea imputable al trabajador. Se suspenden los efectos de la relación de trabajo cuando la falta de documentos sea indispensable para que continúen las relaciones de trabajo (patrón-trabajador); y pueden ser documentos indispensables el de las licencias de manejo por ejemplo.

En el caso de suspensión de las relaciones colectivas de trabajo, el artículo 427 de la Ley Federal del Trabajo, señala:

Artículo 427.- " Son causas de suspensión temporal de las relaciones de trabajo en una empresa o establecimiento:

I. La fuerza mayor o el caso fortuito no imputable al patrón, o su incapacidad física o mental o su muerte, que produzca como consecuencia necesaria, inmediata y directa, la suspensión de los trabajos. Puede ocurrir dentro de la empresa alguna catástrofe motivada por algún sismo, en el que parcialmente sufra algunos deterioros la maquinaria e instalaciones de la empresa, que impide las labores regulares de la fábrica o empresa.

II. La falta de materia prima, no imputable al patrón. Carecer de la materia prima que impide la producción habitual de la empresa; por ejemplo, una fábrica de automóviles, que no se le suministra materiales para la construcción de dichos autos.

III. El exceso de producción con relación a sus condiciones económicas y a las circunstancias del mercado. Puede acontecer, -- que por ejemplo, exista mucha producción en una fábrica de juguetes pero que no se vendan; es decir, que no hay demanda del producto.

IV. La incosteabilidad, de naturaleza temporal, notoria y mani-

fiesta de la explotación. Por ejemplo, de una fábrica de cemento, en el que se han incrementado los costos de producción, presentándose una situación económica crítica de la empresa en esos momentos.

V. La falta de fondos y la imposibilidad de obtenerlos para la prosecución normal de los trabajos, si se comprueba plenamente por el patrón. También dentro de la suspensión colectiva de las relaciones de trabajo, la carencia de créditos por parte de la empresa o fábrica, es objeto de esta suspensión temporal de las obligaciones.

VI. La falta de ministración por parte del Estado de las cantidades que se haya obligado a entregar a las empresas con las que hubiese contratado trabajos o servicios, siempre que aquéllas sean indispensables. Cuando el dueño de la empresa tiene relaciones comerciales o mercantiles con el Estado (con algún organismo gubernativo) y éste no le suministra las cantidades de recursos necesarios para la producción de la empresa, hay la suspensión colectiva de las relaciones de trabajo.

La rescisión se caracteriza por: a) Que el incumplimiento de las obligaciones no es justificable, pues existe un incumplimiento culpable de alguno de los sujetos de la relación de trabajo; b) La rescisión sólo opera en la relación individual de trabajo.

B.- Diferencia entre la rescisión y la terminación.

Como ya habíamos mencionado, la rescisión y terminación son dos instituciones que provocan la disolución de las re

laciones de trabajo. Y se entiende por terminación de la relación de trabajo lo siguiente:

El maestro De la Cueva considera a la terminación como:

" La disolución de las relaciones de trabajo, por mutuo consentimiento o como consecuencia de la interferencia de un hecho, independiente de la voluntad de los trabajadores o de los patrones, que hace imposible su continuación... " (32)

Esta definición muestra, que la terminación puede ser por consentimiento de las partes o por un hecho ajeno a la voluntad, que origina la ruptura del vínculo laboral; verbigracia, la fuerza mayor o el caso fortuito, que cause la muerte del trabajador o el patrón.

En las dos instituciones de rescisión y terminación hay las siguientes diferencias:

Por la rescisión tenemos: 1.- Que ésta se basa en el incumplimiento grave por alguna de las partes en la relación de trabajo; 2.- La rescisión, se da sólo en relaciones individuales de trabajo no así en relaciones colectivas; 3.- Por la rescisión, se tiene derecho a indemnización de acuerdo al artículo 50 de la Ley laboral.

Por la terminación tenemos: 1.- Que puede originarse por mutuo consentimiento de las partes o por causas ajenas al consentimiento de los sujetos de la relación de trabajo; 2.- La terminación, puede originarse en relaciones individuales (artículo 53) y en relaciones colectivas (artículo 434) ; 3.- Por la terminación cuando se trata de terminaciones individuales de (32) De la Cueva, Mario. Ob. cit., pág. 242

trabajo, no tiene responsabilidad económica el patrón (excepto cuando haya incapacidad física o mental o inhabilidad del trabajador, de acuerdo a lo señalado por el artículo 54) ; y por relaciones colectivas, el patrón tiene como responsabilidad el pago de tres meses de salario y el pago de prima de antigüedad, - también por la implantación de maquinaria o de procedimientos - de trabajo nuevos, el patrón deberá pagar indemnización a trabajadores reajustados con cuatro meses de salario, así como veinte días por cada año de servicio prestados y la prima de antigüedad.

IV.- CLASES DE RESCISIÓN SEGÚN LA DOCTRINA.

Hemos visto ya los antecedentes de la rescisión, su concepto y sus diferencias con otras instituciones, tanto en materia civil como laboral; y sólo basta señalar, cuántas clases de rescisión hay según opinión de la doctrina.

Para los tratadistas Henri, Léon y Jean Mazeaud, la rescisión la clasifican en: rescisión unilateral, judicial y -- forzada, al comentar que:

" Existen tres categorías de excepciones al principio sentado por el artículo 1.134 del Código Civil (principio de la fuerza obligatoria de los contratos del Código Civil francés) : 1^o La voluntad unilateral puede, en ciertos casos, ponerle fin al contrato; es la revocación o rescisión unilateral. 2^o En ciertas situaciones, el juez tiene igualmente esa posibilidad; es la rescisión judicial (esto es, cuando el legislador expresamente faculta al juez a modificar ciertos contratos en -

casos excepcionales) . 3º A veces el mismo legislador modifica las prestaciones fijadas por el contrato; es la rescisión forzosa " . (33)

Sobre la rescisión unilateral citan que:

"... El legislador no quiere dejar que los contratantes se obliguen toda su vida por algunos contratos que llevan consigo cierta enajenación de su libertad; por eso autoriza la rescisión unilateral del contrato de trabajo de duración indeterminada, la del contrato de sociedad cuya duración no está limitada " . (34)

Es decir, que por motivos de necesidad o conveniencia, se permitió en el Derecho francés la rescisión unilateral de los contratos para deshacer su vínculo contractual, con el fin de que las partes no estén sujetas por siempre a sus obligaciones.

" El legislador permite en algunos casos que el juez modifique el contrato. Le autoriza a conceder un plazo de gracia, a rescindir ciertos contratos -aquellos concluidos antes del 2 de septiembre de 1939- (sic.) , cuyo cumplimiento impondría al deudor cargas que fueran imprevisibles, y para modificar el importe de los alquileres " . (35)

Los autores en consulta, señalan la rescisión judicial, que es encargada a los jueces; o sea, el órgano jurisdiccional para que se dé seguridad a las obligaciones, cuando (33) Mazeaud, Henri, Mazeaud, Léon y Jean Mazeaud. Ob. cit. , -

Volumen III, pág. 13.

(34) Idem, pág. 2.

(35) Ibidem, pág. 18.

se incumplen las mismas.

Y la rescisión forzosa la mencionan en los siguientes términos:

"... A veces, el mismo legislador modifica las prescripciones fijadas por el contrato; es la rescisión forzosa "(36)

Se comprende que hay rescisión forzosa cuando expresamente el legislador (cuya función precisamente es la creación de leyes, por ser facultad del poder Legislativo francés), participa directamente sobre algún aspecto en las convenciones entre particulares; por ejemplo, interviene en la modificación de los precios de venta, la renta de los alquileres y duración del arrendamiento, entre otras cosas.

La rescisión judicial es por tanto, aquél que la ley confiere a los jueces, para que pueda intervenir en la modificación de los contratos; y tratándose del incumplimiento culpable imputable a una de las partes, el sujeto perjudicado pueda hacer valer la rescisión del contrato, mediante la declaratoria judicial si ésta es indispensable. Hay entonces, una clasificación de rescisión general en el Derecho mexicano de: rescisión judicial y rescisión extrajudicial. En la primera, hay la intervención jurisdiccional; y la segunda, se presenta por la voluntad de la parte cumplidora, ante el hecho ilícito, del incumplimiento culpable de su contraparte, en el contrato respectivo.

El maestro Gutiérrez y González, ya vimos que es de la opinión de que la rescisión puede operar " IPSO JURE " de pleno derecho, sin necesidad de manifestación judicial; es decir, que la rescisión puede ser extrajudicial, que para proce--
(36) Ibidem, pág. 13.

der, se debe constatar que se incumplió y darlo a saber fehacientemente al incumplido del contrato. Y nuestro Código Civil vigente, consagra en realidad, estas dos posibilidades de ejercitar la rescisión, ya que puede ser judicial o bien extrajudicialmente, sin necesidad de declaratoria judicial; pero en Derecho laboral, con las nuevas reformas de 1980 a la Ley Federal del Trabajo de 1970, la rescisión (despido) si requiere de declaración de las Juntas laborales.

CAPÍTULO TERCERO

LA MUJER EN LA RELACIÓN DE TRABAJO

I.- NOCIONES SOBRE EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL HACIA LA MUJER.

II.- RELACIONES DE TRABAJO ENTRE PATRÓN Y TRABAJADORA.

A.- Comunismo Primitivo. B.- Esclavismo. --
C.- Feudalismo. D.- Capitalismo. E.- Socialismo

III.- LA MUJER TRABAJADORA EN EL DERECHO DEL TRABAJO

A.- Análisis de las diversas fracciones del artículo 123 del apartado A. constitucional, referente a la protección de la mujer trabajadora. B.- La doctrina en el derecho laboral mexicano, en cuanto a la protección legal de la mujer en el periodo de maternidad y la mujer en la jornada de trabajo. a).- Protección legal de la mujer en el periodo de maternidad. b).- Protección legal de la mujer en la jornada de trabajo. C.- La mujer y el seguro social en cuanto a las prestaciones del Instituto del Seguro Social para las madres trabajadoras y las prestaciones del Seguro Social a la familia de la trabajadora. a).- Prestaciones del Instituto del Seguro Social para las madres trabajadoras. b).- Prestaciones del Instituto del Seguro Social a la familia de la mujer trabajadora

IV.- NECESIDADES ECONÓMICAS DE LA MUJER TRABAJADORA.

I.- NOCIONES SOBRE EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL HACIA LA MUJER.

Llegamos al punto central del presente trabajo de tesis sobre el hostigamiento sexual. Ahora bien, es fundamental - que señalemos en qué consiste dicho hostigamiento sexual y, por qué la importancia de que se regule y se sancione en la legislación laboral.

El tema del hostigamiento sexual es relativamente -- nuevo, y visto como una problemática, en la mitad de la década de los años 70s. Pero, la mujer en general, se ha visto constantemente hostigada desde mucho tiempo atrás, por él o los agresores sexuales, que de manera individual o en grupo, lanzan su -- agresión ya sea verbal o física hacia la niña, la señorita, la señora, la anciana; es decir, que no respetando edad, ni estado civil o condición social, se lanza el " piropo " insultador, la majadería, las señas obscenas, el manoseo corporal, las proposiciones sexuales a cambio de otorgar favores o incluso amenazando, etcétera. Y en el campo laboral, que es donde más se ha investigado el hostigamiento sexual (principalmente investigaciones hechas en los Estados Unidos de Norteamérica) , el hostigamiento, es el que se traduce en la insistencia, asedio, chantaje, para obtener favores sexuales, en una relación desigual de poder.

Todas estas manifestaciones enmarcan tangiblemente - el hostigamiento sexual hacia la mujer. Aconteciendo también, - pero en menor número, en los hombres que pueden sufrir los mismos síntomas que la mujer hostigada; y tal como se ha demostrado en las investigaciones efectuadas en los centros de trabajo,

el hostigamiento puede crear en las personas: molestia, humillación, turbación, enojo. Todo lo señalado, origina en el organismo lo siguiente: tics nerviosos, achaques y dolores que van de leves a graves debido al stress continuo. Esta situación de su estado de ánimo, crea en la trabajadora la disminución de su plena capacidad productiva, y que además, sufre depresión en su vida privada (familiar y la convivencia con otras personas) .

El hostigamiento sexual tiene entonces, muchas formas de manifestarse; siendo los lugares idóneos donde los agresores sexuales dirigen su hostigamiento en: las calles, en los transportes colectivos (como el metro, los autobuses), la oficina, en los centros de recreación, la escuela, o el propio hogar.

Quizás, para algunas personas no tenga la mayor importancia o trascendencia el hostigamiento sexual, que sea exagerado regularla, porque " simplemente no importa " , y las conciben como una responsabilidad estrictamente personal, por quien la ejerce y quien la recibe. Pero realmente, este concepto demuestra la ideología sexista que aún prevalece en nuestra sociedad mexicana como en otras partes del mundo, especialmente en Latinoamérica.

En algunas estadísticas proporcionadas por grupos o institutos sociales como el Centro de Estudios de la Mujer de la U.N.A.M., nos señalan que el 90% de las mujeres trabajadoras son hostigadas sexualmente en México.

" María es una enfermera responsable y cumplidora -- del Hospital General de México. Uno de los médicos de su piso -- le ha pedido varias veces que salga con él ' a dar la vuelta ' .

Ella se ha negado, por lo que él se pasa criticando su trabajo - delante de otras personas e insultándola " .(37)

Lo anterior no es más que un ejemplo de los cientos - de miles de casos en que se hostiga a la mujer, valiéndose de - su posición jerárquica para conseguir su objetivo, que será el - tener la relación sexual con su nueva conquista, en el caso de - convencerla por las mismas presiones a que se ve sometida la -- trabajadora.

" Grupos feministas de Puerto Rico y Perú coinciden - en señalar que quienes suelen estar más expuestas son las traba - jadoras domésticas. Mujeres que se encuentran con que los mis-- mos varones migrantes no les muestran el mínimo respeto; panade - ros, heladeros, fruteros, encargados de la recolección de la ba - sura, etc. , todos ellos suelen complementar su oficio con mues - tras de atrevimiento hacia las trabajadoras domésticas " .(38)

También se menciona que a las mujeres de extractos - sociales bajos, son más propensas al hostigamiento sexual, ya - sea que se aprovechen de su ignorancia, a la vez del desamparo - en que se encuentran las mujeres que trabajan como sirvientas - (pues muchas veces salen de sus lugares de origen, para venir - a las ciudades en busca de trabajo, dejando atrás a familiares - y amigos que puedan protegerla) . Aprovechando esta situación, el agresor sexual -que puede ser el patrón u otra persona- va a manifestar su agresión (que muestra en realidad, su repudio y - propia inferioridad) hacia la trabajadora doméstica; y tratán- (37) Barranco, Isabel. " Hostigamiento Sexual " . Revista FEM, - Núm. 63, Año 12, mensual, marzo 1988, pág. 9.
(38) Barranco, Isabel. Ob. cit., pág. 13.

dose de otros trabajadores que tienen contacto con la sirvienta, que a pesar de pertenecer a la misma clase social, éstos no le deben el menor respeto, pues su poca preparación educacional y aunado a la mala influencia que han recibido, no alcanzan a comprender estas personas, que dicho comportamiento es una acción cobarde, vejatoria, donde existe la falta de respeto hacia la persona; pasando todo lo contrario, comportándonos como seres irracionales, que como consecuencia de muchos factores sociales, políticos, económicos y culturales ocasionan una deformación en la mentalidad -sensibilidad- de los individuos, que incluso inconscientemente actúan, como herederos de la ideología machista de nuestra sociedad mexicana, porque precisamente, es en la familia donde incluso, se nos ha educado de esa forma, con una educación sexista; donde el sexismo se traduce en el hecho de considerar a nivel consciente o a nivel subconsciente, - que uno de los sexos tiene una intrínseca superioridad sobre el otro.

Reforzando esa educación sexista, los medios de comunicación como la televisión, periódicos, revistas, etc., van a esclapar y fomentar ese sexismo; y como consecuencia de los grandes tirajes de pornografía publicados, van a causar en detrimento de los lectores, la deformación de su sensibilidad.

Entre las necesidades fisiológicas del hombre -como género humano- el sexo es un aspecto primordial al igual que el comer y el dormir; esto no es sin embargo, una excusa para que ofendamos a la mujer (bajo la máscara de un " piropo " o " galanteo ") para que ceda a nuestros instintos, deseos o caprichos, pues esta conducta demuestra que se considera a la mujer -

como " objeto sexual " , y no como la persona, como la pareja - en una relación amorosa o afectiva.

Sobre la noción de hostigamiento sexual se podría -- considerar lo siguiente:

En el Diccionario de la Real Academia Española de la Lengua, hostigar viene del latín " FUSTIGARE " , que significa perseguir, molestar a uno, ya burlándose de él, ya contradiciéndole, o de otro modo. (39)

El hostigamiento sexual a nuestro juicio, es una -- acción de molestar a otra persona con fines sexuales. Donde también, la palabra acosar, es un sinónimo de hostigar, pues significa perseguir sin tregua ni reposo a alguien con intenciones - erótico-sexuales.

Para la directora de Participación Social de la Procuraduría General del Estado de Puebla, el hostigamiento sexual lo refiere en los siguientes términos:

" Ha constituido una forma de agresión en contra de la dignidad del ser humano y de su libertad sexual, y hasta la fecha nuestras leyes penales no lo han contemplado como constitutivo de delito, lo que ha permitido infinidad de abusos que se multiplican amparados en la impunidad del hecho " . (40)

Tal aseveración indica que el hostigamiento sexual - no es de ninguna manera bien recibida; porque se ofende su int (39) Diccionario de la Real Academia Española de la Lengua. decimo octava edición, Edit. Espasa-Calpe, España, 1956, pág. 724

(40) Alemán Alemán, Ricardo. " Piden Tipificar como Delito el - Hostigamiento Sexual " . Segunda Etapa del Foro sobre el - Tema Delitos Sexuales. La Jornada; 28/II/89, pág. 11.

gridad moral, además de crearle tensión y malestar continuamente a las mujeres. Sin embargo, no se han tomado las medidas adecuadas para terminar con estos hechos o acciones que ofenden a la mujer en su dignidad personal.

La diputada Hilda Anderson describe al hostigamiento sexual como:

" Una imposición no deseada de requerimientos sexuales, en el contexto de una relación desigual de poder, esta última derivada de la posibilidad de dar beneficios o de imponer privaciones " (41)

Esta ponencia de la diputada Hilda Anderson presenta en la segunda etapa del Foro Público sobre Delitos Sexuales, muestra que el hostigamiento sexual en una relación laboral, -- hay un chantaje para que, por medio del ofrecimiento de algún beneficio, o incluso de algún perjuicio en detrimento de la mujer trabajadora, se obtenga la solicitud sexual del hostigador.

En relación a una definición del hostigamiento sexual laboral, el escritor Statham, en su obra " Sociology of -- Word and Occupation " (42), dice que es: " Una conducta que afecta sustancialmente la ejecución del trabajo individual, interfiriéndolo o creando una intimidación, hostilidad, un medio ambiente laboral ofensivo " .

Quiere decir lo anterior, que el hostigamiento sexual en el ámbito laboral crea un malestar desagradable hacia la mujer trabajadora, una situación que le impide desempeñar su trabajo adecuadamente.

(41) Alemán Alemán, Ricardo. Ob. cit., pág. 11.

(42) Barranco, Isabel. Ob. cit., págs. 13 y 14.

En cuanto a los aspectos básicos que caracterizan el hostigamiento sexual se enumeran los siguientes:

1.- Acciones sexuales no recíprocas. Que son conducidas verbal y/o físicamente y que contienen aspectos relacionados con la sexualidad, las cuales se reciben sin ser bienvenidas ni recíprocas. Estas conductas pueden ser:

- a).- Gestos y miradas insistentes al busto u otras partes del cuerpo.
- b).- Presiones para una cita.
- c).- Bromas o comentarios sexuales.
- d).- Insinuaciones o proposiciones directas sobre tener relaciones sexuales.
- e).- Tocamientos, caricias, pellizcos.
- f).- Apretones, abrazos o besos.
- g).- Verse acorralada en algún lugar y,
- h).- Envío de cartas, regalos, fotos o dibujos obscenos.

2.- Coerción sexual. Se refiere a la intención de causar algún perjuicio o proporcionar algún beneficio por aceptar o rechazar acciones sexuales.

3.- Evaluación negativa. Son acciones vistas como reprobables y no deseables dentro del contexto laboral.

4.- Sentimientos displacenteros. El impacto que tienen en quien recibe las hostigaciones, las hace sentir insatisfechas, molestas, humilladas, reprimidas.

Las investigadoras Patricia Bedolla Miranda y Blanca Elba García, integrantes del Centro de Estudios de la Mujer de la Facultad de Psicología de la U.N.A.M., agregan que el hosti-

gamiento sexual se puede dar en tres acciones básicas relacionadas entre sí, y que son:

- 1.- Aparición de algún incidente o proposición sexual.
- 2.- La aceptación o rechazo por parte de la víctima del incidente o proposición y;
- 3.- Las consecuencias positivas o negativas que recibirá la víctima al aceptar o rechazar el incidente o proposición.

Recapitulando un poco, podríamos decir, que el hostigamiento sexual es considerado como un problema en la década de los años 70s, siendo el año de 1976 en particular, donde se utiliza este término hostigamiento. Que el hostigamiento sexual -- tiene muchas formas de manifestarse, y que referida al ámbito -- laboral es la que crea un medio ambiente de trabajo hostil, -- ofensivo, que le impide el pleno desarrollo de su capacidad productiva; originado por ese stress a que es sometida día a día -- la mujer trabajadora y, agregado a ello, su inseguridad de pérdida del empleo si no se es condescendiente.

Tales son las razones por las cuales, se hace necesario el reglamentar el hostigamiento sexual en materia laboral, -- para evitar en lo posible que se sigan dando estas situaciones -- que ofenden la dignidad de la persona, aprovechándose de la necesidad de empleo de la mujer trabajadora para poder subsistir.

II.- RELACIONES DE TRABAJO ENTRE PATRÓN Y TRABAJADORA.

El vínculo patrón-trabajadora ha crecido enormemente en el mercado de trabajo actual. Sin embargo, antes no existía -- en forma considerable dicho crecimiento, y en el caso de darse --

esa relación de trabajo, se le explotaba demasiado a la mujer - trabajadora; porque se le discriminaba en muchos aspectos, verbigracia, una empleada que hacía el mismo tipo de trabajo que - la del varón trabajador, a ésta se le pagaba menos; otro caso, - son las condiciones insalubres y peligrosas en que tenían que - laborar las trabajadoras con peligro de pérdida de la salud y - consecuentemente, la pérdida del empleo si no rendía adecuadamente.

Se hace necesario en este inciso del presente capítulo, que nos remontemos brevemente a través de un planteamiento - histórico del derecho del trabajo para apreciar con detalle la - relación patrón-trabajadora existente en la humanidad.

A.- Comunismo Primitivo.

En los principios de la humanidad, existió el comunismo primitivo, llamado así por la forma de producción comunitaria, todos trabajaban para la comunidad, y no había la forma de propiedad privada conocida hoy en día; también en esta época los hombres eran nómadas, es decir que se trasladaban de un lugar a otro en busca de alimento.

" La primera formación económico-social en la historia, fue la Comunidad Primitiva, caracterizada por el escaso conocimiento del hombre sobre la naturaleza y el consiguiente bajo desarrollo de las fuerzas productivas, lo que obliga a los - hombres a poseer en común los medios de producción. Derivado de ello tenemos la no existencia de clases sociales y por esto mismo la igualdad social. La Comunidad Primitiva comprende dos eta

pas, señaladas por el tipo de instrumentos de trabajo tanto como por las actividades económicas fundamentales; éstas son: el Salvajismo donde predomina la apropiación de satisfactores que se toman directamente de la naturaleza (recolección, pesca y caza) ; la Barbarie, en que se comienza la producción agrícola y el pastoreo, actividades que generan plus-producto o excedente económico. En esta segunda etapa se desarrollan una serie de instrumentos productivos que señalan avances importantes en el dominio de la naturaleza; tal es, por ejemplo el caso de la utilización del hierro; aparecen las primeras divisiones sociales del trabajo y el intercambio de producto mediante el trueque. - Las formas de organización social sufren varias transformaciones que, sin embargo, no llegan más allá de los gobiernos tribales patriarcales... "(43) (sic.)

Como se ve, los historiadores Arturo Delgado, Miguel Gallo y Armando Perea nos refieren que en la comunidad primitiva, todos trabajaban entre sí para su provecho común, debido a las condicionantes existentes en ese tipo de comunidad humana. - Posteriormente, por el propio desarrollo histórico de los grupos humanos en el conocimiento de la agricultura y empleo de -- instrumentos de trabajo, van cambiando las condiciones sociales, económicas, políticas, religiosas, culturales, producidas por el modo de producción económicas de las civilizaciones humanas.

En este periodo histórico, claro está que no existía la relación de trabajo patrón-trabajadora, porque no había cla-

(43) Delgado González, Arturo, Gallo T. , Miguel, Armando Perea Cortés y otros. De la Prehistoria a la Historia. Tomo I, - tercera edición, Edit. Quinto Sol, México, 1986, pág. 79.

ses sociales y, por ende, la propiedad privada.

La mujer en esta etapa histórica, de acuerdo a estudios antropológicos y arqueológicos, desempeñaban actividades - como son la recolección de frutos; y más tarde, se dedicará al campo (cuando es descubierta la agricultura) ; y también tenían que acarrear leños para el fuego y estar al pendiente de mantenerlo encendido.

Estas actividades, de acuerdo a evidencias encontradas se presume que realizaban las mujeres; actividades importantes y vitales en ese tipo de comunidad humana.

B.- Esclavismo.

Otro periodo histórico es el del esclavismo, en el cual, se va a someter a los hombres a la condición de esclavos; es decir, que sobre estos hombres se está bajo la dependencia absoluta de su amo y señor, quien puede disponer de ellos como quiera.

La posición de la esclava era la de estar al servicio doméstico bajo la dirección de la ama, ya que se dice, que por lo menos las casas humildes tenían una esclava (o esclavo) que ayudaba en los quehaceres del hogar. Se deduce, que si había esclavos privados (propiedad de particulares), también había esclavos públicos (propiedad del Estado) ; y en este último, las esclavas estaban al servicio del monarca o emperador.

En realidad, por la institución de la esclavitud los esclavos vienen siendo la fuerza productiva. La condición de esclavo se originaba por herencia, por deudas civiles o como pri-

sioneros de guerra.

Los historiadores Arturo Delgado, Miguel Gallo y Armando Perea nos dicen en relación al esclavismo que:

" Las relaciones de producción en el esclavismo tenían como base la propiedad privada tanto de los medios de producción como de los propios esclavos. Aquí el peso fundamental de la producción de la riqueza social recaía directamente en -- los esclavos que formaban la mayor parte del total de la población en estas sociedades. Apareció la gran hacienda esclavista, donde se daba a estos trabajadores el peor de los tratos. El -- amo no tenía ninguna obligación sobre los esclavos, a los que -- se consideraba como simples ' instrumentos parlantes ' (Aristóteles) . El trabajo esclavista es, por definición un trabajo -- forzado... (44)

Por medio del esclavismo, se sustentó la base productiva en la Europa Occidental, primero en Grecia y luego en Roma. El hombre esclavo, ni siquiera se le consideraba como eso; o -- sea, como persona, pues se decía que era una " RES " (cosa) , indigno del goce de derechos y privilegios que gozaba la clase social de los helénicos y romanos respectivamente.

También podemos señalar que jurídicamente no hay relación de trabajo patrón-trabajadora, aunque de hecho hay la relación amo-esclava bajo su más absoluto imperio.

C.- Feudalismo.

----- El feudalismo o Edad Media surge como consecuencia --
(44) Delgado González, Arturo, Gallo T. , Miguel, Armando Perea Cortés y otros. Ob. cit., pág. 81.

de la caída del Imperio Romano originado por diversos factores - políticos, sociales, económicos, religiosos y culturales. Este periodo dura aproximadamente diez siglos que data del siglo V - al siglo XV después de Cristo.

La nueva base económica del régimen del feudalismo, - toma su sustento precisamente, en el feudo. Donde el señor feudal tiene en su poder la propiedad territorial, y que cede como renta a los campesinos siervos, quienes tienen la obligación de trabajarla y pagar en productos y trabajo personal a los primeros.

Ya no es el esclavo de antaño, quien era la fuerza - productiva de la sociedad esclavista, sino el siervo o villano - quien aparecerá como la clase social oprimida. Los siervos o vi llanos deberán obediencia y fidelidad a su señor a cambio de su protección en el feudo. Los siervos serán los encargados de la cosecha y siembra de los grandes territorios del señor feudal.

Una figura aberrante a todas luces, fue sin duda el - derecho de pernada, el cual consistía en que el señor feudal pa saba la primera noche de bodas en compañía de la desposada del - siervo.

Aquí no se puede decir, que haya una relación jurídi ca de trabajo entre patrón-trabajadora; sin embargo, más tarde - existe esa posible relación de trabajo patrón-trabajadora, cuan do comienza a surgir el comercio en los burgos, y se crean los - talleres, donde habrá las relaciones del aprendiz, el compañero y el maestro. Por lo tanto, hay antecedentes de la relación de - trabajo, donde se regulan internamente cuestiones tales como: - hora de entrada, salida, descanso.

Es en estos tiempos, en que los maestros comienzan a asociarse; surgiendo los colegios o gremios con el fin de evitar competencia de otros comerciantes migrantes, de luchar contra los impuestos, etc. Siendo lo anterior, antecedentes de los sindicatos que van a establecerse para la defensa de sus intereses.

D.- Capitalismo.

Otro episodio de la Historia humana fue el surgimiento del capitalismo como una nueva forma de estructura social en el mundo. En parte a los grandes descubrimientos geográficos; a la emigración de europeos a otros continentes; de la llegada de los metales preciosos a Europa, y los grandes avances de la tecnología y la industria, el régimen capitalista se establece como un nuevo modo de producción económica.

La clase social que impulsó el capitalismo fue la --burguesía --que como antecedente se mencionó que los comerciantes se establecían en los burgos para realizar la venta y compra de diversos productos en las orillas de los feudos, que puso fin, como una de las consecuencias al feudalismo- de ahí se debe la denominación " burguesía " .

"... El régimen imperante en las empresas industriales de la segunda mitad del siglo XVII era el de un presidio. - Los locales eran pequeños, la atmósfera irrespirable. El obrero recibía un salario mísero por una jornada laboral de 16 a 18 horas. La protección del trabajador brillaba por su ausencia, lo que era causa de accidentes que terminaban muchas veces con la-

muerte del obrero. El método predilecto para reducir los salarios era el de las multas; por la causa más insignificante o -- sin ella. Las condiciones de habitación de los obreros eran espantosas " (45)

Vemos como estaba la situación de los obreros en el siglo XVII bajo el capitalismo incipiente. Ya no hay los esclavos de la sociedad esclavista, los siervos del feudalismo, ahora hay la clase social del proletariado, que como únicos poseedores de su fuerza de trabajo, la venden a cambio de un salario al dueño de los medios de producción.

Era cosa común que no existiera higiene y protección en los centros de trabajo, existiendo sobre todo explotación -- del patrón hacia los menores de edad y las mujeres. O sea, que la relación patrón-trabajadora se da ciertamente, una relación de trabajo subordinado.

Consecuentemente, surgieron demandas por parte del sector obrero, de mejores condiciones de trabajo. Y es a finales del siglo pasado y principios del siglo XX, en que gracias al auge que toma el derecho del trabajo, poco a poco comienza a reglamentarse a nivel local e internacional el trabajo humano subordinado en los países del mundo.

También por la seguridad social, los trabajadores -- van a mejorar sus condiciones de vida a través de la protección de su propia persona y la de su familia; como medida de justicia social que debe imperar en toda sociedad humana.

(45) Idem., pág. 294.

E.- Socialismo.

El socialismo visto como una nueva ideología social, tiene varias formas como: El socialismo utópico, representado - por Robert Owen quien crea en la práctica su colonia modelo llamada " La Nueva Armonía " con el fin de propiciar un cambio social; el socialismo de Estado, considerando a Bismark como el - representante de este, al reconocer derechos y prestaciones a - los trabajadores alemanes; el socialismo cristiano, señala que - como la gente rica esta protegida por sus propios recursos no - debe tener tanta protección del poder público, en cambio a los - pobres, sí se debe patrocinar y ayudarlos; y el socialismo cien - tífico, difundido por Karl Marx, que es más significativo el -- marxismo que los otros tipos de socialismo por su gran influen - cia.

Señalaba Marx, que el proletariado tenía que asumir - el poder a través de una revolución armada, para constituir el - Estado proletario, como tránsito al comunismo -el estadio supe - rior del capitalismo lo es el imperialismo- , para terminar con la propiedad privada y la división de clases. Siendo la regla - que regule las relaciones sociales el: " Dar a cada quien según sus necesidades; dé cada quien según su capacidad " .

En la actualidad, las relaciones laborales en los -- países socialistas como la Unión de Repúblicas Socialistas So - viéticas las apreciamos del texto de los historiadores Arturo - Delgado, Miguel Gallo y Armando Perea en lo siguiente:

"... Apareció una burocracia que utilizaba para su - beneficio el control que mantiene sobre la vida económica y po -

lítica, que restringe la participación de los trabajadores en todos los niveles de la vida social, que disfruta de elevados niveles de vida en comparación con el resto del pueblo... Un ejemplo de ello, es la diferencia salarial que existe entre un obrero y un director de fábrica es de 1 a 70... " (46)

Es palpable que las relaciones de trabajo entre trabajadores y el personal directivo del Estado soviético, hay en algunos casos corrupción en éstos últimos. Así también el gran aparato burocrático que ha surgido en este país socialista que impide su plena participación de los trabajadores en la vida pública y social soviética.

En relación a lo anterior, el artículo 8º de la Constitución soviética le da plena participación a las colectividades de trabajadores en cuestiones políticas y de la propia sociedad al disponer que:

Artículo 8º. " Las colectividades de trabajadores participan en la discusión y solución de los asuntos del Estado y de la sociedad, en la planificación de la producción y del desarrollo social, en la preparación y colocación del personal, en la discusión y solución de los problemas de la dirección de las empresas e instituciones, del mejoramiento de las condiciones de trabajo y existencia, de la utilización de los recursos destinados al fomento de la producción y también a medidas socioculturales y estímulo material.

Las colectividades de trabajadores despliegan la emulación socialista, contribuyen a difundir los métodos avanzados de trabajo y a fortalecer la disciplina laboral; educan a sus

(46) *Idea.*, pág. 505.

miembros en el espíritu de la moral comunista y se preocupan -- por elevar su grado de conciencia política, su nivel cultural y su cualificación profesional " .(47)

En resumen, las relaciones de trabajo entre patrón--trabajadora a través del planteamiento histórico del derecho -- del trabajo, nos demuestra que la condición de la mujer trabaja dora, vista como tal, en las diferentes etapas históricas como-- lo fue el comunismo primitivo, el esclavismo, el feudalismo, el capitalismo y el socialismo; donde la relación jurídica patrón--trabajadora surge en los inicios del capitalismo naciente. Donde el esclavo y el siervo ya no encajan en este nuevo sistema -- social.

Los trabajadores como únicos dueños de su fuerza de -- trabajo, la van a prestar a cambio de un salario al dueño del -- taller o fábrica; es decir, el trabajo físico es considerado -- una mercancía. A los menores de edad y a las mujeres trabajado-- ras se les va a explotar demasiado, que ocasiona la pérdida de -- salud y muerte, no había higiene y protección en los centros de trabajo. Por ello, tuvieron que legislarse las cuestiones de -- trabajo en los países; tuvo que surgir así, el derecho del tra-- bajo para proteger a la clase trabajadora en las relaciones -- obrero--patronales. Y el sistema capitalista y el socialista re-- gulan el aspecto del trabajo de acuerdo a su propia apreciación y fines ideológicos.

(47) Constitución de la Unión de Repúblicas Socialistas Soviétic
as. Edit. Progreso, U.R.S.S., 1977, pág. 9.

ESTA TESIS NO DEBE
SALIR DE LA BIBLIOTECA

III.- LA MUJER TRABAJADORA EN EL DERECHO DEL TRABAJO.

Al hacer un esbozo general del planteamiento histórico del Derecho del Trabajo en las diversas sociedades de la humanidad -en el punto anterior del presente capítulo-, sólo basta referirse a la trabajadora mexicana en el derecho del trabajo nacional, a través de un análisis de las diversas fracciones del artículo 123 del apartado A. de la Constitución, referente a la protección de la mujer trabajadora; de la doctrina en el derecho laboral mexicano, en cuanto a la protección legal de la mujer en el periodo de maternidad y la mujer en la jornada de trabajo y; por último, la mujer y el seguro social, en cuanto a las prestaciones del Instituto del Seguro Social para las madres trabajadoras y las prestaciones del seguro social a la familia de la mujer trabajadora.

El derecho del trabajo como tal, surge en el año de 1884, y de ahí en adelante la clase trabajadora va mejorando paulativamente en sus condiciones de trabajo. A raíz de esa fecha, empiezan a reconocerse derechos a los trabajadores como: - la libertad de asociación, creación de contratos colectivos de trabajo, reducción de jornadas de trabajo, aumento de los salarios, derecho de huelga, etcétera.

A.- Análisis de las diversas fracciones del artículo 123 del apartado A. constitucional, referente a la protección de la mujer trabajadora.

En México, antes y después de la revolución mexicana de 1910, se expidieron leyes en beneficio de los trabajadores -

-estas leyes ya fuerón abordados también en el inciso IV del capítulo primero, consistente en los antecedentes de las relaciones laborales de la mujer en México; por lo cual, no es necesario el mencionarlos- , que se plasmarón en nuestra Carta Magna de 1917.

Las diversas fracciones constitucionales del artículo 123 constitucional en relación a la protección de la mujer trabajadora disponen que:

Fracción 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."

Es de apreciarse en esta fracción II, que el legislador prohibió el trabajo nocturno industrial a menores y mujeres después de las diez de la noche, cuya jornada laboral no exceda de las siete horas. Esta protección a la trabajadora quizás se debió a la necesidad de conservar la salud de la mujer para que pueda procrear hijos sin ningún peligro de que nazcan con algunas anomalías físicas y psicológicas.

Fracción 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 periodo de lactancia, tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno para alimentar a _

sus hijos; "

Gracias a esta fracción V, la mujer trabajadora va a gozar de descanso pre y postnatales, para evitar en lo posible- malestares que puedan poner en peligro al infante, así como su propia salud física de la madre.

Por el periodo de la maternidad, antes y después de la concepción, la madre trabajadora va a recibir en iguales con- diciones su salario y los demás derechos y prestaciones que se- hubieren suscitado con motivo de la relación de trabajo.

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

La desigualdad de antaño -en cuanto a la discrimina- ción del salario entre el hombre y la mujer- , hizo necesario - que se regulará a niveles locales y niveles internacionales la- igualdad de salario.

En efecto, la mano de obra femenina recibía salarios inferiores que la de sus compañeros varones. Otro tanto, aconte- ció la desigualdad de salario por razón de la nacionalidad. Así por ejemplo, el historiador León Díaz cita en relación a los sa- larios que: " A los nacionales se les pagaban en ' bilimbiques ' (en billetes en banco emitido durante la revolución constitu- cionalista de 1913) , en tanto que a los extranjeros se les pa- gaba en dólares " .⁽⁴⁸⁾ Esto significaba un salario discrimina- torio para los trabajadores mexicanos, un salario injusto que - impedía una vida digna a la clase obrera.

(48) Díaz Cárdenas, León. Primer Brote de Sindicalismo en México. cuarta edición, Edit. Secretaría del Trabajo y- Previsión Social, México, 1986, pág. 24.

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

Otra medida protectora hacia la mujer trabajadora es en cuanto a las horas extraordinarias, para que se respete la - fracción I, del propio artículo 123 Constitucional, en relación a la duración de la jornada máxima que será de ocho horas. Tal - regulación de la jornada de trabajo es con el objeto de conservar su estado de salud de la trabajadora. Pero, tratándose de - mujeres trabajadoras en estado de gestación y/o lactancia se -- prohíbe estrictamente las horas extraordinarias.

El constituyente de 1917, dio estas protecciones a - la mujer trabajadora para lograr su bienestar económico y so - cial. Para que tenga una vida digna la clase obrera, ya que a - través de su esfuerzo, de su trabajo, se gana su sustento dia - rio.

B.- La doctrina en el derecho laboral mexicano, en cuanto a la - protección legal de la mujer en el periodo de maternidad y - la mujer en la jornada de trabajo.

La protección que le dio a la mujer trabajadora el - constituyente de 1917, se plasmará con mayor vigor y seguridad - en sus leyes reglamentarias del trabajo de 1931 y la nueva de -

1970, enriquecida, sin duda, por las opiniones de la doctrina - que dan pie a una mayor consagración de derechos al sector obrero.

a).- Protección legal de la mujer en el periodo de maternidad.

Los maestros Eusebio Ramos y Ana Rosa Tapia nos dicen en el caso de la maternidad lo siguiente:

" Las normas protectoras de la maternidad... dictan medidas especiales en favor de la madre que desempeña un trabajo personal subordinado desde el punto de vista de la conservación de su salud " .(49)

La importancia de la conservación de la salud de la mujer embarazada, a través de distintas disposiciones legales - es con el fin de evitar un trastorno biológico en el producto - de la concepción, así como también un trastorno físico (en su órgano reproductor) de la madre, que pueda poner en peligro de muerte a la propia mujer trabajadora.

Para el maestro Mario de la Cueva, sugiere en el caso de la maternidad que:

"... La maternidad exige una protección especial, -- tanto en el período anterior como en el posterior al parto, -- pues en estas épocas se encuentra la mujer impedida para trabajar " .(50)

----- Menciona el maestro Mario de la Cueva que como un de
(49) Ramos, Eusebio y Ana Rosa Tapia Ortega. Ob. cit., pág. 110
(50) De la Cueva, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I, -
décima segunda edición, Edit. Porrúa, México, 1970, pág. 900.

recho protector hacia la mujer trabajadora, merece que se le -- proteja especialmente, debido a su estado biológico -de embarazo- , porque si desempeñara las mismas labores que usualmente -- realiza la trabajadora, pone en peligro su salud y la de su futuro hijo. Y después del parto, la mujer trabajadora debe gozar de otro lapso de tiempo para restablecer sus energías y aprovechar para alimentar y cuidar del recién nacido.

El maestro José Dávalos en alusión de la fracción -- constitucional que trata sobre la materia de la maternidad, dice al respecto que:

"... Fue motivo de cuidado el estado de embarazo de la mujer; por eso se estableció que las mujeres durante los -- tres meses anteriores al parto no desempeñarían trabajos físicos de esfuerzo considerable, y que posteriormente al parto gozarían de un descanso obligatorio de un mes, con goce de salario íntegro, además de que conservarían su puesto y recibirían todos los derechos que en su ausencia les hubieran sido concedidos en virtud de su relación de trabajo. También se estipuló el goce de dos descansos diarios de media hora cada uno para alimentar a sus hijos, durante el periodo de lactancia " .(51)

El constituyente de '17, reguló acertadamente en la fracción V del artículo 123 Constitucional, el supuesto de la maternidad de la mujer trabajadora. Otorgando el descanso pre y postnatales de la maternidad, para evitar con ello, que existiera el peligro de tener malformaciones el producto de la concepción u ocasionar aborto al desempeñar trabajos que produzcan les trastornos biológicos.

(51) Dávalos, José. Ob. cit., págs. 289 y 290.

b).- Protección legal de la mujer en la jornada de trabajo.

Respecto a la jornada de trabajo el jurista Mozart - Víctor Russomano nos dice que: " El pensamiento generalizado es el que existen alteraciones ilícitas y lícitas, según la gravedad de la alteración contractual " .⁽⁵²⁾ Ello significa, que sí hay modificaciones en la jornada de trabajo; siendo en ocasiones justificable los cambios de horario laboral, pero en otros casos es injustificable.

Dependiendo de la clase de jornada de trabajo el horario es diferente; porque estas divisiones de la jornada pueden ser: diurna, nocturna, mixta, ordinaria, emergente, especial, extraordinaria, limitada e ilimitada, continua y discontinua.

Antes de hacer el estudio breve de estos tipos de -- jornada de trabajo, es necesario referirse al concepto de jornada.

Históricamente, las jornadas de trabajo eran desde que el sol salía y terminaban cuando este se metía. Es por ello que ante esta situación de jornadas de trabajo inhumanas o explotadoras, hay la lucha reivindicativas -como la de los trabajadores de Chicago, E.U.A.- en pos de jornadas justas de trabajo.

La disminución de las jornadas de trabajo obedeció a diferentes cuestiones como: el aspecto médico (para evitar dis-
(52) Víctor Russomano, Mozart. " Contrato Individual de Trabajo " . Revista de Derecho del Trabajo. Núm. 6, Año II, Julio-Septiembre, Perú, 1966, pág. 217.

minución física considerables) ; psicológicas (para evitar -- que se atrofie mentalmente) y; sociológicas (la de convivir -- con la familia y su entorno social el trabajador) .

Nuestra Ley Federal del Trabajo de 1970, define a la jornada de trabajo como:

Artículo 58.- " Jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo " .

En el caso de la jornada diurna, nocturna y mixta, -- el artículo 60 de la ley en estudio señala que:

Artículo 60.- " Jornada diurna es la comprendida entre las seis y las veinte horas.

Jornada nocturna es la comprendida entre las veinte -- y las seis horas.

Jornada mixta es la que comprende periodos de tiempo de las jornadas diurna y nocturna, siempre que el periodo nocturno sea menor de tres horas y media, pues si comprende tres y media o más, se reputará jornada nocturna " .

El precepto 61 de la Ley Federal del Trabajo, menciona que la duración de las jornadas en relación al artículo anterior son:

Artículo 61.- " La duración máxima de la jornada será: ocho horas la diurna, siete la nocturna y siete horas y media la mixta " .

La jornada ordinaria, es aquella cuyo tiempo reglamentario se está a disposición del patrón.

En el caso de la jornada emergente o de emergencia, -- son las que se dan precisamente cuando haya una emergencia como

una fuerza mayor o caso fortuito. El artículo 65 de la ley laboral nos dice:

Artículo 65.- " En los casos de siniestro o riesgo inminente en que peligran la vida del trabajador, de sus compañeros o del patrón, o la existencia misma de la empresa, la jornada de trabajo podrá prolongarse por el tiempo estrictamente indispensable para evitar esos males " .

La jornada especial, es la que se deduce del artículo 59 de la Ley Federal del Trabajo cuando así conviene al trabajador.

Artículo 59.- " El trabajador y el patrón fijarán la duración de la jornada de trabajo, sin que pueda exceder de los máximos legales.

Los trabajadores y el patrón podrán repartir las horas de trabajo, a fin de permitir a los primeros el reposo del sábado en la tarde o cualquier modalidad equivalente " .

La jornada extraordinaria, es aquella que se prolonga en relación de la jornada ordinaria. El artículo 68 de la ley en cuestión, dispone que cuando se presente la jornada extraordinaria que:

Artículo 68.- " Los trabajadores no están obligados a prestar sus servicios por un tiempo mayor del permitido en este Capítulo.

La prolongación del tiempo extraordinario que exceda de nueve horas a la semana, obliga al patrón a pagar al trabajador el tiempo excedente con un doscientos por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada, sin perjuicio de las sanciones establecidas en esta Ley " .

Y el artículo 67, en su párrafo 2^o, señala en colación a las horas extraordinarias que:

Artículo 67.-

" Las horas de trabajo extraordinario se pagarán con un ciento por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada " .

De las jornadas ilimitadas y limitadas se coligen -- del artículo 333 de la Ley Federal del Trabajo, tratándose del trabajo doméstico.

Artículo 333.- " Los trabajadores domésticos deberán disfrutar de reposos suficientes para tomar sus alimentos y de descanso durante la noche " .

En jornadas continuas no hay interrupción alguna, pero de acuerdo al precepto 63, se goza de un descanso de media hora.

Artículo 63.- " Durante la jornada continua de trabajo se concederá al trabajador un descanso de media hora, por lo menos " .

Por el contrario, en la jornada discontinua si se -- permite una interrupción en el trabajo.

Para el Lic. Cavazos Flores la jornada de trabajo fenil significó que:

" Por lo que hace a las mujeres se estableció que no podían trabajar tiempo extra pero que si llegaban a laborarlos -- el patrón quedaba obligado a pagarles un 200% más del salario -- que les correspondiera a sus horas de trabajo " . (53)

De acuerdo a lo anterior, el patrón se obligaba a pa
(53) Cavazos Flores, Baltasar. 35 Lecciones de Derecho Laboral.
tercera edición, Edit. Trillas, México, 1983, pág. 233.

gar a las mujeres un 200% más por tiempo extra, pero tal supuesto del artículo 169 de la Ley Federal del Trabajo fue derogado, quedando subsistente la protección a la mujer trabajadora en -- las prohibiciones en trabajos nocturno industrial y el trabajo en establecimientos comerciales después de las diez de la noche

Por su parte, el maestro Néstor de Buen, opina de la jornada de trabajo de la mujer que:

" Se mantiene en alguna medida, la prohibición de -- que las mujeres realicen labores insalubres o peligrosas, trabajo nocturno industrial, en establecimientos comerciales después de las diez de la noche y en horas extraordinarias, cuando se ponga en peligro su salud o la del producto, tanto durante la gestación como la lactancia, pero ello no deberá afectar a su salario, ni a sus prestaciones o derechos... " (54)

Queda claro, que tratándose de la mujer trabajadora en estado de embarazo, hay la estricta prohibición de laborar en horas extraordinarias, así como laborar en labores insalubres o peligrosas que ocasionen perjuicios a su salud física de la madre como al producto de la concepción. Esta prohibición -- tiene sus antecedentes -- como ya se vió en el capítulo primero -- de la presente tesis -- de las Conferencias de Berna y Washington donde en la segunda de las Conferencias, de Berna (Suiza) en 1906, se establecieron dos convenios: uno, que se refería a la reglamentación de trabajo nocturno de las mujeres en la industria y; el otro, prohibía la utilización del fósforo blanco para elaborar cerillos. Pero, también hubo una tercera Conferencia (54) De Buen L., Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo II, séptima edición, Edit. Porrúa, México, 1987, pág. 371.

cia en Berna en 1913 que elaboro otros dos convenios: el primero, reguló la jornada de trabajo de mujeres y menores y; el segundo, para prohibir el trabajo nocturno de los niños. Y la Conferencia de Washington en 1919, trato el asunto del trabajo nocturno industrial, y la protección a mujeres durante la época -- del parto y regulación en la utilización de zinc y plomo; con el objeto de proteger a la mujer trabajadora en las labores insalubres y peligrosas que pongan en peligro su salud y la del producto de la concepción.

G.- La mujer y el seguro social en cuanto a las prestaciones -- del Instituto del Seguro Social para las madres trabajadoras y las prestaciones del seguro social a la familia de la trabajadora.

a).- Prestaciones del Instituto del Seguro Social para las madres trabajadoras.

El Instituto del Seguro Social es un organismo público descentralizado con servicio, personalidad jurídica y patrimonio propios con sede en la ciudad de México; la cual va a proporcionar servicios, prestaciones y asistencia a la mujer como persona asegurada (cuando es trabajadora), como pensionada, o como beneficiaria (cuando es cónyuge o concubina del trabajador) .

Respecto a las prestaciones que el Instituto del Seguro Social otorga a las madres trabajadoras se cuentan las siguientes:

En el seguro de maternidad que pertenece al régimen obligatorio, la asegurada tiene derecho de acuerdo al artículo 102 de la Ley del Seguro Social a:

Artículo 102.- " En caso de maternidad, el Instituto otorgará a la asegurada durante el embarazo, el alumbramiento y el puerperio, las siguientes prestaciones:

I. Asistencia obstétrica;

II. Ayuda en especie por seis meses para lactancia; y

III. Una canastilla al nacer el hijo, cuyo importe será señalado por el Consejo Técnico.

En la asistencia obstétrica la mujer recibe ayuda en el inicio del embarazo, durante éste y posterior al embarazo para cuidar la salud física de la madre y la de su hijo.

La ayuda en especie se otorgan de inmediato, incluso sin haber cotizado; sirviendo dicha ayuda para la lactancia del recién nacido. Y al cuadragésimo tercer día después del parto, se tiene derecho a la guardería para las madres que dieron alumbramiento.

Por último, sólo las trabajadoras aseguradas reciben una canastilla al nacer el hijo, que contiene lo indispensable para el abrigo del recién nacido. Las aseguradas, para recibir esta canastilla materna deberá de solicitarla dentro de los 30 días posteriores al parto para que el Instituto del Seguro Social (IMSS) otorge esta prestación.

b).- Prestaciones del Instituto del Seguro Social a la familia de la mujer trabajadora.

Los miembros de la familia de la mujer trabajadora, -

reciben como beneficiarios de ésta, las prestaciones que les -- otorga el Instituto del Seguro Social.

El artículo 92 de la Ley del Seguro Social, en su -- fracción III, párrafo 2^o; la fracción IV, párrafo 2^o; y en las -- fracciones V; VI; VII; VIII y IX, comprenden a los familiares -- de los derechohabientes al disponer que:

Artículo 92.- " Quedan amparados por este ramo del Seguro So- cial:

I.-

II.-

III.-

" Del mismo derecho gozará, cuando se encuentre to-- talmente incapacitado para trabajar, el esposo, de la asegurada o, a falta de éste el concubino si reúne los requisitos del pá-- rrafo anterior; "

IV.-

" Del mismo derecho gozará, cuando se encuentre to-- talmente incapacitado para trabajar, el esposo de la pensionada o, a falta de éste el concubino si reúne los requisitos de la -- fracción III; "

V.- " Los hijos menores de dieciséis años del asegu-- rado y de los pensionados en los términos consignados en la -- fracción anterior; "

VI.- " Los hijos del asegurado hasta la edad de vein-- ticinco años cuando realicen estudios en planteles del sistema-- educativo nacional o, si no pueden mantenerse por su propio tra-- bajo debido a una enfermedad crónica, defecto físico o psíquico, hasta en tanto no desaparezca la incapacidad que padecon; "

VII.- " Los hijos mayores de dieciséis años de los pensionados por invalidez, vejez y cesantía en edad avanzada, que se encuentren disfrutando de asignaciones familiares total o parcialmente con un mínimo del cincuenta por ciento de incapacidad, en los mismos casos y condiciones establecidos en el artículo 156; "

VIII.- " El padre y la madre del asegurado que vivan en el hogar de este; y "

IX.- " El padre y la madre del pensionado en los términos de los incisos a), b) y c) de la fracción II, si reúnen el requisito de convivencia señalado en la fracción VIII.

Los sujetos comprendidos en las fracciones III a IX-inclusive, tendrán derecho a las prestaciones respectivas si -- reúnen además los requisitos siguientes:

a) Que dependan económicamente del asegurado o pensionado, y

b) Que el asegurado tenga derecho a las prestaciones consignadas en el artículo 99 de esta Ley " .

Los parientes de la mujer trabajadora van a recibir las siguientes prestaciones a cargo del Instituto del Seguro Social:

En el caso del esposo o concubino; de los hijos de la asegurada menores de dieciséis años; o de hijos hasta la edad de veinticinco años (que sean solteros, no trabajen y estudien en escuelas del sistema nacional) ; y los hijos inválidos, tendrán prestaciones en dinero y especie.

Para los familiares ascendientes de la asegurada, sólo tendrán prestaciones en especie.

En el caso de las mujeres trabajadoras, estas reciben (aparte de las prestaciones del seguro de maternidad ya mencionado) las demás prestaciones de conformidad con los otros seguros pertenecientes al régimen obligatorio (Riesgos de trabajo, enfermedades, invalidez, vejez, cesantía en edad avanzada y muerte, y seguro de guardería) . Entre las prestaciones económicas se mencionan las de subsidio, ayudas (como son: las ayudas para gastos de matrimonio, defunción y asistencial) , asignaciones, pensión e indemnización. Por su parte, las prestaciones médicas, contribuyen a prevenir, conservar y atender la salud de la trabajadora que pueden provenir de enfermedad o de accidente.

También se otorgan prestaciones sociales y de servicios a las aseguradas, para que ellas y sus familiares puedan tener una vida digna, así como alcanzar un equilibrio en el bienestar general de la sociedad mexicana.

IV.- NECESIDADES ECONÓMICAS DE LA MUJER TRABAJADORA.

La mujer trabajadora a través de su salario, va a satisfacer las necesidades de su familia y de ella misma. Entre las necesidades primordiales que se tienen que cubrir se encuentran las siguientes: la comida, habitación, vestido, salud, educación, recreación, etcétera. Lo que merma considerablemente el ingreso de la mujer por su trabajo remunerado.

"... La posición económica y social de la mujer que se encuentra en desventaja sistemáticamente la hace merecedora de una consideración especial... Se reconoce el valor fundamen-

tal para la sociedad del papel doméstico de la mujer en la crianza de los hijos y el manejo de los recursos del hogar." (55)

La investigadora Susan Joeques, al hacer un análisis general de la situación económica y social de la mujer en la sociedad, señala que ésta, es pieza importante en las tareas del hogar, porque es vital para la subsistencia de la familia en los países en desarrollo.

Sin embargo, el trabajo doméstico es desvalorizado - muchas veces, sin darle el menor reconocimiento a estas actividades que desempeñan las mujeres. Donde en la práctica cotidiana, la mujer realiza una doble jornada de trabajo, porque trabaja como empleada u obrera en su centro de trabajo, y tiene además, que trabajar en su hogar familiar; por ello, se habla de una doble jornada de trabajo de la mujer.

La mujer trabajadora por su trabajo remunerativo obtiene un salario; pero en el trabajo hogareño, no hay salario alguno.

Se comprende que las necesidades económicas de las trabajadoras es propio de toda la clase trabajadora, que tendrá que administrar debidamente su salario para cubrir los gastos consistentes en: renta, luz, alimentos, gas, ropa y calzado, útiles escolares, diversiones, y demás artículos y servicios indispensables para satisfacer las necesidades de la familia de la mujer trabajadora.

La situación económica de la mujer trabajadora se agudiza cuando se trata de una mujer viuda o madre soltera, y (55) Joeques P., Susan. La Mujer y la Economía Mundial. Edit. Siglo Veintiuno, México, 1987, pág. 22.

es la única con un ingreso económico para sostener a la familia

Ante los constantes problemas económicos a que se ven sometidas las mujeres trabajadoras, se hace necesario hacer caso de las demandas de las trabajadoras como es el caso de la llamada " Socialización del trabajo doméstico y del cuidado de los niños " , en el cual se pide concretamente, la creación de comedores, lavanderías, guarderías (que no se limite su estancia de los infantes desde el cuadragésimo tercer día de edad -- hasta los cuatro años) , como también la colaboración de los miembros de la familia en los quehaceres domésticos; todo esto para ayudar a aminorar el trabajo de las trabajadoras.

Por todo lo expuesto, el Estado debe intervenir directamente para proporcionar estos servicios que benefician a los trabajadores; lo cual no significa que el Estado actúe de manera populista, pues las mujeres tendrán alicientes para supurgarse día con día y lograr su independencia personal, y no estar sujeta por siempre al trabajo doméstico que impide el desarrollo creativo que puede desempeñar la mujer en el ámbito laboral que se trate.

"... El trabajo humano en general, pero especialmente el trabajo femenino, permanece en su mayor parte improductivo, ineducado y subpagado. Se requiere la adopción de medidas vigorosas y sostenidas para poner en juego plenamente los recursos humanos, subutilizados en esta forma, tanto en los países desarrollados como en desarrollo, a fin de satisfacer las necesidades básicas y de observar los derechos humanos " .(56)

----- Compartimos el sentir de la investigadora Susan Joe-
(56) Joeke P., Susan. Ob. cit., pág. 188.

kes, en la cuestión de mencionar que el trabajo femenino se ha utilizado en forma errónea; y que se hace necesario la creatividad en programas de empleo para utilizar la mano de obra femenil, que la ayude a alcanzar mejoras en su posición social, económica, política y cultural dentro de la sociedad.

CAPÍTULO CUARTO

EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL COMO CAUSAL DE RESCISIÓN EN -
MATERIA LABORAL.

I.- LA REGLAMENTACIÓN DE LA RESCISIÓN EN LA NUEVA --
LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970.

II.- PROTECCIÓN JURÍDICA ACTUAL A LA MUJER TRABAJADU
RA, EN CUANTO A SU INTEGRIDAD FÍSICA Y PSICOLÓ-
GICA EN LA LEGISLACIÓN MEXICANA. A.- Protección
jurídica actual a la mujer trabajadora en su in-
tegridad física. B.- Protección jurídica actual
a la mujer trabajadora en su aspecto psicológi-
co.

III.- RESPONSABILIDAD PENAL Y LABORAL A QUE SE HACEN
MERECEDORES PATRONES O SU PERSONAL DIRECTIVO O
ADMINISTRATIVO POR REALIZAR ACTOS DE HOSTIGA--
MIENTO SEXUAL A LAS MUJERES TRABAJADORAS EN LA
LEGISLACIÓN MEXICANA VIGENTE.

IV.- ANÁLISIS DEL ARTÍCULO 51, FRACCIÓN II DE LA LEY
FEDERAL DEL TRABAJO.

V.- ANÁLISIS DEL ARTÍCULO 164 AL 172 DE LA LEY FEDE-
RAL DEL TRABAJO.

I.- LA REGLAMENTACIÓN DE LA RESCISIÓN EN LA NUEVA LEY FEDERAL -
DEL TRABAJO DE 1970.

Sobre la institución de la rescisión se mencionó que en materia laboral está inadecuadamente para referirse a la disolución de la relación de trabajo (por despido del patrón ó - retiro del trabajador) ; porque en materia civil, la rescisión debido a su naturaleza jurídica da origen a relaciones contractuales entre particulares reguladas por el Derecho privado y, - aunado a ello, esta figura tiene como características: a) que - la rescisión puede invocarse sin necesidad de declaración judicial; b) el perjudicado tiene la opción de escoger el exigimiento del cumplimiento del contrato o pedir la rescisión del mismo y; c) cuando se escoge alguna de estas dos opciones se tiene derecho al pago de daños y perjuicios.

Por lo anterior, es de esperar, que en reformas posteriores a la Ley Federal del Trabajo se corrija la terminología jurídica y se utilicen los términos de despido y retiro como lo contempla acertadamente la fracción XXII del artículo 123 apartado A. de la Constitución.

La Nueva Ley Federal del Trabajo de 1970, regula a la rescisión en su Título Segundo, Capítulo IV, en los artículos 46, 47 y 51. Por lo que toca al artículo 46, señala que: Artículo 46.- " El trabajador o el patrón podrá rescindir en cualquier tiempo la relación de trabajo, por causa justificada, sin incurrir en responsabilidad " .

En este precepto se contemplan las posibilidades de - dar por disueltas las relaciones de trabajo entre los sujetos -

laborales, sin cometer responsabilidad, cuando medie alguna situación de las previstas en el artículo 47 (impugnadas por el patrón) y el artículo 51 (impugnadas por el trabajador) .

De las circunstancias enumeradas para rescindir (disolver) las relaciones de trabajo hechas valer por el patrón - se establecen:

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

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

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

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

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

la relación de trabajo;

V. 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 él;

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 más 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 dro-

ga 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 el trabajo se refiera.

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 éste se negare a recibirlo, el patrón dentro de los cinco días siguientes a la fecha de la rescisión, deberá hacerlo del conocimiento de la Junta respectiva, proporcionando a ésta 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.

Las anteriores causas de rescisión de la relación de trabajo imputable al trabajador, son las circunstancias que el patrón puede imputar para dar por finalizado este vínculo laboral. Sin embargo, a la vez que la ley describe dichas causas, también se deja abierta la posibilidad para hacer valer otras circunstancias análogas con la condición de que sean de manera graves y de consecuencias parecidas.

del análisis y estudio de estas fracciones del artí-

culo 47, desprendemos que existen faltas de probidad u honradez, ya que por ejemplo, en la fracción I, existe falta de probidad del trabajador o del sindicato que lo propuso en el trabajo con capacidad, aptitudes o facultades del cual carezca el trabajador; es decir, que se hace pasar al trabajador por una persona competente o apto para el trabajo, y que en realidad no lo es.

El patrón deberá de hacer valer esta causal dentro de los 30 días de prestar sus servicios el trabajador, porque de lo contrario, ya no podrá aducir dicha circunstancia para despedir al trabajador.

En la fracción II, se contempla la falta de probidad u honradez, actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos contra el patrón, familiares de éste, o personal administrativo de la empresa por parte del trabajador.

El vocablo probidad, hace referencia a que los trabajadores deben ser probos en el desempeño de su trabajo; es decir, actuar en el trabajo de manera íntegra. Por su parte, la honradez, se refiere a la cualidad del trabajador honrado, que ejecuta su trabajo con rectitud e integridad.

Se deduce que estos dos términos se diferencian en que la falta de honradez puede incluso considerarse punible en el Código Penal; o sea, un delito. Y la falta de probidad, sólo ser considerado una circunstancia de ruptura laboral, sin más consecuencias para el trabajador.

En cuanto a las otras acciones de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos que haya proferido el trabajador en contra de la persona del patrón, no procede la ruptura laboral cuando haya existido provocación o que haya actuado en de-

fensa propia el trabajador.

La fracción III, señala también los mismos actos de la fracción II, realizados por el trabajador contra sus compañeros de trabajo, y que por ellos, se altere la disciplina del -- centro de trabajo.

En la fracción IV, el hecho de incurrir el trabaja-- dor en los actos mencionados en la fracción II, al realizar dichos actos fuera del servicio, pero que sean de tal manera graves para impugnar la rescisión (despido) .

La fracción V, se refiere al hecho de que el trabaja-- dor deliberadamente provoque perjuicios dentro de la empresa o -- fábrica en detrimento del patrón.

También la fracción VI, señala como causal de rescisión (disolución) el que un trabajador, por negligencia, come-- ta los perjuicios en contra de los materiales a que se refiere-- la fracción V de éste artículo.

La fracción VII, menciona el supuesto de que el trabaja-- dor ponga en peligro al establecimiento o la vida de sus -- compañeros u otras personas, por su imprudencia o descuido in-- perdonables.

En la fracción VIII, se señala como ruptura de la re-- lación laboral, el hecho de que el trabajador cometa actos inmo-- rales en el centro de trabajo; por ejemplo, que el trabajador -- se desvista totalmente sin haber motivo para ello.

La fracción IX, menciona que el revelar secretos de-- fabricación o asuntos privados de la empresa es motivo de la di-- solución de la relación laboral, porque el trabajador actúa des-- lealmente en contra de los intereses de la empresa; así por --

ejemplo, en una empresa fabricante de automóviles de carreras, el revelar los diseños de fabricación, ocasionan perjuicios económicos y deportivos al fabricante de los autos de carrera.

En la fracción X, se contempla el supuesto del trabajador faltista, y que por el hecho de tener más de tres faltas en un mes, es causal de rescisión (despido) por parte del patrón, ante la desobligación del trabajador.

La fracción XI, se refiere a la desobediencia al patrono por parte del trabajador para dar por disueltas las relaciones de trabajo; por ejemplo, que el patrón ordene a su secretaria que le busque algún expediente y ésta se niegue a hacerla

La fracción XII, también menciona la desobediencia del trabajador para que tome los cuidados pertinentes para evitarse accidentes o enfermedades; por ejemplo, un trabajador de Petróleos Mexicanos, que se niega a usar cinturón de seguridad, sus guantes y casco, y que se encuentra laborando en un pozo petrolero en una plataforma marítima, puede ocasionar, ante los imprevistos climáticos accidentes a los trabajadores.

En la fracción XIII, contiene el despido al trabajador por presentarse en estado de embriaguez al centro de trabajo o que vaya a trabajar drogado por el uso de algún fármaco -- (que no necesite como medicamento para aliviar algún dolor o enfermedad) por ser adicto a estos.

Por último, la fracción XIV describe como causal de rescisión la sentencia ejecutoriada del trabajador para dar por finalizado el vínculo laboral; verbigracia, el que el empleado cometa un delito de homicidio, este debe purgar su pena en el penal, ocasionando la ruptura laboral sin incurrir en responsa-

bilidad el patrón.

La fracción XV, señala otras circunstancias análogas a las anteriores, pero que sean de manera y consecuencia graves para invocar dicha causal de despido.

En sus tres últimos párrafos de este artículo 47, -- (que con antelación se examinó en los capítulos primero y segundo del presente trabajo de tesis) el aviso por escrito debe hacerse del conocimiento del trabajador, y a falta de éste, presume que el despido fue injustificable.

De las circunstancias enumeradas para rescindir (disolver) las relaciones de trabajo hechas valer por el trabajador son las siguientes:

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

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

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

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

IV. Reducir el patrón el salario al trabajador;

V. No recibir el salario correspondiente en la fecha o lugar convenidos o acostumbrados;

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

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

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

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

En contrapartida a las causales invocadas por el patrón (art. 47) para disolver la relación de trabajo, el artículo 51 de la ley laboral, enumera causales impugnadas por los trabajadores cuando los patrones contravengan dichas disposiciones. Toca ahora explicar, todas y cada una de estas causales de disolución para apreciar las situaciones por las que el trabajador se retira del empleo.

La fracción I del presente artículo 51, señala el engaño patronal en cuanto a las condiciones del trabajo (que en realidad no existen o son mínimas a las ofrecidas) ; por lo que el trabajador debe disolver la relación de trabajo, porque de lo contrario, si pasa de un mes laborando, ya no podrá aducir esta causa de retiro.

Por lo que toca a la fracción II, se refiere a las faltas de probidad u honradez, así como actos de violencia, amenazas, injurias, malos tratamientos en la persona del trabajador y de su propia familia, por parte del patrón u otras personas que obren con el consentimiento o tolerancia de éste, para invocar la rescisión (retiro) el trabajador.

En la fracción III, señala también las circunstancias de la fracción II, cuando sean proferidos fuera del lugar de trabajo, pero que sean de manera graves que ameriten dicha disolución; por ejemplo, que el patrón de una fábrica, en un lugar público insulte y golpee a su trabajador sin motivo alguno para que de lugar la disolución del trabajo con las sanciones correspondientes.

La fracción IV, se refiere a la reducción del salario del trabajador, sin haber motivo para ello (como es el caso de la reducción del salario por pensión alimenticia ordenada por juez competente). Significando lo anterior, un incumplimiento grave de las obligaciones principales del patrón de pagar el salario al trabajador por su trabajo subordinado.

También la fracción V, hace la mención del salario, que no es entregado en fecha y lugar que habitualmente se otorga; ocasionando otra causal para la disolución laboral por el incumplimiento del patrono que no justifica ese deber hacia sus trabajadores.

Asimismo, la fracción VI enuncia la posibilidad de la ruptura laboral por el trabajador, cuando el patrón provoque de manera maliciosa deterioros en los materiales de trabajo utilizados por el trabajador.

La fracción VII, señala que la falta de higiene o medidas preventivas y de seguridad contempladas por las leyes respectivas, pueden provocar un peligro grave para el trabajador o de su familia y ser causa de disolución de la relación de trabajo; verbigracia de esta situación es el caso de un rastro donde no haya aseo regular del establecimiento, y los tablajeros contraigan infecciones (como carbunco ó toxoplasmosis) , ocasionado por la falta de higiene que debe existir en el establecimiento -de acuerdo a las disposiciones sanitarias- para evitar que los trabajadores laboren en lugares insalubres.

En la fracción VIII, se enuncia otra causal de disolución de la relación laboral, por parte del trabajador, siempre y cuando el patrón por su imprudencia o descuido inexcusables ponga en peligro al establecimiento o de los trabajadores; por ejemplo, si el patrón no cumple aquéllas disposiciones legales y los reglamentos respectivos para prevenir riesgos de trabajo, que pueden provocar peligro en la persona de sus trabajadores ante este descuido inexcusable del patrono.

También, se menciona en la fracción IX de este precepto, sobre otras causas análogas por las cuales el trabajador puede invocar la rescisión (retiro) del contrato o relación de trabajo, pero deben ser de manera y consecuencias graves.

Y en relación a las causas análogas, el Lic. Roberto Muñoz señala que: " Nuestra Ley Federal del Trabajo, presenta - un catálogo descriptivo de las causas de despido dejándolo - - abierto para otras causas análogas " .(57)

(57) Muñoz Ramón, Roberto. Derecho del Trabajo. Tomo II, Edit.- Porrúa, México, 1983, pág. 318.

Es decir, que en este sentido, nuestro derecho del trabajo es dualista al regular situaciones concretas y otras situaciones no previstas, pero que pueden acarrear graves consecuencias para los sujetos de la relación de trabajo.

II.- PROTECCIÓN JURÍDICA ACTUAL A LA MUJER TRABAJADORA, EN CUANTO A SU INTEGRIDAD FÍSICA Y PSICOLÓGICA EN LA LEGISLACIÓN MEXICANA.

Inseguida se hace necesario el análisis de la protección hacia la mujer trabajadora desde un punto de vista penal, porque a través de este, apreciaremos con detalle la seguridad jurídica en cuanto a la integridad física y psicológica que nuestras leyes vigentes le otorgan a las trabajadoras en caso de agresiones a su persona.

A.- Protección jurídica actual a la mujer trabajadora en su integridad física.

La protección legal sobre la integridad física y psicológica hacia la mujer trabajadora, está contemplada en las diversas leyes mexicanas de acuerdo a la materia que se trate.

En relación a la protección física de las personas, el Código Penal vigente, regula en su Título vigesimosegundo -- los delitos en contra de la vida y la integridad corporal. El primero de los delitos; o sea, el delito infringido contra la vida, se tipifica como homicidio. Entre los delitos contra la integridad corporal se encuentra el delito de lesiones.

Conviene definir en primer término, el concepto de delito y, después referirse a estos delitos que infringen la vida y la integridad física de las personas.

El delito se define de acuerdo al artículo 7^o del Código Penal como:

Artículo 7^o .- " Delito es el acto u omisión que sancionan las leyes penales.

El delito es:

I. Instantáneo, cuando la consumación se agota en el mismo momento en que se han realizado todos sus elementos constitutivos;

II. Permanente o continuo, cuando la consumación se prolonga en el tiempo, y

III. Continuado, cuando con unidad de propósito delictivo y pluralidad de conductas se viola el mismo precepto legal " .

De acuerdo a lo anterior, habrá delito cuando se adere la conducta delictiva al tipo penal, cuando se exteriorice la conducta punible o que se abstenga de intervenir estando obligado para ello.

En términos generales, en relación al homicidio, el artículo 302 del Código Penal, menciona que:

Artículo 302.- " Comete el delito de homicidio: el que priva de la vida a otro " .

Es claro que este precepto penal, sanciona con prisión al que quita la vida a una persona; y en este caso, se da la protección a la mujer trabajadora cuando acontece el crimen (o tentativa) contra ésta por parte del patrón u otra persona

que obre con consentimiento o tolerancia de aquél, por lo que amerita la sanción penal por haber infringido este bien jurídico tutelado por el Derecho.

La sanción corporal para el homicida (cuando es homicidio calificado) de acuerdo al artículo 320 del Código Penal es de veinte a cincuenta años de prisión.

Ahora bien, entre los delitos contra la integridad física -que es el que nos interesa básicamente-, se encuentra el delito de lesiones.

El jurista Sergio García Ramírez, dice sobre este delito que:

" Las lesiones consisten sustancialmente, en toda alteración en la salud (se entiende que la física y la psíquica) y cualquier otro daño que deje huella material en el cuerpo humano, si esos efectos son producidos por una causa externa ' (artículo 288) ... " (58)

El doctor Sergio García, considera que en el delito de lesiones, hay una alteración de la salud, que puede ser de índole física o psíquica. Y dentro del rubro de lesiones, nuestro Código Penal sanciona a estos, de acuerdo a la gravedad y del lapso en sanar.

También puede darse el caso de que el patrón u otra persona relacionada con éste, pueda inferir lesiones a la trabajadora, por lo que será sancionado penalmente de acuerdo a la gravedad de la lesión.

Las penas del delito de lesión varían según su grave
(58) García Ramírez, Sergio. Delitos Contra la Vida y la Integridad Corporal. Edit. U.N.A.M., México, 1981, págs. 499 y 500.

dad y tiempo en sanar, y estas son: a) las que no ponen en peligro la vida y tardan en sanar menos de quince días, que ameritan pena alternativa o conjunta de tres días a cuatro meses de prisión, o multa de cinco a cincuenta pesos (artículo 289, primera parte) ; b) que no ponen en peligro la vida y tardan en sanar más de quince días, con sanción de cuatro meses a dos años de prisión y multa de cincuenta a cien pesos (artículo 289, segunda parte) ; c) que dejan cicatriz en la cara, perpetuamente notable, que aparejan pena de dos a cinco años de prisión y multa de cien a trescientos pesos (artículo 290) ; d) que perturban, disminuyen o debilitan determinadas funciones o ciertos órganos, sancionadas con tres a cinco años de prisión y multa de trescientos a quinientos pesos (artículo 291) ; e) que producen una enfermedad segura o probablemente incurable, inutilizan órganos o afectan funciones permanentemente, con pena de cinco a ocho años de prisión, sin señalamiento de multa (artículo 292, primera parte) ; f) que tienen por consecuencia incapacidad permanente de trabajar, enajenación mental, o pérdida de la vista, del habla o de las funciones sexuales, penadas con seis a diez años de prisión, sin multa (artículo 292, segunda parte) ; y g) que ponen en peligro la vida (artículo 293) , que acarrean de tres a seis años de prisión, sin perjuicio de las sanciones que correspondan bajo otros supuestos pertinentes. (59)

Tanto los delitos de lesiones y homicidio -en el supuesto de que el patrón los cometa en la persona de su trabajadora-, dan protección legal hacia su vida e integridad corporal. (59) García Ramírez, Sergio. Ob. cit., págs. 499 y 500.

ral, siempre y cuando, se adecuen esas conductas delictivas sancionadas por la ley.

Otros delitos que ponen en peligro la integridad física de la trabajadora pueden ser el disparo de arma de fuego y el ataque peligroso. El primero, consiste en disparar a una persona o grupo de personas, con una arma de fuego; y el ataque peligroso, es precisamente, un ataque a alguien empleando arma, fuerza o destreza u otra circunstancia análoga que produzca la muerte del agredido.

Y en el Código Penal vigente, se regula en su Título Decimoquinto a los delitos sexuales, que también trascienden en la integridad física y psicológica de la mujer trabajadora - - siempre y cuando se de la hipótesis de la infracción por el patrón en contra de la trabajadora-. Los delitos sexuales contemplados son: los atentados al pudor, estupro y la violación.

Primeramente, por delitos sexuales se entiende: " todo acto que está legalmente prohibido y castigado en una jurisdicción dada " .(60)

Lo anterior significa, que los infractores de delitos sexuales son aquellos en que realizan actos sexuales prohibidos expresamente por la ley. En tal sentido, se clasifican de manera general (61) los delitos sexuales en:

- a) Asalto sexual por la fuerza.
- b) Violación.

(60) Ellis, Albert. Enciclopedia del Comportamiento Sexual. Volumen I. Traductor: Félix Blencho, Edit. Diana, México, -- 1970, núm. 319.

(61) Ellis, Albert. Op. cit., págs. 319 y 320.

- c) Estupro estatuido.
- d) Incesto.
- e) Relaciones sexuales no coitales con menor.
- f) Exhibición sexual.
- g) Obscenidad.
- h) Homosexualidad.
- i) Travestismo.
- j) Escoptofilia o mironismo.
- k) Crimen sexual.
- l) Bestialidad.
- ll) Sodomía.
- m) Adulterio.
- n) Fornicación.
- ñ) Prostitución.
- o) Proxenetismo o tercería.
- p) Administración de mancebía.

Enseguida haremos un análisis somero de esta clasificación de los delitos sexuales, pero ahondaremos sobre todo, en los delitos de atentados al pudor, estupro y la violación.

El asalto sexual, puede ser leve o grave; cuando es leve, este consiste en realizar actos como intentos de besar o abrazar a una mujer, o mirar bajo sus faldas; el grave, será -- aquél en que hay un cierto intento de estupro, pues se obliga a alguien a contactos orales-genitales, por ejemplo. El incesto, -- consiste en tener relaciones sexuales con descendientes o entre hermanos. La exhibición sexual, es aquél en que un sujeto le -- exhibe a otro, sus genitales o presentarse en lugares públicos -- sin ropa. La obscenidad, son aquéllas que se infieren a otra --

persona, usando un lenguaje impropio, el hacer proposiciones indecentes u ofensivas. La homosexualidad, hace referencia a la sodomía, o sea, a tener relaciones sexuales con una persona del mismo sexo. El travestismo, consiste en presentarse en público vestido con ropas del sexo opuesto. El mironismo, es aquél en que se gusta de estar observando a las personas desnudas. El crimen sexual, es el placer que experimenta el sujeto mientras realiza el crimen. La bestialidad, consiste en realizar actos sexuales con animales. El adulterio, es aquél que se da cuando uno de los individuos está casado con otra persona. La fornicación, es la costumbre de realizar cópula entre individuos no casados. La prostitución, consiste en dedicarse al coito o actos sexuales a cambio de obtener dinero. El proxenetismo o tercería, es aquél en que se busca varón que proteja a una prostituta. Y la administración de mancebía, es un prostíbulo o casa de lenocinio.

En el delito de atentados al pudor, los artículos -- 260 y 261 del Código Penal señalan que:

Artículo 260.- " Al que sin el consentimiento de una persona y sin el propósito de llegar a la cópula, ejecute en ella un acto sexual con intención lasciva o la obligue a ejecutarlo, se le impondrá prisión de quince días a un año o de diez a cuarenta días de trabajo en favor de la comunidad.

Si se hiciera uso de la violencia física o moral, la pena será de uno a cuatro años de prisión " .

Artículo 261.- " Al que sin el propósito de llegar a la cópula, ejecute un acto sexual en persona menor de doce años de edad o en persona que por cualquier causa no pueda resistirlo o la --

obligue a ejecutarlo, se le impondrá de seis meses a dos años - de prisión o de veinte a ochenta días de trabajo en favor de la comunidad.

Si se hiciere uso de la violencia física o moral, la pena será de dos a siete años de prisión " .

Sobre el delito de estupro, el artículo 262 se refiere a:

Artículo 262.- " Al que tenga cópula con mujer menor de dieciocho años, casta y honesta, obteniendo su consentimiento por medio de engaño, se le aplicará de un mes a tres años de prisión"

En el delito de violación, el artículo 265 del Código en cuestión, lo define en los siguientes términos:

Artículo 265.- " Al que por medio de la violencia física o moral realice cópula con persona de cualquier sexo, se le impondrá prisión de ocho a catorce años.

Se sancionará con prisión de uno a cinco años al que introduzca por la vía anal o vaginal cualquier elemento o instrumento distinto al miembro viril, por medio de la violencia física o moral, sea cual fuere el sexo del ofendido " .

De los anteriores artículos, concluimos brevemente, - que ciertamente en estos casos, se ocasiona en la víctima un malestar psicológico que afecta sustancialmente su vida. La reglamentación de tales delitos sexuales, son de acuerdo a la gravedad del acto, de la forma de ejecutarlos, como de la persona - quien recibe la ofensa; se protege en estos supuestos, la seguridad y la libertad sexual. Así por ejemplo, el acto sexual cometido contra una persona púber o impúber, constituye una seguridad hacia las menores de edad.

En el caso de estupro, por ejemplo, puede suceder -- que por engaños, un gerente de una empresa tenga cópula con una empleada de 17 años de edad (casta y honesta) aprovechándose de su inexperiencia.

En la violación, a manera de ejemplo, puede acontecer que el dueño de una fábrica de ropa, viole a una costurera, empleando violencia para lograr su propósito sexual; ocasionando para la trabajadora violada un malestar en su estado de ánimo y de salud, al ejercer coerción sobre la libertad sexual de ésta.

En los delitos sexuales -cabe hacer destacar- , que el infractor de dichos delitos sexuales, puede ser un desviado sexual o psicológicamente desviado o ambas cosas; y en el supuesto de ser psicológicamente desviado, éste puede cometer un delito sexual o no sexual. Pero como característica de ambos casos, se puede decir, que hay un posible trastorno o deficiencia mental en éstos; porque de lo contrario, no cometerían tales delitos que lo exponen en constante peligro.

Resumiendo sobre este aspecto, los infractores de delitos sexuales (como violación, estupro, atentados al pudor, incesto, etc.) , pueden ser emocionalmente propensos a estos ilícitos, por lo que es menester que se establezcan en México - estatutos sobre psicopatía sexual, para dar tratamiento médico- (con personal especializado) a éstas personas, con el fin de darle seguridad a las mujeres que se encuentran indefensas a dichos presuntos agresores sexuales.

Sin duda, la creación en México de dichos estatutos - sobre psicopatía sexual, sería benéfico socialmente; ya que a =

través de psicoterapias grupales o individuales, fomentarían -- una salud mental en los sujetos, que a su vez las transmitirían a otras personas.

B.- Protección jurídica actual a la mujer trabajadora en su aspecto psicológico.

Otra legislación, que protege legalmente a la mujer-trabajadora en su integridad física y psicológica, es la propia Ley Federal del Trabajo; en cuanto que pueden cometerse infracciones graves en la relación de trabajo. Las contravenciones infringidas por el patrono, se regulan en las fracciones II, III y VII del artículo 51 de la ley laboral (estas fracciones ya fueron con antelación analizadas en el inciso I del presente capítulo) ; y que dan derecho a la trabajadora para que rescinda su vínculo laboral con el patrón, independientemente de las responsabilidades que den lugar, por las conductas delictivas del patrono; verbigracia, realizar actos de violencia el patrón, y que provoquen lesiones en la trabajadora.

Se supone que el patrón en estas fracciones, comete infracciones a las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, que provocan -por su conducta u omisión- daño o peligro en detrimento de sus empleadas.

También nuestra Ley Federal del Trabajo, otorga protección al trabajo desempeñado por las mujeres, en cuanto a la jornada de trabajo, la prohibición de labores insalubres o peligrosos, y el trabajo nocturno industrial después de las diez de la noche, que inciden en su estado físico y psicológico de las :

mujeres trabajadoras.

III.- RESPONSABILIDAD PENAL Y LABORAL A QUE SE HACEN MERECEDO--
RES PATRONES O SU PERSONAL DIRECTIVO O ADMINISTRATIVO POR
REALIZAR ACTOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL A LAS MUJERES TRA-
BAJADORAS EN LA LEGISLACIÓN MEXICANA VIGENTE.

El problema del hostigamiento sexual, no está contem-
plado en ninguna disposición legal; sin embargo, se reglamentan
algunas figuras cercanas a ésta, como son: el delito de atenta-
dos al pudor, el estupro y la violación.

Queda claro, que en el hostigamiento sexual hacia la
mujer trabajadora, hay chantaje de por medio para que se tengan
acciones sexuales (con cópula o sin llegar a esta) , porque -
de lo contrario, se puede ocasionar perjuicios negativos para -
la trabajadora; como por ejemplo, pérdida de un ascenso, malos -
tratos (desprestigiar) o incluso pérdida del empleo.

El patrón como sujeto activo de los delitos sexuales
en que puede incurrir, serán sancionados de acuerdo a la grave-
dad de los mismos. Por lo que respecta a esto, por ejemplo, el -
delito de violación a aumentado su punición de ocho a catorce -
años de prisión (cuando se ejecuta la violación con violencia -
física o moral) ; otro supuesto será cuando introduzca por vía
anal o vaginal un elemento o instrumento diferente al miembro -
viril, donde haya también violencia física o moral (tendrá san-
ción de uno a cinco años de prisión) ; al violador de una per-
sona menor de doce años de edad, aunque lo realice sin violen-
cia (se sanciona con prisión de ocho a catorce años, y si lo -

ejerce con violencia se aumenta la pena) ; en el caso de participación de dos o más personas (las penas aplicables serán las del artículo 265 y 266 del Código Penal y se aumentan hasta una mitad más) ; y la violación de un funcionario público o un profesionista que utilice los medios o circunstancias que ellos le proporcionen (se sanciona con la inhabilitación definitiva del cargo o empleo o la suspensión por el lapso de 5 años en el -- ejercicio de su profesión) .

En el caso de atentados al pudor, el patrón en este supuesto, lo cometería con una púber (con una adolescente que -- ha entrado en el estado de pubertad) , por lo cual, se sanciona con prisión de quince días a un año o diez a cuarenta días -- de trabajo en favor de la comunidad, y se aumenta la pena de -- uno a cuatro años de prisión cuando haya violencia física o moral -- lo por medio, cuando se realice el acto sexual con una impúber, se castiga con pena de seis meses a dos años de prisión o -- de veinte a ochenta días de trabajo en favor de la comunidad; y si hay violencia física o moral se castiga con dos a siete años de prisión.

Por último, entre los delitos sexuales en estudio, -- el delito de estupro, lo puede realizar el patrón u otras personas ligadas con él, como un familiar o personal directivo o administrativo de éste, contra una trabajadora menor de dieciocho años, casta y honesta, por lo cual se le aplicarán prisión de -- un mes a tres años de prisión. Este delito, el autor obtiene la entrega sexual (la cópula) por medio del engaño; ya -- que el patrón se puede valer de la tentación de ofrecer un empleo mejor a su trabajadora.

Aparentemente, el delito de estupro se asemeja al -- hostigamiento sexual, pero en realidad, no lo es, porque el delito de estupro, se configura con tener cópula con mujer menor de dieciocho años, que además sea casta y honesta, dejándose -- sin protección legal alguna, cuando haya acciones de hostigamiento sexual hacia la mujer trabajadora (que como ya señalamos anteriormente, el hostigamiento sexual tiene muchas formas de manifestarse) y que ofende no sólo su libertad y seguridad sexual si no su dignidad de ser humano.

Ante tal situación, nuestra Ley Federal del Trabajo debe darle a la mujer trabajadora dicha protección, cuando se presenten en las relaciones de trabajo acciones de hostigamiento sexual; considerando a estas acciones " como conductas que afectan substancialmente la ejecución del trabajo individual, interfiriéndolo o creando una intimidación, hostilidad, en un medio ambiente laboral ofensivo " . Para tal propósito, propongo en el presente trabajo de tesis profesional, que se tome en cuenta al hostigamiento sexual como causal de rescisión imputable al patrón y, concretamente, en su artículo 51, fracción II de la Ley Federal del Trabajo, se regule y sancione particularmente este aspecto; quedando contemplado de la siguiente manera Fracción II.- " Incurrir el patrón, sus familiares o su personal directivo o administrativo, dentro del servicio o fuera de éste, en faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amenazas, injurias, malos tratamientos, hostigamiento sexual u otros análogos, en contra del trabajador (a) , cónyuge, padres, hijos o hermanos.

En caso de hostigamiento sexual hacia la mujer traba

jadora, ésta tendrá derecho a la indemnización que establece el artículo 50 de la ley; y las acciones de hostigamiento serán -- sancionados gradualmente según la gravedad de los mismos y, en -- donde se haya proferido chantaje o amenazas para obtener favo-- res sexuales " .

La regulación y sanciones por cometer actos de hosti-- gamiento sexual, deben ser especialmente tratados en la ley la-- boral, para que se de plena seguridad en el empleo, puesto que-- es mínima la sanción al patrón -de acuerdo a lo que establece - el artículo 50 de la Ley Federal del Trabajo- , por las causa-- les de rescisión (disolución) invocadas por el trabajador o - trabajadora, consistentes en indemnizaciones pecuniarias de -- acuerdo al tiempo de servicio.

IV.- ANÁLISIS DEL ARTÍCULO 51, FRACCIÓN II DE LA LEY FEDERAL -- DEL TRABAJO.

Se estableció ya en los capítulos precedentes, sobre la figura de la rescisión sus antecedentes, su conceptualiza-- ción, así como sus diferencias con otras figuras jurídicas afi-- nes, ahora sólo basta referirse -en concreto- al análisis del - artículo 51, fracción II de la Ley Federal del Trabajo, como -- causas disolutorias de la relación laboral invocadas por el tra-- bajador.

En contraposición de las causales impugnadas por el - patrón en el artículo 47, el artículo 51, contiene las causales por las cuales el trabajador puede disolver su relación de tra-- bajo sin su responsabilidad. Señalando este precepto en su se--

gunda fracción que:

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

Consideramos que esta fracción II (al igual que la siguiente fracción del artículo 51 de la Ley Federal del Trabajo) , contienen cierta protección al trabajador o trabajadora, en cuanto a su integridad física o moral, porque puede suscitar se por ejemplo, que el patrono o familiar o dependiente de éste, infieran al trabajador o familiar del mismo, actos de violencia o amenazas que producen tensión emocional en el trabajador, - - creando un medio ambiente laboral intolerante; es decir, condiciones de trabajo impregnadas de hostilidad u ofensas, de situaciones adversas al trabajador. Por lo tanto, es conveniente que se rescindan (disuelvan) las relaciones de trabajo entre patrón y trabajador (a) ante dichos actos imputables al patrono

Y dentro de las causas que motivan la rescisión laboral en esta fracción en estudio se cuentan: las faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amenazas, injurias, malos - tratamientos u otros análogos. Es decir, se enuncian posibles - causas de rescisión de la relación laboral, dejando abierta la posibilidad de otras situaciones, siempre y cuando la autoridad laboral lo considere así, para que ocurra la ruptura del vínculo de trabajo.

Además, para que proceda esta causal de rescisión, - se requiere que se cometan " dentro del servicio " ; en este --

sentido, estimamos impropio que se sancione dichas circunstancias como faltas de probidad u honradez, actos de violencia, -- amenazas, injurias, malos tratamientos, etcétera, sólo cuando -- sean realizados dentro del servicio. Sin embargo, en la siguiente fracción del propio artículo 51, se señala que inferir " fuera del servicio " los actos contemplados en la fracción II (pero que sean graves) , serán motivo de disolución del vínculo -- laboral imputables al patrón, subsanandose así -en parte- la -- fracción II en cuestión; porque es claro que los actos cometidos dentro o fuera del servicio no dejan de ser deshonestos, -- que hacen imposible la relación de trabajo.

Por lo que respecta al término de faltas de probidad, se mencionó anteriormente, que la probidad consiste en ser probo, o sea, actuar de manera íntegra, y en sentido contrario, -- las faltas de probidad son aquéllas en las que el patrón no cumple con alguna de sus obligaciones de no hacer; verbigracia, no debe maltratar de palabra o de obra a los trabajadores (artículo 132, fracción VI de la Ley Federal del Trabajo) ; la honradez, significa que el patrono se conduzca con rectitud e integridad, por ejemplo, será actuar contrariamente a ello, cuando acepta dinero de un trabajador por admitirlo en el trabajo (artículo 133, fracción III de la ley laboral) ; en cuanto a los actos de violencia por el patrón, estos pueden ser inferidos física o moralmente; las amenazas, serán aquéllas que se lanzan verbal o físicamente para atemorizar al trabajador; la injuria, se traduce en una expresión proferida o conducta ejecutada contra el trabajador con el objeto de manifestar desprecio u ofensa; los malos tratamientos, comprenden tanto injurias, golpes -

(actos de violencia) u otras molestias en contra de la persona del trabajador; también se contemplan otras circunstancias - análogas, no previstas en esta fracción, que hacen imposible la continuación de la relación de trabajo entre trabajador-patrón.

En cuanto a las diferencias entre la fracción II y - III del artículo 51 de la Ley Federal del Trabajo, el Lic. Suquerio Guerrero menciona que:

"... Se señala como causa de rescisión, el que incurra el patrón, sus familiares o dependientes, en faltas de probidad u honradez, o en actos de violencia, amenazas, injurias, malos tratamientos u otros análogos, en contra del trabajador, o de su cónyuge, padres, hijos o hermanos, ya sea que esas faltas se cometan en el servicio como fuera de él. En este último caso se requiere que sean de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento del contrato de trabajo..." (62)

El artículo 51 de la ley laboral, en su fracción II, señala circunstancias que pueden presentarse dentro del servicio, bastando sólo su existencia para invocarlas; y en la fracción III del propio precepto, menciona que las conductas realizadas por el patrón contra el trabajador, sean hechas fuera del servicio, y que además sean de naturaleza graves.

Hecapitulando brevemente sobre este inciso IV, apreciamos que el artículo 51, fracción II y III, contemplan causas que protegen a la trabajadora en cuanto a su persona, ya sea dentro o fuera del servicio, y en el caso de las circunstancias de la fracción III, se requiere que esos actos sean graves (62) Guerrero, Suquerio. Manual de Derecho del Trabajo. decimo-sexta edición, Edit. Porrúa, México, 1989, pág. 290.

para disolver la relación laboral por la trabajadora.

Finalmente, consideramos apropiado que en esta fracción II en específico, se regule y sancione especialmente el -- hostigamiento sexual hacia la mujer trabajadora, en cuanto que -- el hostigamiento sexual causa malestar, desagrado, enojo, impotencia, y además, ofende la dignidad de las personas. Por ello, es muy importante que la mujer participe en la reglamentación -- de esta sección y que ella misma valore cual importante es esta figura.

Por último, hay que destacar que en caso de que haya reciprocidad y agrado mutuo (en el cortejo) entre los sujetos de la relación de trabajo (patrón-trabajadora) no existiera el hostigamiento sexual.

V.- ANÁLISIS DEL ARTÍCULO 164 AL 172 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

Consideramos necesario hablar de la protección de la mujer de manera general, precisando cual es su situación laboral.

La Ley Federal del Trabajo regula el trabajo de las mujeres en su Título Quinto, en los artículos 164 al 172, como medidas para lograr el bienestar económico, social, cultural y laboral de la mujer trabajadora.

El maestro José Dávalos, menciona sobre el trabajo femenino que:

"... Se brinda protección especial al trabajo de las mujeres, pues aun cuando existe igualdad jurídica entre el hom-

bre y la mujer, hay gran diferencia física y psicológica entre ambos, que de modo necesario repercute en el desarrollo del trabajo " .(63)

El trabajo del hombre y la mujer, se regula en algunos aspectos diferente, en atención a las diferencias fisiológicas entre los dos sexos, y de acuerdo a la gran importancia que representa la maternidad.

Ahora serán motivo de estudio, todos y cada uno de los artículos referentes al trabajo de las mujeres; así el artículo 164 de la ley laboral a la letra dice:

Artículo 164.- " Las mujeres disfrutaran de los mismos derechos y tienen las mismas obligaciones que los hombres " .

En este artículo, el legislador le dio tanto al hombre como a la mujer la igualdad jurídica. Asimismo, nuestra Carta Magna, en su artículo 4^o señala que: " El varón y la mujer son iguales ante la ley " . Pero hay que aclarar, que en ocasiones existen regulaciones diferentes en atención a las diferencias en la mujer respecto al hombre; por ejemplo, hay tratamiento especial en cuanto a la maternidad.

Artículo 165.- " Las modalidades que se consignan en este capítulo tienen como propósito fundamental, la protección de la maternidad " .

Es evidente, que este precepto se refiere a la protección especial a las mujeres, cuando estas se encuentran en periodo de maternidad. Es decir, que el legislador regula específicamente esta situación de la mujer, en cuanto a la importancia social y familiar que representa la maternidad.

(63) Dávalos, José. Ub. cit., pág. 289.

Artículo 166.- " Cuando se ponga en peligro la salud de la mujer, o la del producto, ya sea durante el estado de gestación o el de lactancia y sin que sufra perjuicio en su salario, prestaciones y derechos, no se podrá utilizar su trabajo en labores insalubres o peligrosas, trabajo nocturno industrial, en establecimientos comerciales o de servicio después de las diez de la noche, así como en horas extraordinarias " .

Este artículo menciona los tipos de trabajos que no pueden desempeñar las mujeres, cuando se exponga su salud o la del producto en el periodo de embarazo o de lactancia; regulándose estos aspectos por consideraciones de tipo biológicos de la mujer trabajadora.

Artículo 167.- " Para los efectos de este título, son labores peligrosas o insalubres las que, por la naturaleza del trabajo, por las condiciones físicas, químicas y biológicas del medio en que se presta, o por la composición de la materia prima que se utilice, son capaces de actuar sobre la vida y la salud física y mental de la mujer en estado de gestación, o del producto.

Los reglamentos que se expidan determinarán los trabajos que quedan comprendidos en la definición anterior " .

En relación al artículo 166 (sobre la prohibición de la utilización de las mujeres en labores insalubres o peligrosas en estado de embarazo o lactancia) , este artículo 167 define las labores peligrosas o insalubres, que pueden ocasionar en las mujeres embarazadas malformaciones en el producto o afectar su estado de salud de la misma trabajadora.

Artículo 168.- (Derogado) .

Artículo 169.- (Derogado) .

Artículo 170.- " Las madres trabajadoras tendrán los siguientes derechos:

I. Durante el periodo del embarazo, no realizarán -- trabajos que exijan esfuerzos considerables y signifiquen un pe- ligro para su salud en relación con la gestación, tales como le- vantar, tirar o empujar grandes pesos, que produzcan trepida- - ción, estar de pie durante largo tiempo o que actúen o puedan - alterar su estado psíquico y nervioso;

II. Disfrutarán de un descanso de seis semanas ante- riores y seis posteriores al parto;

III. Los periodos de descanso a que se refiere la -- fracción anterior se prorrogarán por el tiempo necesario en el - caso de que se encuentren imposibilitadas para trabajar a causa del embarazo o del parto;

IV. En el periodo de lactancia tendrán dos reposos - extraordinarios por día, de media hora cada uno, para alimentar a sus hijos, en el lugar adecuado e higiénico que designe la em- presa;

V. Durante los periodos de descanso a que se refiere la fracción II, percibirán su salario íntegro. En los casos de - prórroga mencionados en la fracción III, tendrán derecho al cin- cuenta por ciento de su salario por un periodo no mayor de se- senta días;

VI. A regresar al puesto que desempeñaban, siempre - que no haya transcurrido más de un año de la fecha del parto; y

VII. a que se computen en su antigüedad los periodos pre y postnatales " .

En este artículo, se enumeran siete fracciones por -

las cuales se protege a la mujer trabajadora en el periodo de -
maternidad (antes y después de ésta) . Donde la fracción I, -
prevé cuidados necesarios para la madre trabajadora en el de--
sempeño de su trabajo; y la fracción IV, menciona los dos repo--
sos de media hora cada uno para dar alimento al hijo de la ma--
dre trabajadora. También se señalan entre otros derechos el del
cómputo de la antigüedad por el tiempo del periodo pre y postna
tales de la maternidad.

Artículo 171.- " Los servicios de guardería infantil se presta--
rán por el Instituto Mexicano del Seguro Social de conformidad -
con su Ley y disposiciones reglamentarias " .

Al respecto, la Ley del Seguro Social contempla al -
seguro de guardería para los hijos de la asegurada (artículo -
184) , otorgado por el Instituto Mexicano del Seguro Social. -
Prestándose este servicio a los cuarenta y tres días de edad --
hasta los cuatro años cumplidos.

Artículo 172.- " En los establecimientos en que trabajen muje--
res, el patrón debe mantener un número suficiente de asientos o
sillas a disposición de las madres trabajadoras " .

Este último artículo, señala la necesidad de propor--
cionar asientos para las madres trabajadoras, no sólo es para -
la comodidad de las mismas, si no también para su propio bienes--
tar físico, con el propósito de evitarle fatiga y agotamiento -
excesivo -por estar de pie- y, en consideración a su estado de-
gestación.

En resumen, este Capítulo Quinto de la Ley Federal -
del Trabajo, regula especialmente el trabajo de la mujer, en --
cuanto a las diferencias fisiológicas entre el hombre y la mu--

jer; atendiendo aspectos de gestación y lactancia para la madre trabajadora. En general, el legislador otorgo la igualdad jurídica a los dos sexos como sujetos en las relaciones de trabajo; habiendo una protección especial en el estado de maternidad, pero una vez terminado este periodo de maternidad, la mujer trabajadora tiene los mismos deberes y obligaciones que la del varón trabajador en el desempeño del trabajo subordinado; por lo cual se deja en estado de indefensión a la mujer trabajadora en cuanto al hostigamiento sexual se refiere.

CONCLUSIONES.

- I.- La institución de rescisión tiene sus antecedentes remotos en el Derecho Romano en la llamada " LEX COMMISSORIA " , -- que consistía en resolver la compraventa en abonos, si no era pagado el precio dentro de cierto plazo; y del pacto comisorio.
- II.- Asimismo, en el Derecho Romano se aplicaba a los menores de edad, la " LEX PLAETORIA " o la " IN INTEGRUM RESTITUTIO " , en el primer supuesto, era cuando se sufría lesión y el segundo aspecto, se empleaba en caso de error para -- que las cosas volvieran al estado que tenían antes de celebrado el contrato.
- III.- Nuestro Código Civil vigente regula a la figura en cuestión en el artículo 1949. Esta es una especie del género -- resolución. Se confirma sobre ésta que es propia de los -- actos contractuales, y referida a la materia laboral ha -- quedado establecida en la Ley Federal del Trabajo.
- IV.- En la ley del trabajo sólo se contempla en relaciones individuales; el cual se da por el incumplimiento grave de las obligaciones.
- V.- En el ámbito civil puede operar " IPSO JURE " de pleno derecho o no; pero en derecho laboral, ésta sí requiere de declaración de autoridad competente; porque de lo contrario, -- se presume que el despido fue injustificado.
- VI.- En otro orden de ideas, al hombre y a la mujer, nuestras -- leyes vigentes les otorgan una igualdad jurídica. Si bien -- es cierto existen excepciones a esta regla, por ejemplo, --

en la rama laboral se prohíbe trabajar en lugares insalubres o peligrosos, trabajo nocturno industrial, en establecimientos comerciales o de servicio después de las diez de la noche y en horas extraordinarias a mujeres en estado de gestación o el de lactancia; sin embargo, una vez terminado este periodo de maternidad y lactancia, la mujer trabajadora tiene los mismos derechos y deberes que la del varón trabajador en la ejecución del trabajo subordinado.

VII.- Por otra parte, en relación a nuestro estudio sobre el hostigamiento sexual, éste es visto como una problemática en la segunda mitad de la década de los años 70s; concretamente, es en 1976 en que se utiliza el concepto para referirse a una serie de acciones que se presentaban en los centros de trabajo. Precisamente, ha sido en éstos donde se han hecho más investigaciones de este problema, y donde se ha detectado síntomas que afectan a la trabajadora en el desempeño de su trabajo.

VIII.- El hostigamiento sexual referida al ámbito laboral se entiende: aquélla conducta que afecta substancialmente la ejecución del trabajo individual, interfiriéndolo o produciendo una intimidación, hostilidad, en un medio ambiente laboral ofensivo.

IX.- Con lo anterior, proponemos que se regule y sancione en la Ley Federal del Trabajo el hostigamiento sexual como una causal de rescisión imputable al patrón en la fracción II del artículo 41, sin responsabilidad para el trabajador, por lo que el hostigamiento quedaría contemplado de la siguiente manera:

Fracción II.- " Incurrir el patrón, sus familiares o su personal directivo o administrativo, dentro del servicio o fuera de éste, en faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amenazas, injurias, malos tratamientos, hostigamiento sexual u otros análogos, en contra del trabajador - (a) , cónyuge, padres, hijos o hermanos.

En caso de hostigamiento sexual hacia la mujer-trabajadora, ésta tendrá derecho a la indemnización que establece el artículo 50 de la ley; y las acciones de hostigamiento serán sancionadas gradualmente según la gravedad de los mismos y en donde se haya proferido chantaje o amenazas para obtener favores sexuales " .

Esto en virtud de que actualmente en los lugares de trabajo hay un constante abuso y atropello de tipo sexual hacia las mujeres trabajadoras, y que nuestra ley de la materia no protege expresamente.

X.- De acuerdo a la reglamentación de los delitos sexuales en el Código Penal para el Distrito Federal, los delitos de atentados al pudor, estupro y violación tienen cierto acercamiento al problema del hostigamiento sexual, porque estas conductas son atentatorias contra la libertad y seguridad de las personas.

XI.- En caso de hostigamiento, por no existir una reglamentación específica en la Ley Federal del Trabajo, deja indefensa al sector femenino cuando hay chantaje para realizar actos sexuales en contra de éstas; siendo injusto que el agresor veje de esa forma a la mujer trabajadora, aprovechando la necesidad que se tiene de empleo para contribuir

al sostenimiento económico de su familia.

XII.- En el supuesto de que los patrones o de personal involucrado con él directamente, que hostigue sexualmente a las trabajadoras, sería conveniente que recibiera por parte de personal especializado tratamientos de psicoterapia, - que ayuden a superar posibles trastornos emocionales que lo orillan a cometer atropellos o abusos de índole sexual, a fin de fomentar una salud mental sana entre la gente.

BIBLIOGRAFÍA.

- 1.- Alba, Víctor. Historia del Movimiento Obrero en América Latina. Edit. Libreros Unidos Mexicanos, México, 1964.
- 2.- Bejarano Sánchez, Manuel. Obligaciones Civiles. Edit. Harla, México, 1980.
- 3.- Bernal, Beatriz y José de Jesús Ledesma. Historia del Derecho romano y de los Derechos neorrománistas. segunda edición, Edit. Porrúa, México, 1983.
- 4.- Cabanellas, Guillermo. Introducción al Derecho Laboral. Volumen I, Edit. Bibliografía Omeba, Argentina, 1960.
- 5.- Cavazos Flores, Baltasar. 35 Lecciones de Derecho Laboral. - tercera edición, Edit. Trillas, México, 1983.
- 6.- Dávalos, José. Derecho del Trabajo, I. segunda edición, Edit. Porrúa, México, 1988.
- 7.- De Buen L., Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo I y II, sexta edición, Edit. Porrúa, México, 1986.
- 8.- De Buen L., Néstor. Derecho Procesal del Trabajo. Edit. Porrúa, México, 1988.
- 9.- De la Gueva, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I, - décima segunda edición, Edit. Porrúa, México, 1970.
- 10.- De la Gueva, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. novena edición, Edit. Porrúa, México, 1984.
- 11.- Delgado González, Arturo, Gallo T., Miguel, Armando Perea-Cortés y otros. De la Prehistoria a la Historia. Tomo I, - tercera edición, Edit. Quinto Sol, México, 1986.
- 12.- Díaz Cárdenas, León. Cananea. Primer Brote de Sindicalismo en México. cuarta edición, Edit. Secretaría de Trabajo y -

- Previsión Social, México, 1986.
- 13.- Farina, Juan M. El Pacto Comisorio. Edit. Bibliográfica, - Argentina, 1961.
 - 14.- Florescano, Enrique. La Formación de los Trabajadores en - la Época Colonial 1521-1750. Edit. Siglo Veintiuno, México, 1980.
 - 15.- García Ramírez, Sergio. Delitos contra la Vida y la Inte-- gridad Corporal. Edit. U. N. A. M., México, 1981.
 - 16.- García, Trinidad. Apuntes de Introducción al Estudio del - Derecho. vigésima sexta edición, Edit. Porrúa, México, -- 1980.
 - 17.- González, Juan Antonio. Elementos de Derecho Civil. octava reimpresión, Edit. Trillas, México, 1985.
 - 18.- Guerrero, Cuquerio. Manual de Derecho del Trabajo. decimo - sexta edición, Edit. Porrúa, México, 1989.
 - 19.- Gutiérrez y González, Ernesto. Derecho de las Obligaciones duodécima reimpresión, Edit. Cajica, México, 1986.
 - 20.- Joekes P., Susan. La Mujer y la Economía Mundial. Edit. Si glo Veintiuno, México, 1987.
 - 21.- Josseland, Louis. Derecho Civil. Tomo II, volumen 1, Edit. Ediciones Jurídicas Europa-América, Argentina, 1950.
 - 22.- Kenneth Turner, John. México Bárbaro. segunda edición, Edit. editores Mexicanos Unidos, México, 1984.
 - 23.- Lajoux, Roberta. El Empleo y la Mujer. Bases Teóricas, Me-- todológicas y Evidencia Américas. Tomo I, Serie de Lectu-- ras III, Edit. Secretaría de Programación y Presupuesto, - México, 1982.
 - 24.- Harppand, P. E. Derecho Privado Romano. tercera edición, -

- Edit. Esfinge, México, 1968.
- 25.- Margadant, G. F. Introducción a la Historia del Derecho Mexicano. segunda edición, Edit. Esfinge, México, 1976.
 - 26.- Mazeaud, Henri, Mazeaud, Léon y Jean Mazeaud. Lecciones de Derecho Civil. Parte segunda, volumen I y III. Traductor - Luis Alcalá Zamora y Castillo, Edit. Ediciones Jurídicas - Europa-América, Argentina, 1969.
 - 27.- Muñoz Ramón, Roberto. Derecho del Trabajo. Tomo I, Edit. - Porrúa, México, 1983.
 - 28.- Platiol, Marcel. Tratado Elemental de Derecho Civil. Volumen VIII, Edit. Cajica, México, 1948.
 - 29.- Ramos, Eusebio y Ana Rosa Tapia Ortega. Nociones de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Edit. Pac, México, 1986.
 - 30.- Sánchez Medal Urquiza, José Ramón. La Resolución de Contratos por Incumplimiento. segunda edición, Edit. Porrúa, México, 1980.
 - 31.- Vizgunova, I. La Situación de la Clase Obrera en México. - segunda reimpresión, Edit. Ediciones de Cultura Popular, - México, 1980.

LEGISLACIÓN.

- 1.- CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS. octava edición séptima edición, Edit. Porrúa, México, 1974.
- 2.- CONSTITUCIÓN DE LA UNIÓN DE REPÚBLICAS SOCIALISTAS SOVIÉTICAS. Edit. Progreso, U.R.S.S., 1977.
- 3.- LEY FEDERAL DEL TRABAJO. séptima edición, Edit. Porrúa, México, 1974.

del Trabajo y Previsión Social, México, 1986.

- 4.- NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Comentada por Trueba Urbina, Alberto y Jorge Trueba Barrera. quincuagésima novena edición. Edit. Porrúa, México, 1989.
- 5.- LEY DEL SEGURO SOCIAL. cuadragésima tercera edición, Edit. - Porrúa, México, 1988.
- 6.- CÓDIGO CIVIL PARA EL DISTRITO FEDERAL. quincuagésima sexta edición, Edit. Porrúa, México, 1988.
- 7.- CÓDIGO PENAL PARA EL DISTRITO FEDERAL. cuadragésima quinta edición, Edit. Porrúa, México, 1989.

DICCIONARIOS.

- 1.- De Pina Vara, Rafael. Diccionario de Derecho. decimosegunda edición, Edit. Porrúa, México, 1984.
- 2.- Diccionario de la Legislación del Trabajo. Recopilado por - Roberto Palacio Bermúdez de Castro. Edit. Antigua Librería - Robredo, México, 1947.
- 3.- Diccionario de la Real Academia Española de la Lengua. decimo octava edición, Edit. Espasa-Calpe, España, 1956.
- 4.- Ellis, Albert. Enciclopedia del Comportamiento Sexual. Volumen I, Traductor Félix Blanco, Edit. Diana, México, 1970.

OTRAS FUENTES.

- 1.- Alemán Alemán, Ricardo. " Piden Tipificar como Delito el -- Hostigamiento Sexual " . Segunda Etapa del Foro sobre el Te ma Delitos Sexuales. La Jornada; 28/II/89.

- 2.- Barranco, Isabel. " Hostigamiento Sexual " . Revista FEM, -
Núm. 63, Año 12, mensual, marzo 1988.
- 3.- Bedolla, Patricia. " Violencia hacia las Mujeres " . Folleto de Psicología. Edit. Facultad de Psicología, elaborado -
por el Centro de Estudios de la Mujer de la Facultad de Psi-
cología de la U. N. A. M., México, 1989.
- 4.- Bedolla, Patricia y Blanca García. " El Hostigamiento Se- -
xual: Fuentes de Problemas y Conflictos para la mujer Traba-
jadora " . Folleto de Psicología. Edit. Facultad de Psicolo-
gía, elaborado por el Centro de Estudios de la Mujer de la -
Facultad de Psicología de la U. N. A. M., México, 1989.
- 5.- Víctor Russomano, Mozart. " Contrato Individual de Trabajo? "
Revista de Derecho del Trabajo. Núm. 6, Año II, Julio-Sep-
tiembre, Perú, 1966.