

664



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 PRESENTA JERONIMO SALAS HERNANDEZ



TESIS CON FALLA DE ORIGEN TUTOR: LIC. LILIA GARCIA MORALES

MEXICO, D. F.

1967



Universidad Nacional  
Autónoma de México



**UNAM – Dirección General de Bibliotecas**  
**Tesis Digitales**  
**Restricciones de uso**

**DERECHOS RESERVADOS ©**  
**PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL**

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

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

**A DIOS:** Quien a cada momento me  
demuestra su grandeza

**A LA UNAM:** Formadora inagotable de  
nuevos profesionistas, y  
a mis maestros...

**A MI ASESORA:** Lic. Lilia García Morales.  
Quien gracias a sus consejos y  
atinados comentarios hicieron  
posible la realización de este  
trabajo.

**"EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL COMO CAUSAL  
DE RESCISIÓN"**

**INDICE**

**INTRODUCCION**

**CAPITULO PRIMERO**

**CONCEPTOS GENERALES**

1.1	Trabajador.....	1
1.2	Patrón.....	11
1.3	Relación de Trabajo.....	15
1.4	Terminación, Suspensión y Rescisión.....	22
	1.4.1 Terminación.....	22
	1.4.2 Suspensión.....	24
	1.4.3 Rescisión.....	28
1.5	Hostigamiento.....	30

**CAPITULO SEGUNDO**

**ANTECEDENTES**

2.1	Condiciones de los trabajadores en los primeros años.....	32
2.2	Antecedentes sobre el trabajo de mujeres.....	39

2.3	Movimiento Constitucionalista. (1910 a 1917).....	42
2.4	Ley Federal del Trabajo de 1931.....	50

### CAPITULO TERCERO

#### MARCO JURIDICO

3.1	Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917.....	58
3.2	Ley Federal del Trabajo de 1970.....	63
3.3	Código Penal.....	68
3.4	Jurisprudencia.....	71

### CAPITULO CUARTO

#### HOSTIGAMIENTO SEXUAL COMO CAUSAL DE RESCISION

4.1	El hostigamiento sexual en los centros de trabajo.....	77
4.2	Los sujetos que pueden sufrir el hostigamiento sexual.....	86
4.3	Naturaleza del trabajo en donde se acrecenta el hostigamiento sexual.....	91
4.4	La responsabilidad penal y laboral en que incurre el patrón.....	100

4.5 Casos excepcionales de la responsabilidad del patrón.....	112
--	-----

CONCLUSIONES.....	124
-------------------	-----

BIBLIOGRAFIA.....	128
-------------------	-----

## INTRODUCCION

En el campo de los llamados delitos sexuales, es de suma relevancia efectuar un análisis de las conductas tipificadas en nuestro Código Penal como delictivas, a efecto de considerar si contamos en este renglón con un marco jurídico eficaz, o si es necesario derogar o ajustar a nuestra época algunos preceptos que actualmente son inoperantes, incluyendo aquellas conductas que siendo antisociales no son punibles.

Es innegable que nuestra sociedad, es cambiante debido a los múltiples factores existentes, como son los avances tecnológicos, los medios de comunicación, la publicidad, etcétera, por lo cual el comportamiento sociológico es diferente en nuestra era a la de nuestros padres y abuelos.

Existe actualmente una gran preocupación en México por el incremento de los diversos ataques que en materia sexual se dan, algunos de ellos de menor intensidad, que son sancionados por los jueces calificadores por ser considerados como faltas administrativas, hasta aquellos que son competencia del Poder Judicial.

Dentro de las conductas delictivas en boga para su posible normatividad en el campo penal es el denominado hostigamiento sexual, consistente en forma general en las presiones y acosos que sufre una persona.

Consideramos necesario resaltar la trascendencia de estos ilícitos en el ambiente laboral, pues las consecuencias que acarrear en muchas de las veces son: la separación del trabajador de su empleo, el despido injustificado sin que exista responsabilidad imputable al patrón. Razón por la cual el objeto de este trabajo es tipificar el hostigamiento sexual femenino como causal de rescisión sin responsabilidad para el trabajador. Debiéndose responsabilizar al patrón por su conducta ilícita.

Como sabemos hay mucho tipos de hostigamiento sexual pero al que nos referimos en nuestro trabajo es al hostigamiento sexual femenino que se da del hombre hacia la mujer en los centros de trabajo, efectuado generalmente por superiores jerárquicos; aunque cabe destacar que analizando la conducta en cuestión, encontramos que no sólo se da en contra de las mujeres, sino en niños y en personas del sexo masculino, y que no sólo estando el sujeto activo en plano de superioridad jerárquica, pudiéndose dar también entre gente de igual condición e incluso el activo en nivel inferior, por ejemplo, entre dos compañeros de trabajo, un empleado con su jefe, un alumno con la maestra, etcétera.

Por lo anterior, en el presente trabajo, pretendemos examinar esta conducta delictiva, obviamente que la equiparamos a las causales de rescisión de la relación laboral para que en un momento dado pueda tener consecuencias

Jurídicas para el patrón que lo cometa y evitar de la mayor manera posible, abusos protegiendo no sólo la estabilidad en el empleo sino también la seguridad sexual de los trabajadores, sean hombres o mujeres.

## CAPITULO PRIMERO

### CONCEPTOS GENERALES

En el presente capítulo, trataremos de definir algunos de los conceptos generales que se encuentran relacionados de manera directa con nuestra tesis, es por ello que a continuación puntualizaremos genéricamente lo siguiente.

#### 1.1 Trabajador

Siempre se ha afirmado que la ley del trabajo nació para dar protección e impartir justicia al trabajador, por lo cual ha sido preocupación, en materia de trabajo, la determinación de la connotación jurídica del término trabajador.

El primer problema que se nos presenta al tratar de determinar la noción de trabajador, es si nos hallamos ante una noción abstracta, es decir, ante un concepto genérico que comprende todas las categorías sociales o profesionales constituidas por los hombres que trabajan. En nuestro derecho positivo encontramos tan sólo el término trabajador, no así las especificaciones concretas de obrero, empleado, etc.

A reserva de detenernos más adelante en esta cuestión, diremos que la legislación mexicana ha adoptado el término de

trabajador para aplicarlo a las especificaciones concretas de empleado, u obrero.

Desgraciadamente no existe un criterio uniforme para conceptualizar al término trabajador; razón por la cual a continuación, nos permitimos analizar los diversos criterios de definición que han surgido al respecto.

"a) El primero de ellos pretende, como fundamento para dar a una persona la calidad de trabajador, su pertenencia a la clase trabajadora, entendiéndose por ello el conjunto de personas que mediante su trabajo diario adquieren un salario o retribución, de lo cual hacen la principal fuente de sus ingresos.

Este criterio no es aceptable en virtud de que el concepto de "clase" que emplea, más que jurídico, es de naturaleza político-económica por lo que no es útil para determinar el concepto jurídico de trabajador, además, no está de acuerdo con la realidad, pues según este criterio, es necesario que exista primero la relación de trabajo para afirmar que una persona es trabajador, y no a la inversa".(1)

"b) El segundo criterio funda el concepto de trabajador en la existencia de un contrato de trabajo. Este es el

---

(1) DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo II. Décima Edición. Porrúa. México. 1995. p. 49

criterio que adopta nuestra legislación de trabajo en su artículo 8o. al decirnos que trabajador es toda persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado".(2)

Analizando el concepto que de trabajador nos da este artículo, encontramos que tal concepto se encuentra integrado por tres elementos básicos.

En primer lugar, el trabajador debe ser una persona física y no una persona moral. Las personas morales no pueden tener la calidad de trabajador, en virtud de que nunca podrán prestar servicios personales, sino sólo a través de sus miembros, por lo que serán éstos precisamente los que adquieran la calidad de trabajadores. Esta afirmación la encontramos reforzada con el hecho mismo de que nuestra legislación al definir al trabajador no mencione a las personas morales como lo hace al definir el concepto de patrón, ello sin duda se debe a que no es dable el supuesto.

Otro elemento integrante del concepto de trabajador, es que la mencionada persona física a que antes aludimos, preste un servicio personal, es decir que se establezca una relación de trabajo, que aquella persona física se encuentre en situación de poner su fuerza, ya intelectual, ya material al servicio de un patrón.

(2) Ibidem. p. 50

El tercer elemento sin el cual no quedaría integrada debidamente la noción de trabajador, lo es el contrato de trabajo. Pero en la práctica suele suceder que la relación laboral se presta a través de un tercero, como sucede en las empresas donde se establecen diferentes turnos de trabajo, igual para con los trabajadores de los cines, y en ocasiones para que se dé la relación de trabajo no es necesaria la existencia de un contrato de trabajo.

A continuación consideramos que es oportuno para efecto de tener una mejor comprensión del tema que venimos desarrollando, definir los conceptos de obrero, empleado y jornalero.

Obrero: En nuestro derecho positivo se utiliza como sinónimo de trabajador, pero se considera a todo aquel que realiza una actividad manual.

Empleado: Tomando en cuenta algunas disposiciones doctrinales, en nuestro derecho laboral, empleado es la persona destinada a una labor determinada, ya sea pública o privada, en cuya relación participa con carácter permanente y profesional, mediante una retribución o sueldo.

Para el jurista Miguel Borrel, el término jornalero, significa "aquella persona que trabaja a jornal; es decir,

por tiempo u horario determinado, dependiendo la labor que se realiza."(3)

Resumiendo lo anterior, podemos decir que el concepto de trabajador tiende a ampliarse progresivamente en todo el mundo.

Para nuestra Ley Laboral, en su artículo 80., trabajador "es la persona física, nunca moral, que presta a otra persona física o moral, un trabajo personal subordinado mediante el pago de un salario". El patrón si puede ser cualquiera de las personas jurídicas o morales que regula la Ley.

En cambio, las disposiciones de la Ley del Seguro Social, amparan y protegen no sólo a dichos trabajadores, sino también al que lo hace en forma independiente, sin dependencia ni subordinación, a los profesionales, comerciantes en pequeño, y demás trabajadores no asalariados, así como los ejidatarios, comuneros, pequeños propietarios, etc.(artículo 13, Ley del Seguro Social).

Como persona física, trabajador, debemos entender en cuanto a sexo, lo mismo al hombre que a la mujer, debemos considerar a ambos en igualdad de condiciones y derechos para obtener y desempeñar un trabajo y adquirir el atributo de

(3) BORREL NAVARRO, Miguel. Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo. Séptima Edición. Sista. México. 1995. p. 68

trabajador, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 4 Constitucional que establece "que el varón y la mujer son iguales ante la Ley", en concordancia con lo cual, el Código Civil vigente establece que los cónyuges, tanto el hombre como la mujer, podrán desempeñar cualquier actividad, excepto las que dañen la moral social o familiar.

También legalmente se encuentra prohibido establecer diferencias entre los trabajadores por motivos de raza, edad, credo religioso, doctrina política o condición social.

Disposiciones constitucionales y legales que en la práctica se violan y desconocen, ya que constantemente los patrones sí seleccionan a su personal atendiendo a todos y cada uno de los atributos o condiciones que señala la Ley como aquellos sobre los que no deben hacerse distintos.

Nuestra Carta Magna menciona sin mayor explicación los vocablos obrero, jornalero y artesano, la Ley Laboral se refiere sólo a "trabajador" como uno de los elementos de la relación de trabajo.

En la práctica casi siempre se utiliza la expresión de "empleado" para referirse a los trabajadores de oficina, mostrador, de confianza y agentes, pero no hay soporte legal para sostener tal distinción.

En los tratados y usos internacionales se usa el término de "empleador" al referirse al patrón y el de "trabajador" al que realiza el trabajo o presta el servicio.

Debemos considerar como sinónimos los términos obrero, artesano, operario y trabajador, incluyendo el de empleado, siempre que además de los elementos genéricos que todos encierran de trabajadores, también concurren los otros elementos de "subordinación", sinónimo de poder de mando y deber de obediencia, aunque esta facultad y obligación tiene que referirse exclusivamente al trabajo contratado y dentro de la jornada laboral; también debe ser personal, es decir, realizarlo precisamente la persona contratada y no otra, y debe mediar el pago de un salario, requisitos todos que deberán concurrir para que se integre la denominación legal de "trabajador".

En relación a la conceptualización social y doctrinal que históricamente hace el marxismo de los hombres, doctrina que los divide en proletarios y burgueses, afirmando que los "proletarios" son los que reciben un sueldo o salario por la venta de su fuerza de trabajo y los "burgueses", los que son dueños de los medios de producción y sacan provecho de sus inversiones, nosotros siempre hemos disentido por no responder a la realidad tales afirmaciones.

"Según dicha doctrina, el funcionario de una gran empresa, que perciba por su trabajo personal subordinado, diez millones de pesos mensuales o más, sería un proletario y en cambio el que tenga un pequeño comercio, perciba unos dividendos insuficientes por su pequeña inversión o se dedique a elaborar o vender por su cuenta cualquier producto por lo que penosamente gane lo indispensable para sobrevivir, será un burgués, lo cual no resulta aceptable, por no ser cierto ni responder a la realidad, ya que no es posible enmarcarlos dentro de lo que representan los citados vocablos, sobre todo si los analizamos desde el punto de vista social, filosófico e histórico".(4)

Consideramos que ya va siendo hora de re-examinar las tesis marxistas, del materialismo dialéctico y el socialismo científico en lo tocante al trabajo y al trabajador, las que fueron elaboradas hace más de un siglo y están clamando urgentemente por un nuevo Marx, Engels o Lenin que las ajuste práctica o ideológicamente a la geografía laboral del mundo de hoy, tan distinto al contemplado y enjuiciado por ellos en el siglo XIX o en el año 1848, cuando Carlos Marx redactó su famoso Manifiesto Comunista.

Como sabemos, hay distintas clases de trabajadores como son:

---

(4) GUERRERO, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo. Quinta Edición. Porrúa, México, 1993. p. 275

El *trabajador de planta*, que es el trabajador que desempeña servicios de carácter normal, necesario y permanente en la empresa. Considerando así al trabajador desde el momento mismo en que comienza a prestar servicios, si no existe pacto legal en contrario. Es el trabajador contratado por tiempo indefinido, y que goza del principio de estabilidad en el empleo:

El *trabajador temporal* es aquel trabajador que sustituye a otro por un período determinado de tiempo, como su nombre lo indica, su trabajo no es fijo, sino provisional o transitorio, como por ejemplo el que sustituye a un empleado enfermo, mientras dura la enfermedad del sustituido.

El *trabajador eventual*, que es el que presta sus servicios en labores distintas a las que normalmente se dedica la empresa, como por ejemplo, el trabajador que se contrata cada cierto tiempo para pintar la fábrica o establecimiento, o en la época decembrina.

El *trabajador de temporada*, cuyas labores son cíclicas, cada determinada época o temporada, como por ejemplo, los que prestan sus servicios exclusivamente durante la zafra, para cortar la caña o durante la pizca del algodón, los que no obstante su periodicidad, son considerados por la Ley como trabajadores de planta.

El trabajador a destajo, que es el que se le paga por unidad de obra ejecutada.

El trabajador de base que es el trabajador que no es de confianza pudiendo también ser de planta.

También pueden clasificarse los trabajadores atendiendo a sus organismos gremiales o de clase, en sindicalizados y no sindicalizados.

Atendiendo a su empleador, en trabajadores particulares, los que corresponden en general a la iniciativa privada y otros organismos, y trabajadores o funcionarios públicos, trabajadores de los Estados, de la Federación y de las entidades municipales de la República, trabajadores bancarios, etc.

Asimismo, nuestra legislación comprende no en forma genérica, sino directa y específica a los trabajadores de confianza, de buques, a las tripulaciones de aeronaves civiles, a los ferrocarrileros, a los autotransportistas, a los que realizan maniobras de servicio público en zonas de jurisdicción federal, a los trabajadores del campo, a los agentes de comercio y similares, a los deportistas profesionales, actores, músicos, trabajadores a domicilio, trabajadores domésticos, trabajadores en hoteles, restaurantes, bares y similares, a los médicos residentes en

período de adiestramiento en una especialidad y a los trabajadores de las universidades e instituciones de educación superior autónomas por Ley, a todos los que por las características especiales de los trabajos o servicios que prestan, los cataloga la Ley bajo la denominación de trabajos especiales, a los que dedica disposiciones específicas para cada una de dichas actividades, todas las que enmarca dentro del rubro: trabajos especiales, en su Título Sexto que consta de 17 capítulos.

Los policías bancarios sí son considerados trabajadores para la Ley Federal del Trabajo, por ser una autoridad la que efectúa sus nombramientos o designaciones, aunque en estos casos, si el policía bancario, aparte de su función normal como tal, realiza para el patrón otra función o actividad laboral, como pudiera ser la de servirle de chofer o cualquiera otra labor diferente a la de policía, sería considerado trabajador a los efectos de la Ley Federal del trabajo, pero sólo en lo que se refiere a la labor extra desempeñada.

## 1.2 Patrón

En la actualidad el término adoptado universalmente es el de patrón, mismo que ha provocado muy poca dificultad en su definición, por lo que casi todas las legislaciones y la doctrina están acordes con ella.

"Hasta hace algunos años, desde las primeras leyes laborales, en la terminología político-social, venía empleándose el término patrono, porque señalaba bien el carácter protector que el dirigente de la empresa debía adoptar frente al obrero."(5)

En México, la doctrina coincide con la definición que de patrón nos da la Ley Federal del Trabajo, que en su artículo 10 señala: "patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores."

Vemos pues, que la calidad de patrón la da precisamente el contrato de trabajo, eliminando con ello cualquier liga con otra clase de contratos de derecho civil, tales como el mandato o la prestación de servicios profesionales, a los cuales además, no puede extenderse la protección de la ley del trabajo.

Este artículo nos habla además de algunas personas que sin tener la calidad de patronos, tampoco tienen la de trabajadores, pues desempeñan funciones tan especiales que deben ser consideradas como emanadas de un patrón y como tales producir sus efectos. Al efecto, nos dice el artículo 11 de la misma Ley que los Directores, Administradores, Gerentes y demás personas que ejerzan funciones de dirección

---

(5) DE LA CUEVA, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo. T. I. Vigésima primera Edición. Porrúa. México. 1995. p. 308

o administración en la empresa, serán considerados representantes del patrón.

Vemos pues, que si bien los Directores, Gerentes, Administradores, Capitanes de barco y, en general, las personas que en nombre de otro ejercen funciones de dirección o de administración, no pueden llamarse patrones, si se les identifica con ellos por desempeñar funciones que son consideradas como emanadas de un patrón, por la confianza que éste deposita en ellos.

A este respecto la Corte ha dicho que: "El trabajador no tiene la obligación de conocer las calidades jurídicas de la persona de su patrón, pues si es requerido para prestar servicios y desarrolla objetivamente la relación obrero-patronal, entendiéndose con determinada persona que se ostenta como director de la negociación y verdadero patrón, resulta secundario el hecho de designar con los caracteres técnicos la personalidad del patrón, y para el caso basta la identificación de quien se ostenta como director o jefe del trabajador, pues una cosa es la denominación patronal y otra la identificación de quien desempeña tal carácter." (6)

Los representantes del patrón antes mencionados, como lo hemos dicho anteriormente, no son patrones propiamente dichos

---

(6) Anales de Jurisprudencia. T. XVI. México. Agosto de 1994. p. 138

aunque se identifiquen con ellos. Tampoco puede considerárseles como trabajadores en el sentido estricto de la palabra en razón a la importancia y cuantía de los emolumentos que perciban, así como también por las funciones tan especiales que desempeñan, que se traduce en dirección, organización, etc. "Su situación es de independencia y de responsabilidad superior en las empresas en que laboran y por tal razón están prácticamente fuera del alcance de las leyes protectoras del trabajo en lo que respecta a los beneficios y limitaciones a la libertad contractual, reconocidos expresamente para los asalariados que tienen una protección especial." (7)

En resumen, podemos afirmar conforme a la ley y la doctrina, que patrón es toda persona física o moral que emplee el servicio de otra física en virtud de un contrato de trabajo o cualquier acto que le dé origen; considerando como realizados por el patrón los actos de aquellas personas que en nombre del patrón desempeñan funciones de dirección o administración dentro de la empresa, es aquí cuando se presenta la figura del representante del patrón, que a nombre de éste lo representa, según el artículo 11 de la ley laboral.

---

(7) DE LA CUEVA, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo. T. II. Vigésima segunda Edición. Porrúa. México. 1995. p. 292

### 1.3 Relación de Trabajo

La relación individual de trabajo, la que puede establecerse o existir con o sin el contrato individual de trabajo, consiste en la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona física o jurídica, mediante el pago de un salario. Si existen estos elementos, existe para la Ley Laboral la relación de trabajo independientemente del acuerdo, acto o documento que la haya originado.

Resultan en esta Institución fundamental del Derecho del Trabajo, a la que se refiere la Ley Laboral en su artículo 20, tres elementos esenciales que son:

1. La prestación de un trabajo personal;
2. Que se preste mediante el pago de un salario; y,
3. Que el trabajo personal que se preste sea subordinado. Este elemento o característica de subordinación es, sin duda, el más importante y consiste en la facultad de mando del patrón y el deber jurídico de obediencia del trabajador, siempre que sea en relación con el trabajo contratado. Si no existe este elemento de subordinación, aunque haya un trabajo personal y medie el pago de un importe en efectivo como contra-prestación, por el servicio prestado, no habrá relación laboral. Como

ejemplo podemos citar el caso de un abogado que ejerce libremente su profesión, a quien le formulamos una consulta legal, por la cual le pagamos un importe en efectivo previamente convenido; existe la prestación de un servicio personal y el pago del importe del mismo, pero no existe relación laboral regulada por la Ley del Trabajo, en virtud de que dicha relación carece del elemento indispensable de subordinación.

La Corte tiene declarado que la prestación de servicio a una persona sin su consentimiento, no determina la relación laboral, pues tratándose del contrato de trabajo, no puede quedar sujeto a la voluntad de una de las pretendidas partes del mismo, sino que para que exista relación laboral se necesita que el patrón acepte y contrate a una persona para que le preste servicios, pero si éstos le son desempeñados sin su voluntad y consentimiento, no por ello existe la relación laboral, Jurisprudencia de 1970.

Hay situaciones que pueden constituir excepciones a lo consignado anteriormente y serían los casos en que el patrón, no obstante querer despedir a un trabajador de planta, si éste no le da causa legal justificada para su despido, tendrá que mantenerlo aún en contra de su voluntad. También en el caso de un trabajador despedido injustificadamente, que haya solicitado y obtenido su restitución en el mismo trabajo; en este caso, aún en

contra de la voluntad del patrón éste tendrá que mantener la relación laboral con el trabajador, pues está obligado a reinstalarlo.

No todas las relaciones laborales están comprendidas y regidas por el apartado "A" del artículo 123 Constitucional y su norma reglamentaria la Ley Federal del Trabajo, normativas que no rigen para los contratos de comisión o mandato mercantil que señalan los artículos 273 y siguientes del Código de Comercio ni los contratos de prestación de servicios profesionales regulados por los artículos 2808 y siguientes del Código Civil vigente. Ni las relaciones laborales de los trabajadores de los tres Poderes de la Unión.

En cuanto a la carga de la prueba de la relación laboral, cuando la empresa o patrón afirma que no existió relación laboral sino otra clase de contrato, su negativa lleva implícita una afirmación y en esas condiciones le corresponde la carga de la prueba de la última aseveración.

La relación de trabajo es una situación de hecho, reconocido y regulada por el Derecho del Trabajo, la que comienza a tener vigencia desde el momento mismo en que se presta el trabajo, sin ninguna formalidad, contrato o solemnidad, independientemente de cual haya sido la causa que le dio origen.

Es de explorado derecho que cuando el patrón niega la relación laboral, corresponde al trabajador la carga de probar la existencia de dicha relación.

Puede existir la relación de trabajo sin la existencia del contrato individual y aún sin el acuerdo de voluntades, pero su fundamento lo tendrán en la Ley, en el contrato colectivo o en el contrato-Ley.

La teoría relacionista fue expuesta por Wolfgang Siebert allá por el año 1935, en el apogeo del nacional-socialismo en Alemania. "Para diferenciarla del contrato, se estimó que la relación es acontractual, gobernada por el derecho objetivo proteccionista del trabajador, consistiendo la misma en la incorporación del trabajador a la empresa, de donde deriva la prestación de servicios y el pago de salario."<sup>(8)</sup>

Esta teoría no contó con el apoyo de la mayoría de los Juristas, porque si la relación de trabajo es acontractual, tan sólo podrá aplicarse el derecho objetivo en favor del trabajador.

Entre la relación y el contrato, como dice Cabanellas "vuelve al escenario la tantas veces discutida prioridad

---

(8) DE LA CUEVA, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo. T. I. Op. cit. p. 307

entre el huevo y la gallina. La relación es un término que no se opone al contrato, sino que lo complementa, ya que precisamente la relación de trabajo generalmente es originada por un contrato, ya sea expreso o tácito, que genera la prestación de servicios. Por ello el derecho del trabajo es de aplicación forzosa e ineludible en todo contrato o relación laboral, así como el derecho autónomo que se establece en los contratos de trabajo, pudiendo la voluntad de las partes superar las normas proteccionistas del derecho objetivo en beneficio del trabajador; una vez garantizados los derechos de los trabajadores que se establecen en las leyes, así como las ventajas superiores a éstas que se consignan en los contratos colectivos de trabajo, queda una zona libre de autonomía en los contratos individuales para pactar condiciones superiores a la ley o al contrato colectivo."(9) Es por esto que entre el contrato y la relación no hay discrepancia, pues el contrato de trabajo no puede ser sustituido por la relación de trabajo como figura autónoma, ya que el propio contrato se manifiesta a través de la relación laboral.

El anterior precepto revela claramente cuanto hemos expuesto, pues en el mismo se identifica el contrato individual de trabajo y la relación de trabajo, de manera que para efectos jurídicos es lo mismo el contrato que la

(9) Cit. por BORREL NAVARRO, Miguel. Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo. Op. cit. p. 67.

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

Por último, Alonso García, al clasificar a las relaciones jurídicas laborales extracontractuales, sostiene que pueden plantearse las siguientes hipótesis:

a) La del funcionario de la Administración, en que la relación del primero es relación extracontractual, pero de prestación de servicios por cuenta ajena, si bien el acto originario necesita del concurso del interesado, manifestado en su participación voluntaria en cualquiera de los sistemas de ingreso creadores de la relación con la Administración.

b) Las de significación forzosa en que el trabajo ha de prestarse también por cuenta ajena, y en contra de la voluntad del propio interesado, en atención a circunstancias especiales, excepcionales o no, si bien la naturaleza no libre de esta prestación excluye su consideración dentro del régimen laboral.

c) Las relaciones que nacen, no del contrato de trabajo aún cuando constituya éste su razón de ser sino de

las obligaciones que se crean, para una o ambas partes, a consecuencia del mandato legal que, al imponer ciertos deberes y otorgar determinados derechos, fija los límites del vínculo establecido entre empresario o trabajador y los órganos administrativos correspondientes.

d) Aquellas situaciones jurídicas que tienen su origen en una prestación de hecho, bien porque la realización del trabajo se verificó sin acuerdo, como consecuencia de un hecho del trabajador sin conocimiento del empresario (y sin tácito consentimiento), y cuyos servicios "conocidos" fueron remunerados (relaciones de hecho) bien porque la nulidad originaria del instrumento contractual, y el carácter de contrato de tracto sucesivo que el trabajo tiene, impiden retrotraer los efectos de la nulidad al momento mismo de la celebración, borrando las prestaciones realizadas, lo cual obliga a valorar *jurídicamente* las consecuencias de esas prestaciones."(10)

El panorama doctrinal expuesto parece que nos aclara un poco más la situación. Dejando de lado la relación de los trabajadores al servicio del Estado, que no intentamos examinar, y el trabajo forzoso resultado de una pena, parece que las hipótesis de relaciones laborales extracontractuales podrían ser clasificadas como sigue:

---

(10) ALONSO GARCÍA, Manuel. Relaciones Jurídicas de Hecho. Tercera Edición. Trillas. México. 1985. p. 216

Las que resultan de la aplicación de la cláusula de exclusión de ingreso, respecto de la que, según anota De la Cueva, la voluntad del patrón no juega.

Las que derivan de un contrato nulo.

Las que resultan de una situación "de hecho", que, dado el carácter irreversible de la relación laboral genera la obligación de pagar el servicio, obligación que tendría un carácter de "responsabilidad" derivada, en parte, de la omisión en la vigilancia del negocio imputable al patrón.

#### 1.4 Terminación, Suspensión y Rescisión

Los conceptos que a continuación exponemos están relacionados con nuestro trabajo, razón por la cual consideramos oportuno tratarlos.

##### 1.4.1 Terminación.

Por terminación entendemos la finalización de las relaciones laborales, pero para señalar las causas de terminación de la relación laboral anotaremos los puntos básicos que señala nuestra ley laboral, mismos que son los siguientes:

1. El mutuo consentimiento de las partes.
2. La muerte del trabajador.
3. La terminación de la obra o vencimiento del término o inversión del capital de conformidad con los artículos 36, 37 y 38 de la Ley Federal del Trabajo.

4. Incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador que haga imposible la prestación del trabajo.

5. Los casos de la terminación colectiva de las relaciones de trabajo, contemplados por el artículo 434 de la Ley Federal del Trabajo.

Las causales citadas, van a tener un efecto de poner fin a la relación del trabajo. Cuando las partes consienten y manifiestan su voluntad de dar por terminada la relación de trabajo es sin duda una de las manifestaciones en que la voluntad especialmente del trabajador se respeta y existe una conveniencia de la empresa-trabajador para la terminación de la relación, evidentemente que a la muerte del trabajador no podrá continuar la relación; el caso planteado en el punto de las causales citadas, en el que se establece un contrato o una relación para obra determinada o vencimiento del término o de la inversión notamos como la legislación tiene un alto contenido económico toda vez que una inversión o cualquier tipo de construcción constituye una gran inversión de capitales; así como esta operación es algo eventual, la legislación también intenta proteger el desarrollo económico nacional, a través de darle al patrón la posibilidad de depender de la inversión limitada o en término en que va a sujetar su producción.

La incapacidad inmediatamente deja al sujeto sin ese poder de ejercicio que no solamente la legislación le otorga; sino que la imposibilidad física de poder realizar algún trabajo, claro está que esta imposibilidad física o mental debe de provenir sobre un riesgo no profesional.

Lo anterior nos obliga a hablar un poco acerca del principio del Derecho Laboral relacionado con la protección de la salud, a la integridad física y mental y la vida del trabajador.

El maestro Ramírez Fonseca nos habla un poco de este principio "Primero ser y después la forma de ser."<sup>(11)</sup>

Por ello, tanto el patrón como el trabajador están obligados a observar medidas necesarias a fin de preservar a éstos últimos en salud, su integridad física y mental y su vida.

#### *1.4.2 Suspensión*

En lo referente a la suspensión de la relación de trabajo, consideramos importante y necesario mencionar lo que el artículo 42 de la Ley Federal del Trabajo señala como tal.

---

(11) RAMÍREZ FONSECA, Fernando. Condiciones de trabajo. Tercera Edición. Pack. México. 1985. p. 20

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

I. La enfermedad contagiosa del trabajador;

II. La incapacidad temporal ocasionada por un accidente o enfermedad que no constituya un riesgo de trabajo;

III. La prisión preventiva del trabajador seguida de sentencia absolutoria si el trabajador obró en defensa de la persona o de los intereses del patrón, tendrá éste la obligación de pagar los salarios que hubiese dejado de percibir aquél;

IV. El arresto del trabajador;

V. El cumplimiento de los servicios y el desempeño de los cargos mencionados en el artículo 5 de la Constitución, y el de las obligaciones consignadas en el artículo 31, fracción III de la misma Constitución.

VI. La designación de los trabajadores como representantes ante los organismos estatales, juntas de conciliación, conciliación y arbitraje, comisiones nacionales y regionales de los salarios mínimos, comisión nacional para

la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas y otros semejantes; y

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

Es necesario que para que la suspensión pueda darse, se encuadren los elementos de cada uno de los tipos descriptivos de la causa de suspensión.

De ahí en fuera, la ley no puede autorizar la suspensión.

El maestro Miguel Borrel Navarro nos habla de esta circunstancia con las siguientes palabras: "Cuando se produzca alguno de los hechos o acontecimientos que mencione la ley, que impidan al trabajador la prestación de sus servicios, la ley autoriza la suspensión de los efectos de la relación laboral conservando viva ésta. Institución que tiene su fundamento en el principio de estabilidad en el empleo, después protege al trabajador frente a contingencias que de no existir la institución de la suspensión de las relaciones de trabajo, podrían esgrimirse como causales de rescisión del Contrato Individual o de la relación Individual de Trabajo."(12)

(12) BORREL NAVARRO, Miguel. Op. cit. p. 323

"En virtud de la suspensión de la relación o contrato individual de trabajo, el patrón tiene el derecho de hacer las deducciones por el concepto de vacaciones, prima vacacional, aguinaldo y prima de antigüedad, deducción que será proporcional al tiempo que dure la suspensión."(13)

La suspensión al parecer, más que favorecer a ese Derecho Laboral o Derecho Social que protege al más débil, más bien protege al patrón; así, cuando el trabajador tiene una enfermedad contagiosa es evidente que pone en riesgo la seguridad e higiene del lugar y esto se identifica a las obligaciones e incluso a las prohibiciones del trabajador.

La incapacidad temporal puede darse en ocasiones cuando el trabajador corre un accidente de trabajo en su empleo o en camino a su trabajo; en cualquiera de éstos el patrón tendrá la obligación de indemnizar al trabajador por los días que dure su incapacidad ya sea con todo o parte de su salario, dependiendo de las circunstancias del hecho.

En tal caso que incluso cuando el trabajador va a formar parte de la agrupación sindical, la relación laboral se suspende y el patrón no estará obligado a pagar salarios.

---

(13) *Ibidem.* p. 324

### 1.4.3 Rescisión

Respecto a esta figura jurídica, podemos decir que una cosa es que los efectos de la relación laboral se suspendan provisionalmente, supeditados a una circunstancia provisional y otra es, sin duda, la rescisión de la relación laboral.

Para entender bien el significado de la palabra rescisión en donde el maestro Rafael de Pina Vara, nos dice: "La rescisión es un procedimiento dirigido a hacer ineficaz un contrato válidamente celebrado, obligatorio y en condiciones normales, a causa de accidentes externos, susceptibles de ocasionar un perjuicio económico a alguno de los contratantes o a sus acreedores." (14)

Este hecho de dejar ineficaz un contrato celebrado válidamente para lo que se refiere a la cuestión laboral, éste deberá estar identificado con diversas causales que la misma legislación establece e incluso la legislación previene el caso de que sean causales a favor del patrón y sean causales a favor del trabajador.

Así tenemos cómo el artículo 47 y 51 de la Ley Federal del Trabajo van a establecer causales de rescisión de la relación del trabajo sin responsabilidad para el patrón y sin responsabilidad para el trabajador respectivamente.

---

(14) *Ibidem.* p. 25

Igualmente tenemos que en una forma general y somera, el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo establece causales en que se cesa en causa justificada la relación del trabajo, tales como: engañar al trabajador con aptitudes que no posee; acudir el trabajador en estado de embriaguez a su trabajo, incluyendo faltas de probidad y honradez en contra de la empresa o las personas que en esta trabajan, contra cualquier compañero o cualquier acto de violencia o de falta de probidad; incluso fuera del trabajo, el trabajador tiene que comportarse debidamente con el patrón, sus familiares o personal administrativo o directivo de la empresa.

Todas las causales de rescisión de trabajo como habíamos dicho, las encontramos en favor del patrón o sin responsabilidad para el patrón en el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, y por otro lado, cuando de todo eso va a venir la rescisión sin responsabilidad para el trabajador, que es el caso cuando el trabajador opta por rescindir su contrato laboral por causales como el engaño del patrón hacia su persona, incurrir el patrón o sus familiares o personal directivo administrativo dentro del servicio en falta de probidad u honradez, actos de violencia, amenazas, injurias, malos tratos y otros análogos en contra del trabajador, su cónyuge, padres, hijos o hermanos, así el artículo 51 de la Ley Federal del Trabajo válidamente por el trabajador para rescindir su relación de trabajo sin responsabilidad.

### 1.5 Hostigamiento

"Desde el punto de vista gramatical, podemos entender por hostigamiento sexual, toda conducta que avasalle, violente y exija y comprima a otra persona, manifestando inequívocamente una petición o solicitud sexual de manera insistente y no aceptada."(15)

La definición legal de este tipo penal es la siguiente: "Al que con fines lascivos asedia reiteradamente a persona de cualquier sexo, valiéndose de su posición jerárquica derivada de sus relaciones laborales, docentes, domésticas o cualquiera otra que implique subordinación."(Artículo 259 Bis).

Para el maestro Marco Antonio Díaz de León: "El delito de hostigamiento sexual es aquél que se comete por quien, aprovechándose indebidamente de su cargo o posición generante de cualquier clase de subordinación, importuna sin descanso a una persona (varón o mujer) con pretensiones de deleite carnal."(16)

El delito de hostigamiento sexual que establece nuestro Código Penal Federal y del cual hemos censurado su inclusión

- (15) Diccionario de la Real Academia Española. Vigésima Edición. Bosch. Madrid, 1992. p. 721
- (16) DÍAZ DE LEÓN, Marco Antonio. Derecho penal. Segunda Edición. Porrúa. México, 1995. p. 238

dentro de esta Ley, resulta poco afortunado, ya que en el mismo se señala la existencia de fines lascivos y éstos son tan subjetivos, que casi se tendría que llegar a exigir un informe psicológico del presunto implicado, puesto que el fin lascivo, incuestionablemente, es diverso para cada individuo; por consiguiente, haciendo hincapié en que calificamos de absurdo tal ilícito, el mismo podría definirse omitiendo los fines lascivos y bien podría expresarse: comete el delito de o hostigamiento sexual el que asedie reiteradamente a una persona, con fines sexuales, valiéndose de su posición jerárquica derivada de sus relaciones laborales, docentes, domésticas o cualquiera otra que implique subordinación.

## CAPITULO SEGUNDO

### ANTECEDENTES

El capítulo que ocupa en este momento nuestra atención, tiene como propósito resaltar lo importante que es la evolución histórica que ha tenido el derecho del trabajo y los derechos de los trabajadores.

El conocimiento del pasado es un punto de partida necesario porque explica el malestar y la inquietud sociales y las causas que llevaron a la revolución y transformación política, social y económica que se inició en 1910, para virar treinta años más tarde al neo-porfirismo cuasi-totalitario que vivimos; siglos del pasado en los que encontramos elementos, doctrinas y aun ordenaciones jurídicas que tuvo que romper el derecho del trabajo para poder nacer.

#### 2.1 Condiciones de los trabajadores en los primeros años

Haciendo un recordatorio histórico podemos decir que el párrafo doce de los Sentimientos de la Nación Mexicana, escrita por José María Morelos y Pavón que se presentó en el año de 1813, expresa a grandes rasgos lo siguiente:

"Que como la buena ley es superior a todo hombre, las que dicte nuestro Congreso deben ser tales que obliguen a constancia y patriotismo, moderen la opulencia y la indigencia, y de tal suerte se aumente el jornal del pobre, que mejore sus costumbres, aleje la ignorancia, la rapiña y el hurto."(17)

Pero a pesar de la hondura del pensamiento social de Morelos, el siglo XIX mexicano no conoció el derecho del trabajo: en su primera mitad continuó aplicándose el viejo derecho español, las Leyes de Indias, las Siete Partidas, la Novísima Recopilación y sus normas complementarias. Los historiadores han hecho notar que la condición de los trabajadores no sólo no mejoró, sino que más bien sufrió las consecuencias de la crisis política, social y económica en que se debatió la sociedad fluctuante. La Revolución de Ayutla, la segunda de las tres grandes luchas de México para integrar su nacionalidad y conquistar su independencia y la libertad y la justicia para sus hombres, representa el triunfo del pensamiento individualista y liberal, porque lo más importante para los hombres de entonces era poner fin a la dictadura personalista de Santa Anna y conseguir el reconocimiento de las libertades consignadas en las viejas Declaraciones de derechos.

---

(17) TENA RAMIREZ, Felipe. Leyes fundamentales de México, 1808-1994. Décima octava Edición. Porrúa, México, 1995. p. 236

Cuando los soldados de Juan Alvarez y Comonfort arrojaron del poder al dictador, convocaron al pueblo para que eligiera representantes a un Congreso Constituyente, que se reunió en la ciudad de México durante los años de 1856 y 1857.

"La Declaración de derechos de aquella asamblea es uno de los más bellos documentos jurídicos del siglo XIX y posee, de acuerdo con el pensamiento de su tiempo, un hondo sentido individualista y liberal. De sus disposiciones, son particularmente importantes para el tema que nos ocupa, los artículos 4, 5 y 9, relativos a las libertades de profesión, industria y trabajo, al principio de que "nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales sin una justa retribución y sin su pleno consentimiento", y a la libertad de asociación."-(18)

En dos ocasiones se propuso el Congreso la cuestión del derecho del trabajo, pero no se logró su reconocimiento, pues el valor absoluto que los defensores del individualismo atribuían a la propiedad privada y la influencia de la escuela económica liberal, constituyeron obstáculos insalvables: el celeberrimo Ignacio Ramírez reprochó a la Comisión dictaminadora el olvido de los grandes problemas sociales, puso de manifiesto la miseria y el dolor de los

(18) ARCE CANO, Gustavo. Las juntas de conciliación y arbitraje. Quinta Edición. Trillas. México. 1994. p. 172

trabajadores, "habló del derecho del trabajo a recibir un salario justo, era la idea del artículo quinto, y a participar en los beneficios de la producción, es la primera voz histórica en favor de la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas, y sugirió que la asamblea se avocara al conocimiento de la legislación adecuada para resolver aquellos graves problemas; pero los diputados no adoptaron ninguna decisión. En la sesión de 8 de agosto de 1856, en torno al debate sobre las libertades de profesión, industria y trabajo, Ignacio Vallarta leyó un discurso en el que expuso la explotación de que eran objeto los trabajadores y la urgencia de evitarla; pero cuando todo hacía creer que propondría el reconocimiento constitucional de los derechos del trabajo, concluye diciendo, en armonía con el pensamiento individualista y liberal, que las libertades de trabajo e industria no permitían la intervención de la ley."<sup>(19)</sup>

El archiduque Maximiliano de Habsburgo resultó un espíritu más liberal que los hombres que le ofrecieron una corona ilusoria en el castillo de Miramar. Convencido el príncipe austriaco de que el progreso de las naciones no puede fincarse en la explotación del hombre expidió una legislación social que representa un esfuerzo generoso en defensa de los campesinos y de los trabajadores: el 10 de

<sup>(19)</sup> Cit. por DE LA CUEVA, Mario. Derecho Mexicano del trabajo. T. I. p. 48

abril de 1865 suscribió el Estatuto provisional del Imperio y sus artículos 69 y 70, incluidos en el capítulo de Las garantías individuales, prohibió los trabajos gratuitos y forzados, previno que nadie podía obligar sus servicios sino temporalmente y ordenó que los padres o tutores debían autorizar el trabajo de los menores. El primero de noviembre del mismo año expidió la que se ha llamado Ley del trabajo del Imperio y libertad de los campesinos para separarse en cualquier tiempo de la finca a la que prestaran sus servicios, jornada de trabajo de sol a sol con dos horas intermedias de reposo, descanso hebdomadario, pago del salario en efectivo, reglamentación de las deudas de los campesinos, libre acceso de los comerciantes a los centros de trabajo, supresión de las cárceles privadas y de los castigos corporales, escuelas en las haciendas en donde habitaran veinte o más familias, inspección del trabajo, sanciones pecuniarias por la violación de las normas antecedentes y algunas otras disposiciones complementarias.

La vigencia de la Constitución de 1857 confirmó entre nosotros la era de la tolerancia. Y nuestros juristas con un sentido humano de larga tradición, al elaborar el Código civil de 1870, procuraron dignificar el trabajo declarando que la prestación de servicios no podía ser equiparada al contrato de arrendamiento, porque el hombre no es ni podía ser tratado como las cosas; el mandato, el

ejercicio de las profesiones y el contrato de trabajo, formaron un solo título, aplicable a todas las actividades del hombre. Sin embargo, la condición de los trabajadores no acusa mejoras importantes en aquellos años.

Resumiendo lo anterior puedo decir que no parece que la condición del peonaje mexicano haya mejorado con la Independencia. Demasiado ocupados en la política, los gobiernos que sucesivamente detentaban el poder, viviendo, seguramente, un estado de anarquía y de inseguridad social, dejaron al azar los aspectos comerciales e industriales.

No hay demasiada información respecto a esta época que podríamos ubicarla entre 1821 y 1856. Según expone Guadalupe Rivera Marín, "hacia 1823 nos encontramos con jornadas de trabajo de dieciocho horas laboradas y salarios de dos reales y medio; para la mujer obrera y los niños, se destinaba un real semanario. Pero más grave aún, treinta y un años más tarde, en 1854, los obreros percibían salarios de tres reales diarios, sin que la jornada hubiera disminuido en más de una hora, lo que significa que en treinta y un años el aumento de los salarios fue de seis centavos."(20)

Las primeras organizaciones artesanales sustitutivas de los antiguos gremios fueron creadas hacia 1843, bajo el

(20) RIVERA MARÍN, Guadalupe. El movimiento obrero en México. 50 años de revolución. T. II. Sexta Edición. Paidós. México. 1981. p. 252

gobierno de Antonio López de Santa Anna e inclusive, son de aquella misma época las llamadas Juntas de Fomento de Artesanos y las Juntas Menores que trataron de fomentar la protección a la industria nacional y defenderla de la competencia de los productos extranjeros; según podemos decir, se trataba, además de crear fondos de beneficencia pública, mediante la aportación de cuotas semanales, para el socorro de los beneficiarios, con el objeto de establecer, en última instancia, cajas y bancos de ahorro.

En realidad, la situación económica y demográfica nacional dejaba mucho que desear. "En 1856, señala Gastón García Cantú, nuestro país tenía poco más de 7 millones de habitantes. El valor de la producción agrícola ascendía a unos 210 millones de pesos anuales... Había 8 fábricas de papel, 46 de hilados y tejidos, movidas por maquinaria, que producían más de 870 mil piezas de manta al año. En otras fábricas más pequeñas se elaboraban, principalmente, aguardiente de caña, jabón, aceites, vasijas, alfarería, loza; una variedad cuyo valor anual, con el de las telas, se hizo ascender a cerca de 100 millones de pesos"(21). Además de ésta tan precaria industria, había una producción minera más importante de la que, en el mismo año de 1856, se obtuvo oro por valor de 1.049,22, plata por 16.636,955, más unos

---

(21) GARCIA CANTU, Gastón. El socialismo en México. Octava Edición. Herrero. México. 1989. p. 291

seis y medio millones en barras para la exportación y otros dos millones en diferentes productos mineros.

## 2.2 Antecedentes sobre el trabajo de mujeres

Tema apasionante, tratado a veces más en función de sentimientos y emociones que con estricto apego a criterios objetivos de valuación, el problema de la igualdad jurídica del hombre y la mujer sigue siendo actual. Nuestro derecho, producto de un sentimiento social ya arraigado, no ha sido ajeno a estos conflictos. Por ello ha intentado, a veces erróneamente, en ocasiones con mejor criterio, establecer normas que superen la arraigada costumbre de mantener a la mujer en un plano de inferioridad jurídica. A la vista de la reforma a los artículos 4o., 5o. y 123 Constitucionales, en sus apartados "A" y "B" que declararon la igualdad en ambos sexos ante la ley ( Diario Oficial del 31 de diciembre de 1974), el tema hace indispensable un tratamiento especial.

La Ley Federal del Trabajo se ocupó en un solo capítulo del trabajo de las mujeres y de los menores de edad, pero las reformas del año de 1962 dividieron esta materia en dos capítulos. Consideró el legislador de 1962 que el derecho regulador del trabajo de las mujeres persigue finalidades distintas a las normas destinadas a la protección de los menores. El proyecto parte de esta idea y modifica a la legislación vigente por cuanto fija con mayor precisión la

finalidad fundamental de las normas reguladoras del trabajo de las mujeres. De ahí que el artículo 165 establezca que las normas contenidas en el capítulo tienen como propósito fundamental la protección de la maternidad, lo cual significa que las limitaciones al trabajo de las mujeres no se refieren a la mujer como ser humano, sino a la mujer en cuanto cumple la función de la maternidad.

El artículo 123 de la Constitución contiene diversas disposiciones que constituyen las únicas modalidades a las que puede someterse el trabajo de las mujeres, de tal manera que el proyecto suprime todas las disposiciones de la Ley que implican restricciones distintas a las contenidas en la norma constitucional. Estas prohibiciones se refieren a las labores insalubres o peligrosas, al trabajo nocturno industrial, al trabajo en los establecimientos comerciales después de las diez de la noche y al trabajo extraordinario.

Se consideró detenidamente el alcance de los términos labores peligrosas o insalubres y se llegó a la conclusión, en armonía con las finalidades que deben perseguir las normas que rigen el trabajo de las mujeres, que son las que pueden tener alguna influencia en el proceso de la maternidad. En consecuencia, las labores son peligrosas o insalubres en sí mismas, pero cuya peligrosidad o insalubridad puede afectar por igual a los hombres y a las mujeres, no son tomadas en consideración. Aceptada esta conclusión, resulta difícil

hacer una enumeración de dichas labores, por lo cual se consideró preferible proporcionar un concepto general, que está contenido en el artículo 167, en la inteligencia de que en su párrafo final se establece que los reglamentos, previo dictamen de médicos especialistas en medicina del trabajo, determinarán cuales son los trabajos que puedan repercutir en el proceso de la maternidad.

Con el mismo propósito de consignar la igualdad del hombre y la mujer, el artículo 168 determina que las limitaciones apuntadas no se aplican a las mujeres que desempeñen cargos directivos, que posean un grado universitario o técnico o los conocimientos o la experiencia necesarios para desempeñar los trabajos o cuando se hayan adoptado las medidas preventivas necesarias para la protección del trabajo.

Los restantes artículos del proyecto tratan de los derechos de que deben disfrutar las madres trabajadoras a efecto de que el proceso de la maternidad se desarrolle normalmente y conduzca a feliz resultado.

Las reformas de 1962 a la Ley Federal del Trabajo recogieron la experiencia nacional y las recomendaciones más importantes del Derecho Internacional del Trabajo. Como no existe ningún elemento nuevo que obligue a una nueva reforma,

el proyecto se limitó a reproducir las normas de la legislación vigente.

### 2.3 Movimiento constitucionalista. (1910-1917)

El movimiento social de la Revolución mexicana y consecuentemente la promulgación de leyes y decretos que dieron forma a las inquietudes de la clase trabajadora, se inicia paralelamente al triunfo del movimiento constitucionalista que encabezaba Venustiano Carranza, el hombre de las mayores contradicciones y de quien, con razón por regla general, se pueden hacer los más grandes elogios y, al mismo tiempo, poner de manifiesto sus más detestables defectos.

"El 26 de marzo de 1913, en la Hacienda de Guadalupe del Estado de Coahuila, una exigua fuerza, varias veces derrotada por el Ejército Federal, repone sus fuerzas. Venustiano Carranza, Gobernador Constitucional del Estado, reúne a sus jefes y oficiales y los incita a suscribir un plan redactado entre él y el capitán Breceda, su secretario particular. Los jóvenes mandos discuten su redacción, bajo la presidencia del teniente coronel Lucio Blanco, porque consideran que el proyecto no encierra las exigencias sociales que se encontraban en el ánimo de todos, y era demasiado escueto. "Deseábamos hablarle al pueblo, no sólo de la razón legal de

la guerra, sino de la oportunidad, de la necesidad de vindicar las usurpaciones, desde la tierra hasta la del poder, desde la económica hasta la política" diría después el entonces capitán Francisco J. Mújica.(22)

Pero Carranza no quería que desde su inicio la revolución que llamaría constitucionalista, planteara cuestiones que pudieran, al definir una tendencia ajena al derrocamiento del usurpador, provocar una prolongación excesiva del movimiento armado. Por ello, las objeciones fueron vencidas y el documento aprobado en los términos del Proyecto y se otorgó a Venustiano Carranza el nombramiento de Primer Jefe del Ejército Constitucionalista, bajo la condición de que, al triunfo se encargaría interinamente del Poder Ejecutivo y convocaría a elecciones generales, una vez quedara consolidada la paz. Así nació el "Plan de Guadalupe" y éstas son las razones por las que no plasmó exigencias sociales, que se irían produciendo al calor de las batallas y como resultado del entusiasmo de los cuadros de mando del Ejército constitucionalista, a cuyo cargo iban quedando, por la fuerza de las armas, los gobiernos de los distintos Estados de la República.

Ahora bien, de la ideología de Venustiano Carranza, podemos decir, si analizamos todas las leyes y decretos que

---

(22) ALVAREZ, Oscar. La cuestión social en México. Séptima Edición. Trillas. México. 1994. p. 178

fueron surgiendo en el país con el avance de la revolución, forzosamente habremos de llegar a la conclusión de que, por lo menos, aceptaba las reformas favorables a la clase trabajadora. Inclusive, en un discurso pronunciado en el Ayuntamiento de Hermosillo, Sonora, el 24 de septiembre de 1913, o sea, meses después de suscrito el Plan de Guadalupe, Carranzá, en un tono desusado en él, llegó a decir: "Pero sepa el pueblo de México que, terminada la lucha armada a que convoca el Plan de Guadalupe, tendrá que principiariar formidable y majestuosa la lucha social, la lucha de clases, queramos o no queramos nosotros mismos y opóngase las fuerzas que se opongan, las nuevas ideas sociales tendrán que imponerse en nuestras masas."(23)

Si examinamos, por el contrario, su reacción violenta en contra de los representantes de la "Casa del Obrero Mundial" que vienen a ofrecerle, con una inocencia digna de mejor causa, el auxilio militar de los obreros que integrarían después los Batallones Rojos y, sobre todo, si recordamos que es autor del decreto de 10. de agosto de 1916 en el que se establece la pena de muerte para los huelguistas, tendremos que llegar, por fuerza, a la conclusión de que fue el más burgués y reaccionario de los jefes del movimiento armado... a pesar de que después hace suya una Constitución en la que

---

(23) SILVA HERZOG, Jesús. La revolución mexicana. T.II. Vigésima séptima Edición. Fondo de Cultura Económica. México. 1995. p. 62

se incluía el artículo 123, y se consagraba el derecho de huelga.

La Ley de Manuel M. Diéguez, 2 de septiembre de 1914, que consigna el descanso dominical, con determinadas excepciones, el descanso obligatorio: 28 de enero, 5 y 22 de febrero; 5 de mayo, 18 de julio, 16 de septiembre, 11 de noviembre y 18 de diciembre; las vacaciones de ocho días anuales; la jornada limitada en los almacenes de ropa y en las tiendas de abarrotes, de las ocho a las diecinueve horas, con dos horas de descanso al mediodía; establece sanciones para los que trabajen en los días de descanso y vacaciones y concede la denuncia pública por violaciones a la ley.

La Ley de Trabajo de Manuel Aguirre Berlanga, 7 de octubre de 1914, que reglamentó los aspectos principales del contrato individual de trabajo, algunos capítulos de previsión social y creó las Juntas de Conciliación y Arbitraje. Podemos decir a manera de conclusión, que la ley de Jalisco fue una legislación avanzada para su época porque ya luchaba por proteger el bienestar y la seguridad de los trabajadores.

La obra legislativa del general Salvador Alvarado ha sido una de las más importantes emanadas de la Revolución. No puede olvidarse que el Estado de Yucatán fue la cuna del socialismo mexicano y que en ese Estado, por lo tanto, es

donde se han manifestado, con mayor ímpetu, las tesis progresistas.

Son dos las leyes promulgadas por el general Alvarado para el Estado. La primera, de 14 de mayo de 1925, creó el Consejo de Conciliación y el Tribunal de Arbitraje. La segunda, de 11 de diciembre del mismo año, es la Ley del Trabajo. Las leyes Agraria, de Hacienda, del Catastro, del Municipio Libre y del Trabajo han sido conocidas como "Las cinco hermanas", por perseguir todas un mismo propósito: contribuir a la transformación del régimen económico.

Según menciona De la Cueva, a quien seguimos en este inciso, "la Ley del Trabajo prevé la participación del Estado en el fenómeno económico-social, con el objeto de lograr la liberación de todas las clases sociales, de asegurar iguales oportunidades para todos y de promover, sustituyéndose a la actividad privada, todo aquello que fuese necesario al bienestar colectivo. En realidad se trata de lograr un socialismo de Estado."(24)

Los rasgos más importantes de la Ley del Trabajo del Estado de Yucatán podrían sintetizarse como sigue:

---

(24) DE LA CUEVA, Mario. Derecho mexicano del trabajo. T. I. Op. cit. p. 108

a) El establecimiento de las Juntas de Conciliación, del Tribunal de Arbitraje y del Departamento del Trabajo, constituyendo, las dos primeras, un poder independiente con facultades legislativas a través de los procesos conciliatorios y ejecutivos. Tanto las Juntas como el Tribunal se constituyan en forma tripartita y se procuraba que el Estado interviniera lo menos posible.

b) El reconocimiento de las asociaciones profesionales, básicamente sobre la base de un sindicalismo industrial de carácter regional, con registro ante las Juntas de Conciliación.

c) La reglamentación de los "convenios industriales", expresión tomada de la legislación de Nueva Zelanda, que sirvió de modelo a la yucateca, y que constituyan, no un "contrato normativo", sino un contrato de ejecución.

d) El rechazo de la huelga, salvo en situaciones de excepción, como instrumento de lucha, ya que se consideraba mejor solución el arbitraje forzoso.

e) La regulación, en términos más o menos parecidos a los de otras leyes, incluyendo el proyecto Zubarán, de las relaciones individuales de trabajo, de los riesgos profesionales y de la previsión social.

El Derecho mexicano del trabajo es un estatuto impuesto por la vida, un grito de los hombres que sólo sabían de explotación y que ignoraban el significado del término: mis derechos como ser humano. Nació en la primera revolución social del siglo XX y encontró en la Constitución de 1917 su más bella cristalización histórica. Antes de esos años se dieron esfuerzos en defensa de los hombres, ocurrieron hechos y se expusieron ideas, pero no se había logrado una reglamentación que devolviera al trabajo su libertad y su dignidad, perdidas en los siglos de la esclavitud, de la servidumbre y del derecho civil de la burguesía, ni se había declarado la idea que ha alcanzado un perfil universal: el derecho del trabajo son los nuevos derechos de la persona humana, paralelos y base sin la cual no son posibles los viejos derechos del hombre.

Nació nuestra Declaración de derechos sociales, fuente del derecho agrario y del derecho del trabajo, como un grito de rebeldía del hombre que sufría injusticia en el campo, en las minas, en las fábricas y en el taller. Fue el mismo grito de la Guerra de Independencia, el que resonó también en los campos de batalla de la Guerra de Reforma. Brotó de la tragedia y del dolor de un pueblo y fue creación natural, genuina y propia del mexicano, del hombre que venía de ofrendar su vida en el combate de la revolución.

Antes de esos años solamente existía el derecho civil: para que el derecho del trabajo pudiera nacer fue preciso que

la Revolución constitucionalista rompiera con el pasado, destruyera el mito de las leyes económicas del liberalismo y derrumbara el imperio absolutista de la empresa. "Nuestro derecho del trabajo nunca ha sido una parte o un capítulo del derecho civil, tampoco fue su continuador o su heredero, sino más bien su adversario y en cierta medida su verdugo, ni nació a la manera del derecho mercantil, lentamente despréndido del civil."(25)

Nació como un derecho nuevo, creador de nuevos ideales y de nuevos valores; fue expresión de una nueva idea de la justicia, distinta y frecuentemente opuesta a la que está en la base del derecho civil. En el derecho del trabajo, la justicia dejó de ser una fórmula fría, aplicada a las relaciones externas entre los hombres, y se convirtió en la manifestación de las necesidades y de los anhelos del hombre que entrega su energía de trabajo al reino de la economía. El derecho del trabajo de la Revolución social mexicana quiso ser el mensajero y el heraldo de un mundo nuevo, de un mundo en el cual el trabajador sería elevado a la categoría de persona, no para quedar simplemente registrado con ese título en una fórmula legal, sino una fuerza activa al servicio de la vida, un instrumento de la comunidad para garantizar a los hombres la satisfacción de las necesidades de orden material y espiritual que impone la dignidad de la persona humana.

---

(25) DE LA CUEVA, Mario T. I. Op. cit. p. 207

Podemos decir a manera de resumen que la Constitución Política Mexicana de 1917, es la máxima cristalización de Justicia y Seguridad Social que más prometió a todos los trabajadores mexicanos.

#### 2.4 Ley Federal del Trabajo de 1931

La fracción X del artículo 73 del Proyecto de constitución autorizaba al Congreso de la Unión para legislar en toda la República en materia de trabajo. Dos consideraciones determinaron a los constituyentes a cambiar de opinión: la convicción de que contraralaba el sistema federal y el convencimiento de que las necesidades de las entidades federativas eran diversas y requerían una reglamentación diferente. Por esas dos razones, en el párrafo introductorio del Artículo 123 dijeron:

"El Congreso de la Unión y las legislaturas de los estados deberán expedir leyes sobre el trabajo, fundadas en las necesidades de cada región, sin contravenir a las bases siguientes."-(26)

La legislación de las entidades federativas: los poderes legislativos estatales, con una conciencia clara de su misión, expidieron un conjunto hermoso de leyes en el lapso

(26) ROUAIX, Pastor. Génesis de los artículos 27 y 123 de la Constitución Política de 1917. Vigésima Edición. Porrúa. México. 1950. p. 382

que va de 1915 a 1926. El 14 de enero de 1915, el Estado de Veracruz expidió su Ley del Trabajo, que no solamente es la primera de la República, sino que, salvo disposiciones dispersas de algunas naciones del sur, es también la primera de nuestro Continente; se completó la Ley con la de 18 de junio de 1924 y fue un modelo para las leyes de las restantes entidades federativas, más aún, sirvió como un precedente en la elaboración de la Ley Federal del Trabajo de 1931. En un precioso primer párrafo, su Exposición de motivos señaló las finalidades de la legislación:

"Urgía remediar las graves injusticias que en épocas pasadas se cometieron y que fueron una de las causas principales de la Revolución. De aquí que siendo el objeto de la ley remediar esas injusticias y a fin de que no puedan repetirse, fue preciso dar a sus disposiciones el único carácter que las pone a cubierto de las contingencias de la política: el de ser justas."(27)

En unos renglones posteriores se hizo notar el sentido propio, nacional, para decirlo así, de la ley, una característica que coincide con el origen y la evolución de nuestro derecho del trabajo, que nació, según lo hemos ya apuntado, en los campos y de los hombres de la Revolución, y que no es, ni ha querido ser, una imitación extralógica de

---

(27) ROUAIX, Pastor. Op. cit. p. 383

normas de otros pueblos, por muy bondadosas que se las considere en ellos:

"Ha sido un criterio constante el hacer una ley, antes que todo, mexicana, veracruzana, es decir, que fuese un producto de nuestro medio, una hija legítima de nuestra Revolución y de nuestras leyes fundamentales, que respondiese fielmente a las necesidades de nuestros campos, de nuestros ingenios azucareros, de nuestras casas particulares, de nuestras ciudades, de nuestro sistema todo de vida individual y social... No se quiso llenar la ley con traducciones o copias de leyes extranjeras, aun sabias; no se quiso poner en ella ningún precepto sólo por la forma galana o precisa con que la formularon legisladores de otros países; se quiso, fundamentalmente, garantizar la aplicación de la ley en nuestro medio, en nuestras condiciones sociales y políticas, en nuestro estado actual."(28)

La ley del trabajo de Veracruz produjo grandes beneficios: el reconocimiento pleno de la libertad sindical y del derecho de huelga ayudó eficazmente al desarrollo del movimiento obrero, que es, desde entonces, uno de los más fuertes y aguerridos de la República. Y las disposiciones sobre el salario y en general, sobre las condiciones de trabajo, aunadas a la política de los primeros gobernadores,

(28) CLIMENT BELTRAN, Juan. Formulario de derecho del trabajo. Décima Edición. Porrúa, México, 1994. p. 81

contribuyeron a la elevación de las formas de vida de los hombres.

La ley de 1931 fue resultado de un intenso proceso de elaboración y estuvo precedida de algunos proyectos.

El presidente Calles terminó su período el 31 de noviembre de 1928; al día siguiente, por muerte del presidente electo, fue designado presidente interino el Lic. Emilio Portes Gil. Pero antes de esa fecha, el gobierno tenía planeada la reforma de los artículos 73, fracción X y 123 de la Constitución, indispensable para federalizar la expedición de la ley del trabajo. Dentro de ese propósito, y aun antes de enviar la iniciativa de reforma constitucional, la Secretaría de Gobernación convocó una asamblea obrero-patronal, que se reunió en la ciudad de México el 15 de noviembre de 1928 y le presentó para su estudio un Proyecto de Código federal de trabajo. Este documento, publicado por la C.T.M. con las observaciones de los empresarios, es el primer antecedente concreto en la elaboración de la Ley de 1931.

"El 6 de septiembre de 1929 se publicó la reforma constitucional. Inmediatamente después, el presidente Portes Gil envió al Poder legislativo un Proyecto de código federal del Trabajo, elaborado por los juristas Enrique Delhumeau, Praxedes Balboa y Alfredo Iñárritu, pero encontró una fuerte

oposición en las cámaras y en el movimiento obrero, porque establecía el principio de la sindicación única, ya en el municipio si se trataba de sindicatos gremiales, ya en la empresa para los de este segundo tipo, y porque consignó la tesis del arbitraje obligatorio de las huelgas, al que disfrazó con el título de arbitraje semi-obligatorio, llamado así porque, si bien la Junta debía arbitrar el conflicto, podían los trabajadores negarse a aceptar el laudo, de conformidad con la fracción XXI de la Declaración de derechos sociales."(29)

Dos años después, la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo, redactó un nuevo Proyecto, en el que tuvo intervención principal el Lic. Eduardo Suárez, y al que ya no se dio el nombre de código, sino el de ley. Fue discutido en Consejo de ministros y remitido al Congreso de la Unión, donde fue ampliamente debatido; y previo un número importante de modificaciones, fue aprobado y promulgado el 18 de agosto de 1931.

El derecho procesal del trabajo de 1970 originó críticas desde que entró en vigor aquella legislación, en virtud de que sus autores la redactaron con tradicional criterio civilista oculto delicadamente en los textos de la ley, pero para tener un mejor comentario sobre ello, lo expondremos en el capítulo subsecuente.

(29) SALAZAR, Rosendo. Historia de las luchas proletarias de México. Quinta Edición. Porrúa. México. 1995. p. 231

## CAPITULO TERCERO

## MARCO JURIDICO

El régimen legal actual se incluye en el Título Quinto, Trabajo de las mujeres, y se integra con los artículos 164 al 172 de la ley laboral. De éstos quedan derogados los artículos 168 y 169. El primero establecía excepciones a la prohibición de prestar las mujeres servicios peligrosos o insalubres; el segundo prohibía que laboraran en jornada extraordinaria.

Como sabemos, nuestra Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos hace alusión al trabajo de mujeres en el artículo 123, para posteriormente plasmarse algunas otras disposiciones en los ordenamientos secundarios. Esto es porque nuestra Carta Magna es la Ley de leyes del país y ninguna otra está por encima de ésta, es decir, de ella deriva la regulación del trabajo de mujeres en otros códigos y leyes.

Respecto al trabajo de mujeres, podemos decir 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. Además, se agrega, no lo decía antes la ley, que tampoco podrán laborar en establecimientos de servicios, en los mismos casos (artículo 166).

El artículo 167 define a las labores peligrosas o insalubres diciendo que son aquellas 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". Se deja a los reglamentos la determinación de los trabajos que quedan comprendidos en la definición anterior.

Respecto de las madres trabajadoras, el artículo 170 mantiene las normas de protección ya tradicionales en los siguientes términos:

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

1. Durante el período del embarazo, no realizarán trabajos que exijan esfuerzos considerables y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación, tales como levantar, tirar, empujar grandes pesos que produzcan trepidación, 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 anteriores y seis posteriores al parto;

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

IV. En el período 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 empresa;

V. Durante los períodos 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 cincuenta por ciento de su salario por un período no mayor de sesenta 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 períodos pre y postnatales."

La disposición del artículo 171, que atribuye al Instituto Mexicano del Seguro Social la prestación de los

servicios de guardería tiene ahora un interés especial, porque por virtud de la reforma al artículo 123 Constitucional, Apartado "A", fracción XXIX, se declara que la ley del Seguro Social debe comprender ese tipo de seguro. Por otra parte, ya ha sido consagrado en la Ley del Seguro Social (artículos 184 a 193) en términos que permiten ser optimista a propósito de su éxito.

Por último, en el artículo 172 se consigna la obligación patronal de mantener un mínimo suficiente de asientos o sillas a disposición de las madres trabajadoras.

De lo antes expuesto, consideramos que también es oportuno señalar la regulación que de esto hace la Constitución Política y otros ordenamientos secundarios, para también destacar las disposiciones existentes sobre el hostigamiento sexual.

### 3.1 Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917

La Constitución Política de 1917 en la actualidad, consagra varias garantías que protegen a las mujeres, éstas básicamente se encuentran comprendidas en los artículos 4o. y 123 de nuestra Carta Magna. El artículo cuarto preceptúa en su segundo párrafo lo siguiente:

"El varón y la mujer son iguales ante la Ley. Esta protegerá la organización y el desarrollo de la familia."

El artículo 123 consagra también en su texto varias garantías para la mujer, razón por la cual, transcribiremos las más importantes:

"Artículo 123. Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo, conforme a la ley.

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

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

V. Las mujeres durante el embarazo no realizarán trabajos que exijan un esfuerzo considerable y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación; gozarán forzosamente de un descanso de seis semanas anteriores a la fecha fijada aproximadamente para el parto y seis semanas posteriores al mismo, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por

la relación de trabajo. En el período de lactancia, tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno para alimentar a sus hijos.

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

XXII. El patrono que despida a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. La ley determinará los casos en que el patrono podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato, mediante el pago de una indemnización. Igualmente, tendrá la obligación de indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario, cuando se retire del servicio por falta de probidad del patrono o por recibir de él malos tratamientos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padres, hijos o

hermanos. El patrono no podrá eximirse de esta responsabilidad, cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de él."

El Licenciado Alfonso López Aparicio, señala que "el artículo 123 protege ampliamente a la mujer en lo que a su período de embarazo se refiere y considera que tal artículo no debe reformarse."(30)

Nosotros creemos que las fracciones en comentario deben ser más precisas en lo que a la protección de la mujer se refiere. Respecto a la fracción XXII del artículo 123 Constitucional, consideramos que debe también agregarse la causal de hostigamiento sexual de manera específica para así no dejar dudas o lagunas en la ley.

López Aparicio "considera que el artículo 123 es una de las conquistas sociales que mayor beneficio han aportado a los trabajadores."(31)

Las disposiciones de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917 y sobre todo, la participación creciente de la mujer en la vida social activa y en el proceso económico, despertaron su conciencia y la

(30) LOPEZ APARICIO, Alfonso. El movimiento obrero en México.

(31) Séptima Edición. Porrúa. México. 1994. p. 231

ibídem. p. 246

lanzaron a la lucha por una comprensión mejor de la naturaleza humana, que es una misma en los dos sexos, particularmente en la vida del espíritu. "Fue una lucha por la igualdad en el derecho constitucional, en el sector social y en el de trabajo. Pero es justo reconocer que fue el hombre mexicano, con el mismo espíritu que le llevó a la conquista de la independencia, al reconocimiento de los derechos naturales de la persona y a la consagración de los derechos sociales del campesino y del trabajador, quien consignó en la Constitución y en las leyes la igualdad del varón y de la mujer."(32)

"Las disposiciones aprobadas el 23 de enero de 1917 son las siguientes: prohibición a las mujeres, de las labores insalubres o peligrosas, el trabajo nocturno industrial y el de los establecimientos comerciales después de las diez de la noche; prohibición de la jornada extraordinaria; un grupo de normas, de las que después nos ocuparemos, trataba de la protección especial a las madres trabajadoras."(33)

Los Constituyentes de Querétaro amaban la libertad, la igualdad y la justicia, y sabían que las mujeres podían ser explotadas más fácilmente que los hombres, por lo cual, con ese hondo sentido humano que imprimieron a las fracciones de

---

(32) CASTORENA J., Jesús. Tratado de derecho obrero. Sexta Edición. Porrúa, México, 1992. p. 234

(33) DE LA CUEVA, Mario. T. I. Op. cit. p. 442

la Declaración, dispusieron en la séptima que el salario debía ser igual para los dos sexos.

### 3.2 Ley Federal del Trabajo de 1970

Las disposiciones fundamentales de la Ley son tres: el artículo tercero, que contiene los principios base de toda la legislación laboral, declaró que en el derecho del trabajo "no pueden establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de sexo". No estaba, sin embargo, satisfecha la Comisión, por lo que en el artículo 164 dio un paso nuevo en favor de la igualdad: "Las mujeres disfrutan de los mismos derechos y tienen las mismas obligaciones que los hombres", precepto que venía de las reformas de 1962, pero del que suprimió la frase: "con las modalidades consignadas en este capítulo". Así se llegó a la igualdad de los sexos, en una ratificación de la tesis de que el estatuto del trabajo no tiene como fin crear desigualdades. Finalmente, el artículo 56 previene que "en la fijación de las condiciones de trabajo no pueden establecerse diferencias por motivo de sexo", precepto que establece la igualdad plena de los sexos en la relación trabajo-capital."<sup>(34)</sup>

Alguien pudo pensar que las normas transcritas se hallaban en contradicción con los mandamientos constitucionales. La Comisión se dio cuenta del problema,

(34) ibídem. T. I. p. 102.

pero convencida de que es preciso en cada momento histórico adaptar el derecho a las realidades sociales y a los anhelos nuevos de la comunidad, fijó por vez primera en nuestro derecho la finalidad que correspondería en el futuro a los textos constitucionales y legales, a cuyo efecto dijo en el artículo 165, que "las modalidades que se consignan en la Ley tienen como propósito fundamental la protección de la maternidad". Al ahondar en la idea, la Exposición de motivos consagró en un párrafo magnífico la victoria final del principio de igualdad: "El artículo 165 significa que las limitaciones al trabajo de las mujeres no se refieren a la mujer como ser humano, sino a la mujer en cuanto cumple la función de la maternidad; y a fin de precisar aún más la idea, ejemplificó con el concepto de labores peligrosas e insalubres: "Las labores que lo son en sí mismas, pero cuya peligrosidad o insalubridad puede afectar por igual a los hombres y a las mujeres, no serán tomadas en consideración."

Lanzado en la corriente de la evolución, el creador y el intérprete del derecho del trabajo no puede detenerse; de ahí que en el artículo 166 diera la Comisión un salto más y dijera que la prohibición de las labores peligrosas o insalubres que puedan afectar la maternidad, "no rige para las mujeres que desempeñen cargos directivos, o posean un grado universitario o técnico, o la experiencia necesaria para desempeñar los trabajos, o cuando se hayan adoptado las

medidas necesarias para la protección de la salud, a juicio de la autoridad competente."

*El concepto legal de labores peligrosas o insalubres:* relativizada esta idea, la Comisión se encontró ante la necesidad de decir, de alguna manera, cómo debían entenderse aquellos términos. Consultó con los maestros de la medicina del trabajo, en particular con el cuerpo médico de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, y redactó entonces el artículo 167, cuyo desenvolvimiento futuro debería hacerse en consulta con los especialistas:

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.

En el párrafo segundo del mismo precepto se decidió que los reglamentos que se expida, insistimos en la previa consulta a la medicina del trabajo, deberán determinar "los trabajos que queden comprendidos dentro de la definición."

*La jornada extraordinaria:* la jornada estaba constitucionalmente prohibida a las mujeres. De ahí que

volvieran a cuestionar las horas extras delante de la Comisión: como ya existía el precedente general de que todo el tiempo extraordinario que excediera al permitido por la Ley, se pagaría con un doscientos por ciento más del salario que correspondía a las horas de la jornada, se adoptó la misma solución. Existe, sin embargo, una diferencia grande, pues si la norma general dispuso que el pago del doscientos por ciento se iniciaría después de nuevo horas extraordinarias de trabajo de cada semana, en el caso de las mujeres, frente a la prohibición absoluta del mandamiento constitucional, el pago debe hacerse desde la primera hora.

La Comisión redactora de la Ley se encontró ante un hecho más, consistente en que el seguro social no se ha extendido a todos los trabajadores, de donde resulta la necesidad de una reglamentación del trabajo de las madres trabajadoras, pero aun ahí donde está en operación, por fortuna cada día es menor el número de los que aún no se benefician, son indispensables diversas normas que establezcan lo que puede o no exigirse de ellas y las facilidades que deberán otorgárseles para que puedan cuidar a sus hijos. Esa es la finalidad del artículo 170; la sencillez y claridad de sus disposiciones hace inútil cualquier comentario especial, pero sí diremos que es una superación manifiesta de las prevenciones de la Ley de 1931.

Desde hace muchos años, la legislación chilena denominó Ley de la Silla a la disposición que recogió la Ley en su artículo 132 fracción V, según el cual, el patrono está obligado a "mantener el número suficiente de asientos o sillas a disposición de los trabajadores". No conforme con este mandamiento general, que contiene algunas limitaciones, el artículo 172 impuso la obligación en favor de las madres trabajadoras a todos los establecimientos en que trabajen mujeres.

Las madres no pueden cuidar a sus hijos durante las horas del trabajo, de donde nació lo que la Ley del Seguro Social denomina "el riesgo de la mujer trabajadora de no poder proporcionar cuidados maternos durante su jornada de trabajo a sus hijos en la primera infancia". La Comisión que preparó las reformas de 1962 comprendió la urgencia de un sistema de guarderías infantiles, a las que la madre trabajadora pudiera entregar a su hijo al iniciar su trabajo y recogerlo al concluir su tiempo de jornada. Pero se dio cuenta la Comisión que no era posible obligar a las empresas en cuyo personal hay solamente dos o tres madres trabajadoras a que establecieran una guardería, por lo que en el artículo 110-C de la Ley anterior, que pasó literalmente a la Ley nueva dispuso, que "los servicios de guardería infantil se prestarían por el Instituto Mexicano del Seguro Social, de conformidad con su ley". La nueva Ley del Seguro Social contiene una excelente reglamentación de la institución en sus artículos 184 a 193.

De lo antes expuesto, se desprende y se colige que sin duda, la constitucionalización del derecho obrero a la capacitación y adiestramiento y las reformas de 1978 a la Ley, han traído grandes cambios, pero creemos vale la pena señalar los principios de 1970, como el antecedente y el espíritu que condujo al nuevo sistema.

### 3.3 Código Penal

El Código Penal para el Distrito Federal define al hostigamiento sexual en su artículo 259 de la siguiente manera:

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

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

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

La anterior tipificación de este delito, se dio debido a la violencia que, en nuestros días, es un rasgo característico de nuestras sociedades, viviéndola tanto hombres como mujeres. Sin embargo, ésta se acentúa en quienes son considerados como inferiores o débiles, siendo éste el caso de las mujeres que son el blanco de agresiones como la violación, el hostigamiento sexual y la violencia doméstica entre otras.

El hostigamiento sexual se define como una imposición no deseada de conductas físicas o verbales de naturaleza sexual en el contexto de una relación desigual de poder, este último derivado del status social superior que los hombres tienen en relación con las mujeres. En este sentido, la sexualidad femenina es controlada por el otro sexo sin concederle a las mujeres el derecho a disponer de su propia sexualidad.

Así se tiene entonces dos tipologías de lo que podría considerarse hostigamiento sexual:

1. Aquella imposición de requerimientos sexuales que no necesariamente llegan a la cópula, que intimidan y molestan física y psicológicamente a alguien. Estos

requerimientos sexuales, se hacen sin el consentimiento de quien los recibe, o se aceptan por temor o ignorancia; van desde comentarios sexuales que resultan insultantes y obscenos, hasta aquellos acercamientos sexuales considerados como preámbulos al acto sexual en sí mismo.

2. Aquella imposición de requerimientos sexuales que puede llegar a la cópula y que tiene la finalidad de evitar un perjuicio u obtener algún beneficio, a cambio de aceptar tales requerimientos.

El impacto que tiene en las mujeres es diverso e importante. Entre ellos se encuentra el sentirse humilladas, degradadas y avergonzadas, así como turbadas e impotentes para enfrentar esta situación, además de que se afecta su autoestima y las llena de cólera. Por otra parte, el no aceptar los acercamientos sexuales las lleva a ser perjudicadas y ridiculizadas. Es importante destacar, que existe la tendencia a creer que la persecución sexual que reciben, de alguna forma ellas la han provocado, presentándose sentimientos de culpa, que las llevan a considerar este problema como personal, temiendo la reprobación de los demás.

### 3.4 Jurisprudencia

El delito de hostigamiento sexual que establece nuestro Código Penal Federal y del cual hemos censurado su inclusión dentro de esta Ley, resulta poco afortunado, ya que en el mismo se señala la existencia de fines lascivos y éstos son tan subjetivos, que casi se tendría que llegar a exigir un informe psicológico del presunto implicado, puesto que el fin lascivo, incuestionablemente, es diverso para cada individuo; por consiguiente, haciendo hincapié en que calificamos de absurdo tal ilícito, el mismo podría definirse omitiendo los "fines lascivos" y bien podría expresarse: comete el delito de hostigamiento sexual el que asiede reiteradamente a una persona, con fines sexuales, valiéndose de su posición jerárquica derivada de sus relaciones laborales, docentes, domésticas o cualquiera otra que implique subordinación.

Pero a efecto de tener una mejor comprensión del tema en comentario, considero oportuno ver y analizar los pronunciamientos que la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha emitido al respecto, y así tenemos que:

"La naturaleza jurídica del delito de hostigamiento sexual consiste en asediar reiteradamente, con fines lascivos a cualquier persona, ya sea del sexo masculino o femenino,

valléndose de la posición jerárquica derivada de sus relaciones laborales, docentes, domésticas o cualquiera otra que implique subordinación.”(35)

“Para el caso de que el hostigador fuera servidor público, y utilizara circunstancias que el encargo le confiara, se les destituirá del cargo.”(36)

“El bien jurídico tutelado del hostigamiento sexual es la libertad sexual; ésta es una de las prerrogativas más valiosas que tiene el individuo, por lo tanto, nadie puede romper con esta libertad y menos en razón de una superioridad jerárquica relativa exclusivamente a situaciones de trabajo, docentes, domésticas, etc.; de tal manera que cada uno de los seres humanos es libre de aceptar voluntaria y conscientemente las relaciones sexuales de su elección y el Estado tiene la obligación de tutelar esta libertad.”(37)

“Para que el delito se configure, es indispensable el daño o perjuicio causado a la víctima, es decir, se debe demostrar que fue causado a consecuencia del asedio lascivo.”(38)

- 
- (35) Jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación. T. VII. Enero-Febrero. México. 1994. p. 7  
(36) *Ibidem*. p. 8  
(37) *Ibidem*. p. 8  
(38) *Ibidem*. p. 9

De lo antes expuesto, se infiere que el delito del hostigamiento sexual es de difícil comprobación, porque tal como lo señalé al inicio de este inciso se requiere todo un estudio psicológico del presunto responsable para determinar en que momento se da este delito.

## CAPITULO CUARTO

### HOSTIGAMIENTO SEXUAL COMO CAUSAL DE RESCISION

Una de las formas más comunes de victimización que puede encontrarse en la sociedad es la de la mujer, que data desde tiempos muy antiguos formando una parte estructural en la mayoría de las culturas.

Toda una gama de rituales, costumbres, símbolos, palabras, nos demuestran a qué grado esta victimización forma parte de las distintas culturas.

Sin embargo, encontramos cierta ambivalencia respecto a la figura femenina, ya que a pesar de ser victimizada, a su vez se ve venerada y protegida.

Esto se debe a que se percibe a la mujer, por un lado como aquella figura de la madre eterna, todo dulzura y pureza, respetándola y amparándola, y por otra es un ser débil que merece desprecio y victimización.

Existen muchas explicaciones que han tratado de esclarecer el problema, de cuáles son los factores que han influido para que la mujer acepte y adopte actitudes, mitos y

costumbres que la dominan culturalmente: es decir, lo que algunos autores llaman la predisposición victimal.

Uno de los factores que se mencionan es la influencia en torno a la moralidad judeo-cristiana. Otro, la condición humana inferior que tiene la mujer en la cultura Occidental, precondition para su victimización.

Es necesario que se emprendan investigaciones que puedan esclarecer incógnitas como ésta para poder proyectar un plan preventivo efectivo.

En el momento actual hay muchos instrumentos que son utilizados precisamente para crear una visión errónea sobre las personas, propiciando consciente o inconscientemente la victimización.

Deben denunciarse guiones utilizados por películas, programas de televisión, revistas, fotonovelas, discos, libros de texto, en los que presentan a la mujer jugando un papel pasivo y el varón un activo, determinando formas de actuar; el hombre victimiza, la mujer sufre como víctima dominada.

En el caso concreto del hostigamiento sexual existe una ley (Código Penal) que castiga este tipo de delito, pues el rubro de atentados al pudor no era suficiente. Por lo tanto,

fue necesario crear una nueva ley. Además es importante señalar que no sólo debe tenerse una tipificación penal de este hecho, sino que también debiera legislarse en los códigos de salud, trabajo, educativos y sociales, por el impacto que tiene en las mujeres enfrentar esta agresión y por la impunidad con la que estos actos se presentan en cualquier ámbito. Sería también conveniente que estas leyes incluyeran en todos los casos, la reparación del daño causado.

El segundo componente se refiere al compromiso de la sociedad en su conjunto y, a que se desafien o se cambien los servicios legales en favor de la aplicación adecuada de la ley.

El tercer componente, el cultural, es también importante. En éste, que tiene que ver con las actitudes y el comportamiento, van incluidas acciones como programas educativos, campañas jurídicas, foros públicos, organización de grupos, etc., que contribuyan a hacer conciencia con respecto a la ley y su aplicación.

Para finalizar este ensayo, queremos señalar que lo apuntado hasta aquí, corresponde a las conclusiones a las que hemos llegado después de seis años de trabajo de investigación realizada en el Centro de Estudios de la Mujer de la Facultad de Psicología de la UNAM, en el que se recoge

también la lucha de los grupos feministas que han llamado la atención sobre problemas que viven las mujeres y que de otra manera pasarían desapercibidos.

Pero a efecto de tener una mejor comprensión del tema en comentario, es conveniente que puntualicemos lo siguiente.

#### 4.1 El hostigamiento sexual en los centros de trabajo

Antes de abordar directamente lo que en este inciso se indica, es conveniente señalar aunque someramente lo que algunas estadísticas han arrojado en lo que a abusos sexuales sobre la mujer se refiere, y así tenemos que, con formas más comunes de victimización primaria en la mujer se encuentran la violación, los golpes, raptó, abuso sexual e incesto.

"La proporción de violaciones ha aumentado en los últimos cinco años en forma alarmante, se calcula en Estados Unidos una tasa de 40 a 70 violaciones por 100,000 mujeres por año. Pero en realidad las no reportadas (cifra negra), se calculan en 2.2 a 10 veces este número."<sup>(40)</sup>

Muchas de esta víctimas, además de recibir la agresión sexual son brutalmente lesionadas y muchas estranguladas.

---

(40) RODRIGUEZ MANZANERA, Luis. Victimología. Octava Edición. Porrúa, México. 1995. p. 136.

El organismo mexicano de mujeres llamado Comunicación, Intercambio y Desarrollo Humano en América Latina informó que en 1982 se produjeron 80,000 violaciones a mujeres en el país.

Estas agresiones se manifiestan en las calles, sitios de trabajo, lugares públicos, el ámbito doméstico y en las instituciones educativas. Es hasta hace poco tiempo, que empieza a valorarse cómo lesionan estas agresiones la integridad personal de la mujer, pues afectan su condición física, psicológica, moral y social. La posibilidad de que se hable abiertamente de esta problemática, se debe principalmente a la lucha de las mujeres feministas de nuestro país.

Al preguntarnos el por qué de esta situación, se recurre a dos aspectos. Uno, el clima de la violencia que en nuestro país se ha venido acrecentando por las condiciones de desequilibrio económico y social; dos, la existencia de una relación desigual de poder entre los sexos, derivada de la sociedad patriarcal en que vivimos, donde se subraya en todos los ámbitos públicos la superioridad masculina sobre la femenina, dictándose las conductas que cada sexo debe desplegar y los valores que deben ser asumidos. Así, se le adjudica al hombre la agresión, la inteligencia, la fuerza y

# ESTA TESIS NO DEBE SALIR DE LA BIBLIOTECA

79

eficacia; en cambio, de la mujer se espera la pasividad, la ignorancia, docilidad, virtud e ineficacia. Es en estos términos que la violencia masculina hacia el sexo contrario se justifica dentro de la sociedad patriarcal, como un mecanismo para mantener en el lugar que se le ha asignado, en el de la subordinación.

En este trabajo, nos abocaremos a una forma de violencia que es comentada en voz baja, considera como un problema aislado, personal, que tiene que ser resuelto de manera individual y debe ser escondido por el temor al descrédito; además, cuando se le encara públicamente asume características de "simple chiste de oficina". Esto hace referencia al problema del hostigamiento sexual.

Considérense las siguientes situaciones que resultan familiares:

- Una mujer que camina por la calle que es objeto de miradas lascivas o de "piropos" injuriosos y obscenos, manoseos y acercamientos físicos que ella no pidió ni le resultan agradables.
  
- La joven que en los transportes públicos de pronto siente el pecho masculino en su espalda y percibe su respiración agitada, la pierna que roza, su pene que presiona contra ella.

- Una trabajadora que teme quedarse sola porque su jefe o algún compañero de trabajo, intenta "ciertos acercamientos" que le resultan molestos, o bien que teme perder su trabajo si no acepta "salir con su jefe".

- Una mujer que acepta una relación sexual para evitar ser despedida o desprestigiada en su trabajo, o para obtener un beneficio, que de otra manera, no lo obtendría."(41)

Al contrario de lo que muchas personas piensan, no es generalizado el que las mujeres deseen ser hostigadas, no les resulta halagador, como lo demuestran las investigaciones que se han realizado al respecto.

Otro hecho se refiere, que a pesar de los sentimientos de culpa, muchas mujeres comentan entre sus compañeros de trabajo, sus amigos o familiares este problema de manera abierta o no, se sienten atemorizadas de expresarlo, puesto que pueden ser ignoradas, desmentidas, blasfemadas y consideradas poco profesionales; temen también que se las tome como conflictivas, o que las hagan sentir que son incidentes triviales por los que no deben preocuparse. Este tipo de actitudes hacia las mujeres que son hostigadas generalmente se encuentran entre los hombres, aunque no se

---

(41) LOPEZ BETANCOURT, Eduardo. Delitos especiales. T. II. Segunda edición. Porrúa, México, 1995. p. 313

tome como conflictivas, o que las hagan sentir que son incidentes triviales por los que no deben preocuparse. Este tipo de actitudes hacia las mujeres que son hostigadas generalmente se encuentran entre los hombres, aunque no es extraño encontrar que las mismas mujeres no reconozcan en otra este problema.

No es sencillo acercarse al estudio del hostigamiento sexual, pues como ya señalamos, se encuentran varias dificultades:

- a) La negativa de las mujeres a hablar de él.
- b) La carencia de información pública sobre este problema.
- c) Falta de conciencia de la existencia de este problema.
- d) El temor de que al hacer público el hecho existan represalias.
- e) La carencia de datos formales e investigaciones sistemáticas.

f) La carencia de una legislación clara donde se tipifique el hostigamiento sexual como tal.

No obstante estas dificultades, es posible empezar a incidir sobre este problema y delinear estrategias que contribuyan a su solución. A este respecto se retoma la estrategia que para promover la igualdad de la mujer en la sociedad, la definimos como una serie de acciones organizadas que permiten revalorar a la mujer dentro del ámbito económico, político y social, estas son:

a) El componente sustantivo que tiene que ver con el contenido sustantivo de las leyes.

b) El componente estructural que se refiere a los mecanismos e instancias que tiene que ver con la aplicación de las leyes.

c) El componente cultural que se relaciona con las actitudes y comportamientos de la gente respecto a la ley.

Las mujeres que trabajan fuera del hogar son también victimizadas en fábricas, oficinas y talleres, esto en dos sentidos básicamente; uno a través del acoso sexual y

otro por medio de la discriminación laboral, ya que la comunidad exige, tratándose de mujeres, el doble de requisitos de los que piden al varón en igualdad en circunstancias.

"Las mujeres que trabajan dentro del hogar son víctimas de una injusta división del trabajo que las deja sin tiempo libre, generándose en ellas crisis existenciales y desviaciones como escapatorias a tal situación."(42)

El espacio personal de la mujer y su privacidad no está reconocida por la ley. Es así como las miradas o palabras sucias no están prohibidas; aún cuando invaden la privacidad y en ocasiones el espacio personal.

Según investigaciones hechas en Estados Unidos pueden darse distintas clases de molestias sexuales que en la relación laboral sufren las mujeres trabajadoras:

"a) La constante mirada atrevida y sucia de su cuerpo.

b) El manoseo 'no voluntario' en el cuerpo de la mujer.

---

(42) GONZALEZ GERARDO. El maltrato y el abuso sexual a menores. Séptima edición. UNAM. México. 1995. p. 109

c) Los apretones y pellizcos, sometiendo por la fuerza a la mujer a recibirlos.

d) Intimaciones sexuales cuando se encuentra sola la mujer, llevada por la fuerza.

e) Propositiones sexuales, amenazándolas de perder el trabajo si no aceptan.

2. f) Relaciones sexuales arrancadas por la fuerza."(43)

El hostigamiento sexual no es desviación alguna, es una forma común de ser del varón frente a la mujer.

Para no ser radicales es necesario revisar estudios científicos tales como el preparado por Alexander Szalai de la Universidad de Budapest, Hungría, en donde se plantea que efectivamente existe una división del trabajo y tiempo libre desigual, misma que acarrea una polarización entre intereses masculinos y femeninos que generan desigualdades y problemas.

---

(43) AZAOLA, Elena. El abuso sexual. Octava edición. Cavac. México. 1995. p. 205.

"Otro estudio es el de Rogers, quien afirma que las mujeres africanas realizan el doble de faenas que los hombres, efectúan un 60 al 80% del trabajo agrícola. Y si el 80% de la población vive de la tierra, se manifiesta la importancia económica de la mujer.

La mujer trabaja dos terceras partes de las horas laborales de todo el mundo, pero gana sólo una décima parte de los ingresos mundiales."(44)

Y por último, mencionaremos a las mujeres en prisión. Este grupo de personas reciben por el solo hecho de ser reclusas una cantidad de agresiones gratuitas que están establecidas ya a nivel institucional.

En primer lugar son estigmatizadas y rechazadas por su familia y por la sociedad y al entrar al establecimiento penitenciario, se encuentran con un mínimo de condiciones que resultan inadecuadas para su posible readaptación social; la razón del descuido en los servicios penitenciarios se trata de explicar en base a que son un número muy reducido las reclusas y por lo tanto resulta incosteable cumplir con el precepto constitucional que indica la necesidad de albergar

---

(44) RODRIGUEZ MANZANERA, Luis. Criminología. Décima segunda edición. Porrúa, México, 1995. p. 216

por separado a los varones de las mujeres, y a éstas últimas separarlas por su condición jurídica.

Por lo general según se analizó en el Séptimo Congreso de Naciones Unidas sobre Prevención del Delito y Tratamiento del Delincuente, la mujer sufre en el Sistema de Justicia Penal un trato inequitativo, ya que no sólo no se disponen de servicios adecuados sino tampoco de programas que proyecten la solución de los problemas de la mujer en el proceso de ejecución de sanciones.

#### 4.2 Los sujetos que pueden sufrir el hostigamiento sexual

En nuestro país los delitos sexuales día con día aumentan en número, siendo afectados principalmente mujeres, niños y ancianos. Considerando que la sociedad debe tener conciencia de estos delitos y que de alguna manera todos los adultos somos responsables de lo que a los niños sucede, mencionaré estos conceptos dirigidos hacia los hechos de hostigamiento sexual de que son objeto los niños.

En primer término señalaré que las víctimas de ultraje sexual violento son más a menudo niñas de cinco años en

adelante, siendo el perpetrador del atentado un adulto, o con menos frecuencia un adolescente.

Los hombres de edad proveya, seniles o impotentes, pueden realizar los movimientos de atentado violento, sin ir acompañados de contactos genitales.

El hostigamiento sexual viene a ser una conducta más de violencia que el hombre ejerce hacia las mujeres en esta sociedad patriarcal, estaría a discusión si se tipifica como delito sexual o no, pero nosotras lo consideramos como un ataque a la integridad física y moral de las mujeres; las causas que lo generan son las mismas que propician los actos más brutales de que somos víctimas, como son los golpes y la violación.

"El hostigamiento sexual viene a ser una conducta más de violencia ue el hombre ejerce hacia las mujeres en esta sociedad patriarcal, estaría a discusión si se tipifica como delito sexual o no, pero nosotros lo consideamos como un ataque a la integridad física y moral de las mujeres; las causas que lo generan son las mismas que propician los actos más brutales de que son víctimas, como lo es los golpes y la violación." (45)

(45) RODRIGUEZ MANZANERA, Luis. Victimología. Op. cit. p. 273

Es dentro de este contexto donde ubicamos el hostigamiento sexual de que son víctimas las mujeres en cualquier espacio en que se encuentre: la casa, calle, centro de trabajo, sindicato, partido político, etcétera.

Por lo tanto, definiremos como hostigamiento, acoso, asedio o chantaje sexual, todas aquellas acciones incluyendo actitudes diferentes, sutiles o violentas, que teniendo un objetivo erótico sexual, presionan, obligan o conducen a la persona ofendida a situaciones embarazosas, incómodas, violentas, angustiantes o desesperantes, coartando su libertad de acción de pensamiento o de realización, en todos los ámbitos de su vida, permitiendo o fomentando la estructura social patriarcal.

El hostigamiento sexual para las mujeres que salen al mercado de trabajo es más brutal, en la mayoría de los casos el patrón, jefe o líder sindical le insinuará que puede obtener el empleo siempre y cuando se porte "bien" con él.

Identificar situaciones de hostigamiento o chantaje sexual en el centro de trabajo no es siempre sencillo, menos fácil acumular pruebas de que ello se dio y aún más costoso y raro llegar a denunciarlas, ya que el hostigamiento y el chantaje sexual en el trabajo tiene consecuencias negativas, no sólo para la víctima, sino también en el ambiente laboral repercutiendo finalmente en la eficiencia y productividad. En

los centros de trabajo se vive nítidamente la relación desigual de poder entre hostigador y hostigada; la necesidad de trabajo, de obtener permisos para asuntos personales, pero también la necesidad de afecto y de compañía, son necesidades objetivas de las asalariadas que las transforman en vulnerables, capaces de aceptar situaciones de hostigamiento o acoso con las que en otras circunstancias no hubieran transigido."(46)

Para las asalariadas el hostigamiento por parte del jefe o patrón, líder sindical supervisor son: todos aquellos avances sexuales, contactos físicos y conversaciones insinuantes o de carácter sexual.

- La aceptación de esos avances es condición para obtener un empleo o favores, permisos en el mercado de trabajo.

- Si negar esos avances es un argumento utilizado para tomar decisiones negativas con respecto al empleo de la víctima en cuestión (presentaciones, escalafón, etcétera.)

Los compañeros de trabajo con status inferior a los jefes también hostigan a las trabajadoras sin traer las consecuencias arriba mencionadas. Esta situación repercute

(46) RODRIGUEZ MANZANERA, Luis. Victimología. Op. cit. p. 278

directamente en la víctima en su estado anímico que se torna en tensión nerviosa entre agresor y su víctima, máxime cuando éste es el patrón, obviamente que a la trabajadora se le hostiga más que al trabajador, tan es así que cuando ésta no corresponde a los pedimentos o abusos de su patrón, en la mayoría de casos la trabajadora, sale despedida de su trabajo; es por ello que proponemos que este delito sea considerado en la Ley Federal del Trabajo para tratar de evitar en lo mayormente posible estos abusos y poner a cada quien en el lugar que le corresponde. Consideramos que es urgente que a la víctima de abuso sexual se le dé mayor protección jurídica a efecto de que estos ilícitos no queden impunes y sobre todo que tal ilícito sea fácil de comprobar de manera legal, con el Único propósito de mejorar tanto la seguridad de los trabajadores como su estabilidad en el empleo para beneficio de ambas partes.

No existe diferencia alguna entre los líderes sindicales charros o democráticos ante esta situación, ya que ambos están compenetrados de la ideología patriarcal en considerar a la mujer como un objeto sexual.

En este sentido proponemos que se legisle en torno al hostigamiento sexual en el ámbito laboral, por ser uno de los problemas más graves a los que se enfrentan las mujeres asalariadas.

Proponemos que se tipifique el hostigamiento sexual en la Ley Federal del Trabajo, estatutos de los sindicatos, contratos colectivos y condiciones generales de trabajo, pidiendo que éste sea sancionado con castigos graduales: desde la amonestación pública hasta el despido, pasando por la suspensión y el traslado de puesto del hostigador.

Finalizamos diciendo que no puede haber democracia en ningún país, ni en ninguna sociedad, mientras exista la violencia sexual que se convierte en una forma de controlar y oprimir a las mujeres, mediante el miedo, limitando su participación ciudadana y política, impidiendo una real comunicación entre los sexos y el establecimiento de relaciones justas, ricas y creadoras entre hombres y mujeres.

#### 4.3 Naturaleza del trabajo donde se acrecenta el hostigamiento sexual

El hostigamiento sexual ha constituido una forma de agresión en contra de la dignidad del ser humano y de su libertad sexual. Hasta la fecha, nuestras leyes penal y laboral no lo han contemplado como constitutivo de delito, o como causal de terminación laboral, lo que ha permitido

Infinidad de abusos, que se multiplican amparados en la impunidad del hecho.

En una sociedad como la nuestra, donde la degradación de la capacidad económica de la familia se está acentuando como resultado del estado de crisis general, resulta hasta lugar común que la mujer trabajadora tenga que soportar los requerimientos inmorales de quienes tienen la posibilidad de abrirlas o cerrarles las puertas de un trabajo. Esta situación se torna más indignante cuando el agresor es un servidor público que se vale de su jerarquía.

Por otro lado, incide en la repetición constante de esta clase de abusos el hecho de que la mujer aún no ha adquirido el estatus de igualdad que merece dentro de nuestra comunidad. A pesar de que constituye el factor fundamental de la unidad familiar y, en muchos casos hasta el sostén económico de los miembros de la familia, los conceptos ancestrales que arrastramos desde la Colonia, mantienen a la mujer en una situación de *capitis deminutio*.

Cabe recordar que hasta la época de Adolfo Ruiz Cortines la mujer no podía adquirir el ejercicio de sus derechos políticos, y que la legislación la ha venido liberando penosamente de la tutela varonil, conservando aún muchos códigos civiles la prohibición para que pueda actuar en materia contractual sin consentimiento del esposo.

A efecto de tipificar como hecho delictuoso el hostigamiento sexual, como se propone, cabe analizar la conducta y diferenciarla de otras que, o si constituyen materia de delito, o no deben ser contempladas como tal.

En esta virtud, vamos a conservar las modalidades de esa conducta.

De acuerdo al diccionario de la Real Academia, hostigamiento viene a ser sinónimo de persecución. Ahora bien, la persecución sexual debe ser observada como aquella conducta donde el agente ejerce una presión en contra de la víctima, valido de ciertas circunstancias que le permiten doblegar la voluntad de ésta."(47)

Pero debe tenerse especial cuidado de no llegar a la confusión con aquella conducta que es propia del requiebro amoroso. Es evidente que el galanteo puede llegar a convertirse en un acto molesto para la persona hacia la que se ejerce; y en estos caso, únicamente debería llegar a considerarse delictuosa la acción si el agente se vale de la amenaza de causar un perjuicio o el ofrecimiento de acarrear un bien a la otra persona.

De la misma manera, no debe confundirse el hostigamiento con la violación, cuando ésta se produce ejerciendo la violencia moral. A tal efecto, debe tenerse en cuenta que

---

(47) Diccionario de la Real Academia Española, Séptima edición. Grollier. México. 1990. p. 708

legal y doctrinariamente la violencia moral o amenaza implica la posibilidad real de provocar un daño, inminente, de valor superior al bien jurídicamente protegido y que no pueda evitarse por otros medios. De tal suerte, el hostigamiento se diferencia de la violación lograda por amenaza, en que en este último caso la amenaza implica la existencia de los elementos mencionados, específicamente de un daño de naturaleza superior al valor del bien amenazado, mientras que en el hostigamiento, si se trata de amenaza también, ésta recaerá en un bien de naturaleza inferior al que jurídicamente se protege, que es la libertad sexual y, en ciertos casos, hasta la virginidad.

De lo anterior, podríamos identificar como los elementos materiales que dan tipicidad a la figura, los siguientes:

- a) Un requerimiento formulado a cierta persona, con ánimo de satisfacer un deseo sexual.
- b) Este requerimiento debe ser acompañado de la amenaza de causar un daño, o de la oferta de atraer un bien.
- c) En el caso de requerimiento mediante amenaza, el daño debe ser, o no inminente o de naturaleza inferior al valor del bien jurídicamente protegido.

Respecto a la pena o sanción, debe sancionarse también la actitud de aquel que produce molestias a otra persona, o la ofende, requiriéndola para una actividad de orden sexual, pues es otra forma de hostigamiento ya que igualmente es

sinónimo de "molestias", y debe tenerse en cuenta que en este caso, la molestia u ofensa implica que el sujeto pasivo del hecho no lo haya propiciado, pues si tal fuere, no podría alegar molestia u ofensa; la sanción para esta forma de hostigamiento podría ser inferior a la de figura tipo antes tratada dado que no se recurre a una oferta o a una amenaza.

Otra forma de hostigamiento y que produce también molestia u ofensa a la persona, corresponde a la actitud de aquel que "espía" con ánimo de observar a la víctima en actividades que se consideran íntimas. Se sugiere una sanción similar a la del caso anterior.

Podrían considerarse como circunstancias calificativas:

- a) Que el sujeto pasivo sea menor de edad.
- b) En la figura tipo, considerada al principio que el agente sea empleado o funcionario público y se valga de sus funciones o atribuciones para formular la promesa del beneficio, o la amenaza del daño.

Podrían considerarse como circunstancias atenuantes:

- a) El desdoro o descrédito público que padezca el sujeto pasivo, por haberse dedicado a la prostitución o por no haber guardado un modo honesto de vivir en término general.

b) Que el sujeto activo y el pasivo hayan tenido entre sí, en cualquier tiempo, una relación afectiva íntima, aunque ésta no haya implicado precisamente actividades de orden sexual.

Se sugiere que la sanción para la figura tipo sea superior a la prevista para el delito de atentados al pudor e inferior a la del estupro.

Para el caso de las figuras atenuadas la sanción podría ser similar a la de atentados al pudor, igualmente para el caso de las figuras asimiladas a que se ha hecho referencia.

Por su naturaleza, esta clase de conducta debe ser perseguida a petición de parte ofendida.

Debe considerarse extinguida la responsabilidad si las partes en cualquier momento posterior al hecho llevan a cabo entre sí alguna actividad de orden sexual, o por el solo hecho de contraer matrimonio, el uno con el otro.

Deben revisarse los reglamentos de revistas, espectáculos, radio, cine y televisión a fin de buscar a través de estos medios, un cambio de conciencia en la comunidad revalorizadora de la mujer y sensibilizadora de los grupos más vulnerables. Esto se podría lograr por medio de

programas de coordinación de la participación social para vincular el problema con los sectores representativos de la sociedad.

En el renglón educativo que es prioritario en la prevención victimal debe comenzarse con planes dirigidos a la educación en los primeros años de vida, por lo que es conveniente actualizar los libros de texto con enseñanzas tempranas sobre Derechos Humanos, manejo adecuado de su agresividad, en el rol del varón y la mujer en igualdad de derechos y obligaciones; reforzando en las mujeres su autoestima para que puedan emprender sus tareas con la expectativa de que serán bien recibidas y tendrán éxito, y puedan mantenerla a un nivel relativamente alto y aceptable.

En el campo de los llamados delitos sexuales, es de suma relevancia efectuar un análisis de las conductas tipificadas en nuestro Código Penal como delictivas, a efecto de considerar si contamos en este renglón con un marco jurídico eficaz, o si es necesario derogar o ajustar a nuestra época algunos preceptos que actualmente son inoperantes, incluyendo aquellas conductas que siendo antisociales no son punibles.

Es innegable que nuestra sociedad, es una sociedad de cambio debido a los múltiples factores existentes, como son

los avances tecnológicos, los medios de comunicación, la publicidad, etcétera, por lo cual el comportamiento sociológico es diferente en nuestra era a la de nuestros padres y abuelos.

Existe actualmente una gran preocupación en México por el incremento de los diversos ataques que en materia sexual se dan, algunos de ellos de menor intensidad que son sancionados por los jueces calificadores, por ser considerados como faltas administrativas, hasta aquellas que son competencia del Poder Judicial, para los cuales es necesaria la intervención investigadora del Ministerio Público. En unos y en otros la labor del Estado es proteger valores inherentes a las personas, tales como la libertad e intimidad sexual, la inmadurez, la ausencia de voluntad, etcétera.

Dentro de las conductas delictivas en boga para su posible normatividad en el campo penal, es el denominado hostigamiento sexual.

Es una acción que conlleva el ánimo de voluptuosidad, de acoso e imposición a la víctima de una acto libidinoso no deseado, con semejanza bajo este supuesto con el delito de

atentados al pudor, el cual es agravado en su penalidad cuando media la violencia, ya sea física o moral.

Existiendo un móvil diverso en la conducta de hostigamiento, como es la intención inmediata de imponer por medio de la violencia un ayuntamiento carnal, sin que llegue a consumarse, estamos en presencia de la figura jurídica de la violación en grado de tentativa, ya sea acabada o inacabada.

Se ha hablado acerca del hostigamiento sexual, principalmente en la mujer, en los centros de trabajo, escuelas, centros deportivos, etcétera, efectuados generalmente por superiores jerárquicos; aunque cabe destacar que analizando la conducta en cuestión, encontramos que no sólo se da en contra de las mujeres, sino en niños y en personal del sexo masculino, y que no sólo estando el sujeto activo en plano de superioridad jerárquica, pudiéndose dar también entre gente de igual condición e incluso el activo en nivel inferior, por ejemplo, entre dos compañeros de trabajo, un empleado con su jefa, un alumno con la maestra, etcétera.

Por último, considero que debe efectuarse un estudio a fondo de esta figura, en donde habrá de considerarse el libre albedrío que tiene la víctima de la acción, para repeler una

agresión que atenta contra su libertad sexual y que considera injusta, salvo los casos en que le sea impuesta por medio de la violencia.

Asimismo, la conducta denominada en este trabajo como hostigamiento sexual, estimo que se encuentra comprendida dentro de otros tipos penales previstos y sancionados por nuestro código sustantivo, específicamente en los delitos de atentados al pudor y de violación en grado de tentativa.

De lo anteriormente expuesto, se infiere que de acuerdo al tipo de trabajo en donde más se da el abuso sexual son: fábricas, oficinas públicas, talleres de costura, restaurantes... y, en general, en donde se emplean a mujeres sobre todo de bajos grados académicos y labores poco comunes.

#### 4.4 La responsabilidad penal y laboral en que incurre el patrón

Una de las dificultades para el estudio del hostigamiento sexual es saber realmente qué sucedió, ya que van inmiscuidos aspectos sociales, morales, culturales y

psicológicos; hay ocasiones en que la víctima, por falta de experiencia o estado de inconsciencia o semiconsciencia (sueño, drogas, alcohol, disturbio mental), no sabe a ciencia cierta lo que aconteció; en otros casos, el hecho se reprime de la consciencia, por ser altamente traumático, y los detalles tienden a olvidarse.

En la actualidad, el hostigamiento sexual se puede describir 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. En síntesis podemos resumir que el hostigamiento sexual se caracteriza por cuatro aspectos básicos:

a) Acciones Sexuales no Recíprocas. Que son conductas verbales o físicas que contienen aspectos relacionados con la sexualidad, las cuales son recibidas por alguien, sin ser bienvenidas ni recíprocas.

b) Coerción Sexual. Esta se refiere a la intención de causar alguna forma de perjuicio o proporcionar algún daño

a alguien, por aceptar o rechazar las acciones sexuales.

c) Evaluación Negativa. Son acciones vistas como reprobables o no deseables dentro del contexto laboral.

d) Sentimientos Displacenteros. El impacto que tienen en quien las recibe, las hace sentirse insatisfechas, molestas, humilladas y deprimidas.

Tenemos entonces, que el hostigamiento sexual lo es, en términos de, que produce inconformidad o molestia y se asocia a consecuencias positivas o negativas hacia quien lo recibe en el ámbito laboral.

De esta forma, el hostigamiento puede ser resumido en tres acciones básicas, que se encuentran relacionadas entre sí, las cuales son:

a) Aparición de algún incidente o proposición sexual,

b) La aceptación o rechazo de la víctima del incidente o proposición, y,

c) Las consecuencias positivas o negativas que recibirá la víctima por aceptar o rechazar el incidente o proposición.

El hostigamiento sexual laboral se configura, en el momento en que un individuo abusando de un nivel jerárquico superior al de la trabajadora, de poder, de género, etcétera, impone por medio de la violencia moral, principalmente, una serie de demandas sexuales.

Tomando en cuenta que el hostigamiento sexual contra las mujeres en el ámbito laboral, ocurre con bastante frecuencia, el legislador, inspirado por la necesidad social, deberá estructurar todo un sistema de medidas preventivas que tiendan a cancelar este acto antisocial; además de establecer la pena respectiva en el código correspondiente, para quienes contravengan lo dispuesto en el artículo 259 bis, que a continuación proponemos reformar en el Título Decimoquinto. Delitos Sexuales, Capítulo I de dicho ordenamiento legal, como sigue:

Artículo 259 bis. Al que abusando de un nivel jerárquico superior, hostigue a una persona, por medio de la violencia moral, con una serie de requerimientos sexuales no deseados, se le aplicarán de seis meses a cuatro años de prisión y multa de tres a cinco salarios mínimos mensuales.

En un notable estudio sobre las víctimas sexuales del Distrito Federal, podemos encontrar datos que nos pueden ir clasificando el problema.

Este estudio fue realizado, durante el primer semestre de 1984, mediante la aplicación por trabajadores sociales de un protocolo diseñado especialmente, y abarcó 380 casos.

"La víctima es de sexo femenino en el 95.53%, la mayor incidencia de edad está entre los 13 y los 18 años (53.4%), y entre los 10 y los 21 están el 73.93%, es de notar que el 24.21% son menores de 12 años (lo que denota lo grave del abuso sexual en niños), o sea que se trata de víctimas muy jóvenes.

El hostigamiento sexual puede ser moral o físico. Ese delito se denomina en otras legislaciones como sigue: el código francés lo llama Atentados Contra las Costumbres; el alemán, Crímenes y Delitos Contra la Moralidad; el belga, Contra el Orden de la Familia y la Moralidad Pública; el danés, Atentados contra las Costumbres. Respecto de lo anterior, proponemos lo siguiente:

- Una reforma pedagógica en los centros de estudio primarios, secundarios, medios y superiores, con una formación sexual acorde al mundo moderno en que vivimos.

- Una campaña nacional de respeto a la persona humana, a través de los medios de comunicación.

- La creación de un organismo desconcentrado de la Procuraduría General de Justicia de la República, abocado a ofrecer un tratamiento especial a las víctimas de ataques sexuales, así como de los que requieran orientación sexual, con personal y especialistas sobre estos delitos.

De lo antes expuesto, se puede resumir que el hostigamiento sexual aparece en los centros de trabajo y en todo lugar donde existe una relación de subordinación entre personal y patrones y jefes, ya que estos últimos actúan con ideas arcaicas valiéndose de los puestos o comisiones que ocupan, abusan persiguiendo a sus subordinadas(os), con el propósito de ejecutar un acto erótico sexual lascivo; esta problemática va unida con el desarrollo de la sociedad por las necesidades de tipo económico, lo que conlleva que en muchas ocasiones todos los integrantes de una familia y principalmente las mujeres, tengan que salir del seno materno en busca de oportunidades de trabajo para poder superarse en la vida, teniendo como consecuencia el aumento de trabajadoras del sexo femenino; en la mayoría de los casos dichas ilusiones se ven afectadas por los patrones o los jefes que piensan que son los dueños de todo hasta de las personas que prestan un servicio.

El patrón hostiga a la trabajadora porque sabe perfectamente que tiene necesidad de conservar un empleo y que por medio de promesas y engaños le impone o propone actos eróticos sexuales para satisfacción de su lujuria.

Patricia Bedolla Miranda, Blanca y Eiba García y García, describen los tipos de hostigamiento sexual que se pueden presentar y sostienen que no existe ley que castigue esta conducta, por lo que es necesario reformar los códigos Penal, de Salud, Educativos, de Trabajo y Sociales, en donde también se incluya la reparación del daño.

"María Elisa Villaescusa Valencia propone que se legisle en torno al hostigamiento sexual en el ámbito laboral, por ser uno de los problemas más graves a los que se enfrentan las mujeres asalariadas; quiere que se tipifique esta conducta en la Ley Federal del Trabajo, estatutos de los sindicatos, contratos colectivos y condiciones generales de trabajo, pidiendo que éste sea sancionado con castigos graduales que irían desde la amonestación pública hasta el despido, pasando por la suspensión y el traslado de puesto del hostigador."(48)

"Adán Ignacio Domínguez Rojas analizó el hostigamiento sexual en los menores y solicita que las leyes los protejan

---

(48) Propuesta de reforma al artículo 260 bis del Código Penal. Comisión de Justicia del Congreso de la Unión. México. 1989. p.p. 197.

de una manera más amplia y sólida, asimismo se reglamenten los medios masivos de comunicación para que los niños no sigan siendo objeto de desorientación y manipulación. También sostuvo que en materia educativa es necesario actualizar los planes de estudio, el control de películas y publicaciones pornográficas."(49)

"Elsa Lemus Chávez propone la tipificación del hostigamiento sexual en el que los elementos materiales serían:

- a) Un requerimiento y el ánimo de satisfacer un deseo sexual;
- b) Que el requerimiento debe ser acompañado de una amenaza o la oferta de dar un bienestar, y,
- c) Que el daño sea menor al bien jurídicamente protegido.

Describe las calificativas y atenuantes que tendría este delito."(50)

Podemos distinguir entre el hostigamiento sexual y la agresión sexual y proponemos que la programación guarde un

---

(49) *Ibíd.* p. 198  
(50) *Ibíd.* p. 199

equilibrio formativo para la juventud, ya que en la actualidad se encuentra hostigada por los medios de comunicación masiva en material sexual.

En virtud de que el hostigamiento sexual en el medio laboral causa enfermedades y entorpece la buena marcha del trabajo, proponemos que se tipifique como un delito regulado en el capítulo de los delitos contra la moral pública por no tratarse de un delito puramente sexual y se castigue con cárcel de quince a veinte años, sin derecho a fianza.

El hostigamiento sexual se da principalmente en contra de la mujer en los centros de trabajo, las escuelas o los centros deportivos.

Proponemos una reforma pedagógica en los centros de estudio primarios, secundarios, medios y superiores, con una formación sexual acorde al mundo moderno en que vivimos; una campaña nacional de respeto a la persona humana a través de los medios de comunicación y la creación de un organismo desconcentrado de la Procuraduría General de la república, abocado a ofrecer un tratamiento especial a las víctimas de ataques sexuales, así como de los que requieran orientación en esta materia.

Las bases para la educación sexual se deben de iniciar en la familia, reforzado por lo que se imparte en los centros

escolares; coadyuvando así con el principio histórico nacional que desea evitar que se siga considerando a la mujer como un objeto inferior al hombre, desde el punto de vista físico, hecho que es falso; estos aspectos culturales ayudarían a prevenir los intereses lascivos de los patrones y jefes. Con los elementos de protección impartidos en la familia y en las escuelas se puede prever que las trabajadoras sean presa fácil de sus patrones y jefes.

El Estado, a través de la institución del Ministerio Público, debería impeler medidas de información, promoviendo la participación ciudadana para la prevención de esa conducta y para la procuración de justicia; por ello es necesario que los valores humanos vayan unidos al desarrollo de la sociedad para garantizar la convivencia social, ya que actos de hostigamiento sexual son considerados como atentados al pudor y contra los valores más importantes de la vida del ser humano, que es, la libertad y principalmente en su aspecto sexual.

Por lo anteriormente mencionado, propongo se adicione al artículo 51 de la Ley Federal del Trabajo como una causal más de rescisión a la relación de trabajo: Sin responsabilidad para el trabajador, el hostigamiento sexual del patrón hacia las trabajadoras, sin responsabilidad para ellas, con derecho a las indemnizaciones correspondientes y que marca la Ley; y como pago a los daños y perjuicios ocasionados, una cantidad

Igual o mayor a la equivalente a la indemnización otorgada por la Ley Federal del Trabajo.

Se solicita urgentemente sea planteada la problemática con todo el interés que merece a fin de lograr un ambiente de cordialidad e igualdad y respeto a la relación entre el patrón y la trabajadora.

Arriba mencionamos que la tipificación del hostigamiento sexual se caracteriza por:

"a) Un requerimiento y el ánimo de satisfacer un deseo sexual;

b) Que el requerimiento debe ser acompañado de una amenaza o la oferta de dar un bienestar, y,

c) Que el daño sea menor al bien jurídicamente protegido.

El autor menciona las calificativas y los atenuantes que tendría este delito.(51)

De lo anterior podemos distinguir entre el hostigamiento sexual y la agresión sexual y proponer que la programación

---

(51) TARDE, Gabriel. Estudios penales y sociales del abuso sexual. Octava edición. Trillas. México. 1994. p. 218

guarde un equilibrio formativo para la juventud, ya que en la actualidad se encuentra hostigada por los medios de comunicación masiva en material sexual, y en virtud de que el hostigamiento sexual en el medio laboral causa enfermedades y entorpece la buena marcha del trabajo, proponemos que se tipifique como un delito regulado en el capítulo de los delitos contra la moral pública por no tratarse de un delito puramente sexual y se castigue con cárcel de quince a veinte años, sin derecho de fianza; porque el hostigamiento sexual es un tema poco abordado y haciendo un estudio comparativo se encuentra que existe gran similitud de esta figura con los delitos de atentados al pudor y violación en grado de tentativa.

El hostigamiento sexual se da principalmente contra la mujer en los centros de trabajo, las escuelas o los centros deportivos, entonces proponemos una reforma pedagógica en los centros de estudios primarios, secundarios, medios y superiores, con una formación sexual acorde al mundo moderno en que vivimos; una campaña nacional de respeto a la persona humana a través de los medios de comunicación y la creación de un organismo desconcentrado de la Procuraduría General de la República, abocado a ofrecer un tratamiento especial a las víctimas de los ataques sexuales, así como de los que requieran orientación en esta materia.

#### 4.5 Casos excepcionales de la responsabilidad del Patrón

El hostigamiento sexual en el medio laboral es un hecho que lastima la dignidad de las personas que son víctimas de ello.

Esta práctica denigrante y violatoria del artículo XXIII de la Declaración Universal de Derechos Humanos, que a la letra dice:

"1. Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo."

Esta conducta, por cierto frecuentemente tanto en hombres como en mujeres, está íntimamente ligada a la situación de poder.

Pero el problema es aún más complejo, puesto que no sólo alcanza a las mujeres sino a los hombres también, inclusive a menores de los dos sexos.

Muy fácil sería el hablar de homosexualismo o de lujuria como perversión sexual, también llamada parafilia, pero es importante el poner de manifiesto la íntima conexión con el status de poder, que generalmente ocupa la persona que hostiga sexualmente a otra en el medio laboral.

En las investigaciones que hemos emprendido se presenta una constante, la persona que ocupa una posición de mando, generalmente un hombre, es una presión para sus subordinados, especialmente en las mujeres, para que tenga relaciones sexuales con él, ofreciendo a cambio un ascenso o una posición mejor remunerada.

Esta práctica es común y con ella se corrompe y escandaliza, tanto a quien la practica, como a quien es objeto de ella, y además a terceros, quienes trabajan en ese medio, por tanto que lo advierten y se sienten impotentes para evitarlo.

No obstante, tanto una como la otra persona, de las que exhiben tales conductas, establecen una liga de poder que está basada en la incondicionalidad del hostigado, quien debe acatar órdenes cada vez de mayor confianza y sobre asuntos que requieren mayor delicadeza. Esto vale tanto para hombre como para mujeres.

Psicológicamente hablando establece no sólo una relación de poder, sino también una relación de lealtad animal, profunda y primitiva.

El decir que semejante conducta es injusta para quienes creen en el esfuerzo, y el estudio como únicas vías legítimas de encumbramiento, es señalar un hecho real.

Además en todo ello existe una forma subyacente, una gran inseguridad y elementos destructivos de la autoestima, lo que da por resultado una personalidad conflictiva y en ocasiones incapaz de llevar en forma adecuada y eficaz, las acciones de alta responsabilidad.

Además, si a todo ello agregamos la falta de preparación académica que se pretende suplir con improvisación o con un manejo seductor de las relaciones interpersonales, tendremos un cuadro de conducta anormal, o patológica.

Por ejemplo, entre varones; se puede observar que la conducta homosexual, producto del hostigamiento sexual en el medio laboral, puede traducirse en travestismo o pérdida de la identidad.

En las mujeres, ese mismo hostigamiento sexual en el medio laboral, produce la elevación de los montantes de ansiedad y sentimientos de devaluación.

Ahora bien, si las personas hostigadas recurren a su sindicato, son hostigados en igual forma y lo Único que logran obtener es un cambio de adscripción.

Por lo tanto y en virtud de que el hostigamiento sexual en el medio laboral causa enfermedades mentales y entorpece la buena marcha del trabajo técnico, administrativo o político, se propone que dicha conducta sea tipificada como delito e incluido en la legislación mexicana, contenida en el Código Penal.

A nuestro parecer, este delito deberá ser incluido en la división de los Delitos contra la Moral Pública, pues no se trata de un delito propiamente sexual.

La razón de nuestra propuesta se encuentra en la definición del Derecho Penal, hecha por el jurista Manzini, quien expresa que esta rama de la Ley, "tiene por objeto mantener el mínimo ético indispensable, para la buena convivencia social y cuya infracción por acciones impúdicas o deshonestas compromete, ataca y lesiona determinados órdenes sociales."(52)

Ahora bien, si la exigencia moral mínima de la sociedad, es que la persona humana viva en el seno de ella sin

---

(52) TARDE, Gabriel. Op. cit. p. 193

delinquir, es justo hacer esta demanda en la inteligencia de que debe penalizarse a las personas que actúen como hemós señalado, con cárcel de quince a veinte años, sin derecho a fianza.

Debe sancionarse también como una forma de hostigamiento y, que igualmente es sinónimo de "molestias", la actitud de aquel que produce molestias a otra persona, o la ofende, requiriéndola para actividad de orden sexual, debe tenerse en cuenta que en este caso, la molestia u ofensa implica que el sujeto pasivo del hecho no lo haya propiciado, pues si tal fuere, no podría alegar molestia u ofensa; la sanción para que esta forma de hostigamiento podría ser inferior a la de la figura tipo antes tratada dado que no se recurre a una oferta o a una amenaza.

Otra forma de hostigamiento y que produce también molestia u ofensa a la persona, corresponde a la actitud de aquel que "espía" con ánimo de observar a la víctima en actividades que se consideran íntimas. Se sugiere una sanción similar a la del caso anterior.

Por su naturaleza, esta clase de conducta debe ser perseguida a petición de parte ofendida.

Debe considerarse extinguida la responsabilidad si las partes en cualquier momento posterior al hecho llevan a cabo

entre sí alguna actividad de orden sexual, o por el solo hecho de contraer matrimonio, el uno con el otro.

Distinguir entre hostigamiento sexual y agresión sexual en los centros de trabajo es tarea propia de personas que sepan distinguir qué tan valiosa es la intimidad y en este caso la sexualidad para el ser humano.

Hablar de hostigamiento sexual en el ámbito social puede ser desde referirnos a una conducta tipificada en el Código Penal hasta el simple acto de mirar la televisión. Todos los días y a toda hora hemos encontrado hostigamiento sexual principalmente en los medios de comunicación; basta con encender un televisor para percatarnos con que liviandad y descaro, la programación, incluida la de los canales de televisión oficial, bombardean, saturan y enajenan con la trama de sus telenovelas de emisión diaria, con la temática sexual.

No somos personas con un criterio estrecho, pugnamos por una apertura social que eleve nuestra cultura, no somos mojigatos, pero basta remitirnos a los libretos tanto de telenovelas nacionales como de las series televisivas internacionales para descubrir que en cuatro de cada diez programas televisivos las agresiones sexuales son claras, que en ocho de cada diez programas por lo menos, en la trama hay uno o varios homicidios, incluidos varios con carácter sexual

Y que la forma indiscriminada de estos bombardeos televisivos de violencia y en su caso de violencia sexual, de alguna u otra manera afectan a nuestra población, una población que dedica por lo menos tres horas diarias a estar mirando un televisor. Por ello señalamos que la censura, entendida de forma positiva no ha actuado en la forma que debiera.

Ya que no se respetan los horarios ni las programaciones aptas para niños, adolescentes y adultos; quien pensara que tratamos de negar nuestra realidad social, porque la televisión sólo muestra una parte recopilada de la realidad (por cierto, la parte negativa); se equivoca,, somos de la idea de que los medios de comunicación cometen el grave error de mostrar en exceso los aspectos negativos de la sociedad.

Y si alguien considera que la televisión influye en la formación del individuo, somos nosotros, y si esta influencia se ejerce sobre una población principalmente joven, y fundamentalmente en proceso de formación física, psíquica, psicológica y sexual, es entonces que estamos en el entendimiento de que sobre nuestra juventud mexicana se ejerce, aunque sea de forma velada o disimulada, el hostigamiento sexual, principalmente en la televisión.

Con respecto a la pantalla cinematográfica, mencionamos que al día de hoy la cartelera de cine y teatro nos muestra

que su clasificación se encuentra dividida en los siguientes porcentajes:

a) El 70 por ciento es programación para adultos, clasificación C.

b) El 20 por ciento para adolescentes y adultos, clasificación B.

c) El 6 por ciento para niños, adolescentes y adultos clasificación A.

d) El 4 por ciento para mayores de 21 años, clasificación D.

En base a los datos que mencionamos, es posible en un país como el nuestro que sólo un 6 por ciento de programación apta para toda la familia sea la que la juventud mexicana tiene acceso hoy en día para satisfacer sus necesidades de esparcimiento y diversión.

Creemos que no existe un equilibrio adecuado en la programación de nuestros cines y teatros, y para quien crea que mentimos, lo invitamos a que compre cualquier periódico y que compruebe los porcentajes que nosotros mencionamos, independientemente de que descubrirá que los títulos de las

películas son por demás sugerentes y en caso, de doble sentido, haremos mención sólo de algunos de ellos:

"Violación en la cárcel de mujeres".

"Traficantes de placer".

"Juegos diabólicos".

"Presidio, la escena del crimen".

"Los inmorales".

"Las sábanas calientes".

"Año 2069, odisea del sexo".

"Violación".

Entre otros, más o menos de la misma línea.

En base a los datos antes proporcionados no podemos concluir con los medios de diversión para nuestro pueblo guarden un equilibrio formativo en la juventud, con respecto a los medios impresos de comunicación, sobre todo en su género de fotonovela o historieta, encontramos que existen más de treinta y ocho publicaciones que son verdaderamente pornográficas o en su caso semipornográficas.

Dichos medios, amparados bajo el pretexto de tener tanto su registro como su permiso y licencia de publicación en trámite, circulan libremente y sin ningún tipo de censura.

El que se expandan sin ningún control sería prácticamente imposible ya que obviamente las autoridades tienen manera de saber de su existencia, aunque ni la Secretaría de Gobernación, ni la Secretaría de Educación Pública cuentan con el equipo humano suficiente para ejercer un control o una censura inmediata sobre estas publicaciones.

Si sumamos la influencia que tienen sobre nuestra juventud los medios de comunicación antes mencionados, podemos concluir que nuestra juventud sí se encuentra hostigada por los medios de comunicación en materia sexual.

Cualquier joven o en su caso, niño mexicano, al encender un televisor, encuentra violencia y en algunos casos violencia sexual; si quiere asistir a un cine o en su caso a algún teatro, encontrará que sólo muy pocos cines le ofrecen una programación adecuada para su edad, y si ese mismo niño acude a cualquier puesto de revistas encontrará el tipo de revistas que mencionamos con anterioridad.

Es por ello que comprobamos que nuestra juventud se encuentra hostigada por un exceso de información distorsionada de la información acerca de la sexualidad o en su caso, de su sexualidad. Encontrarán informaciones desvirtuadas, ejemplos desvirtuados y sobre todo una idea y un concepto desvirtuados de uno de los aspectos más bellos con que la naturaleza dotó al ser humano, la sexualidad.

Señores Licenciados, revisemos la ley, modifiquemos la ley, y si es preciso, hagamos otra ley que garantice que nuestra juventud no será dañada, el producto de lo que no supimos educar el día de hoy. Porque mañana nuestros jóvenes habrán corrompido la célula básica de nuestra sociedad, la familia, ya que una vez disuelto el núcleo fundamental en toda sociedad, la misma se encuentra en proceso de degradación y de separación de la misma.

Modificar la ley será mañana, sólo que la gravedad del problema nos exige actuar de inmediato, hoy simple y sencillamente apliquemos las leyes y reglamentos respectivos y mañana reestructuremos una nueva ley que garantice la armonía y avale el proyecto de nación que todos esperamos.

En nuestros días el delito de hostigamiento sexual en los centros de trabajo lo podemos definir 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. En síntesis podemos concluir que el hostigamiento sexual se caracteriza por cuatro aspectos básicos: Acciones sexuales no recíprocas, coerción sexual, evaluación negativa de los sentimientos y los sentimientos displacenteros que se refieren al impacto que tienen en quien las recibe, los hace sentirse insatisfechas, molestas, humilladas y deprimidas.

Resumiendo podemos decir que el hostigamiento sexual lo es en términos de que produce inconformidad o molestia y se asocia a consecuencias positivas o negativas hacia quien lo recibe en el ámbito laboral. Luego entonces el hostigamiento sexual laboral se configura, en el momento en que un individuo abusando de un nivel jerárquico superior al de la trabajadora, de poder, de género, etcétera, impone por medio de la violencia moral, principalmente, una serie de demandas sexuales.

## CONCLUSIONES

- PRIMERA:** Nuestro derecho del trabajo nació como un derecho nuevo, creador de nuevos ideales y de nuevos valores en donde la justicia dejó de ser un fórmula fría, aplicada a las relaciones externas entre los hombres, y se convirtió en la manifestación de las necesidades y de los anhelos del hombre que entrega su energía de trabajo a la economía.
- SEGUNDA:** El hostigamiento sexual aparece en los centros de trabajo y en todo lugar donde existe una relación de subordinación entre patrones (jefes) que actúan con ideas arcaicas valiéndose de los puestos o comisiones que ocupan, abusan persiguiendo a sus subordinadas(os), con el propósito de ejecutar un acto erótico sexual lascivo.
- TERCERA:** Esta problemática va unida con el desarrollo de la sociedad por las necesidades de tipo económico, lo que conlleva que en muchas ocasiones todos los integrantes de una familia y principalmente mujeres, tengan que salir del seno materno en busca de oportunidades de trabajo para poder superarse en la vida, teniendo como consecuencia el aumento en los centros de trabajadoras del sexo femenino, en la mayoría de los casos dichas ilusiones se ven

afectadas por los patrones o los jefes que piensan que son los dueños de todo, hasta de las personas que prestan un servicio.

**CUARTA:** El patrón hostiga principalmente a las trabajadoras porque sabe perfectamente que tienen necesidad de conservar un empleo y que por medio de promesas y engaños les imponen o proponen actos eróticos sexuales para satisfacción de su lujuria.

**QUINTA:** Una de las formas de eliminar las conductas lascivas de los patrones (empleados) hacia sus trabajadoras, es fortalecer las bases para la educación sexual, iniciando por la educación familiar, reforzada por la que se imparte en los centros escolares, eliminando el principio histórico de considerar a la mujer inferior al hombre o como un objeto.

**SEXTA:** El Estado a través de la Procuraduría debe implementar medidas de información promoviendo la participación ciudadana, para la prevención de esa conducta ilícitas y para la procuración de justicia. Por ello es necesario que los valores humanos vayan unidos al desarrollo de la sociedad para garantizar la convivencia social, ya que actos de hostigamiento sexual son considerados como

atentados al pudor y contra los valores más importantes de la vida del ser humano, que es la libertad y principalmente la seguridad sexual.

**SEPTIMA:** Asimismo se propone, adicionar al artículo 51 de la "Ley Federal del Trabajo" como una causal más, de rescisión de la relación laboral sin responsabilidad para el trabajador y que sería el hostigamiento sexual del patrón hacia sus subordinadas, sin responsabilidad para estas sus trabajadoras, con derecho a las indemnizaciones correspondientes y señalada por la Ley; así como el pago de los daños y perjuicios ocasionados, consistentes una cantidad igual o mayor a la equivalente a la indemnización otorgada por la Ley Federal del Trabajo.

**OCTAVA:** Si la vida moderna reclama el trabajo de la mujer y ella por su parte, pide justicia, consideremos que debemos darle a esta clase trabajadora una buena protección legal, y dejarla en libertad de desempeñar cualquier oficio o trabajo; gozando de una plena seguridad sexual dentro del centro de trabajo.

**NOVENA:** La fuerza de trabajo femenina se desperdicia inútilmente y se explota, y a su vez, se hostiga

sexualmente; es por ello que nuestra Ley laboral debe de regular de manera acorde este ilícito e imponer en los contratos y en la ley misma una sanción, adicionando una causal más de rescisión como ya se dijo, de la relación laboral imputable al patrón.

## BIBLIOGRAFIA

1. ALONSO GARCIA, Manuel. Relaciones Jurídicas de Hecho. Tercera Edición. Trillas. México. 1985.
2. ALVAREZ, Oscar. La Cuestión Social en México. Séptima Edición. Trillas. México. 1994.
3. ARCE CANO, Gustavo. Las Juntas de Conciliación y de Conciliación y Arbitraje. Quinta Edición. Trillas. México. 1994.
4. AZAOLA, Elena. El Abuso Sexual. Quinta Edición. Covac. México. 1995.
5. BORRELL NAVARRO, Miguel. Análisis práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo. Séptima Edición. Sista. México. 1995.
6. CASTORENA J., Jesús. Tratado de Derecho Obrero. Sexta Edición. Porrúa. México. 1992.
7. CLIMENT BELTRAN, Juan. Formulario de Derecho del Trabajo. Décima Edición. Porrúa. México. 1994.
8. DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. T. II. Décima Edición. Porrúa. México. 1995.

9. DE LA CUEVA, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo. T. I. Vigésima Primera Edición. Porrúa. México. 1995.
10. DE LA CUEVA, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo. T. II. Vigésima Segunda Edición. Porrúa. México. 1995.
11. GARCIA CANTU, Gastón. El Socialismo en México. Octava Edición. Herrero. México. 1989.
12. GONZALEZ, Gerardo. El Maltrato y el Abuso Sexual a Menores. Séptima Edición. UNAM. México. 1995.
13. GUERRERO, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo. Quinta Edición. Porrúa. México. 1993.
14. LOPEZ APARICIO, Alfonso. El Movimiento Obrero en México. Séptima Edición. Porrúa. México. 1984.
15. LOPEZ BETANCOURT, Eduardo. Delitos Especiales. T. II. Segunda Edición. Porrúa. México. 1995.
16. RIVERA MARIN, Guadalupe. El Movimiento Obrero en México. 50 años de revolución. T. II. Sexta Edición. Paidós. México. 1981.
17. RODRIGUEZ MANZANERA, Luis. Criminología. Octava Edición. Porrúa. México. 1995.

18. RODRIGUEZ MANZANERA, Luis. Victimología. Décimo Segunda Edición. Porrúa. México. 1995.
19. ROUAIX, Pastor. Génesis de los artículos 27 y 123 de la Constitución Política de 1917. Vigésima Edición. Porrúa. México. 1990.
20. SALAZAR, Rosendo. Historia de las luchas proletarias de México. Quinta Edición. Porrúa. México. 1995.
21. SILVA HERZOG, Jesús. La Revolución Mexicana. T. II. Vigésima Séptima Edición. Fondo de Cultura Económica. México. 1995.
22. TARDE, Gabriel. Estudios penales y sociales del abuso sexual. Octava Edición. Trillas. México. 1994.
23. TENA RAMIREZ, Felipe. Leyes fundamentales de México 1808-1994. Décimo Octava Edición. Porrúa. México. 1995.

#### LEGISLACION

1. CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS. Tercera Edición. Porrúa. México. 1996.

2. LEY FEDERAL DEL TRABAJO. 4a. edición. Sista. México. 1995
3. CODIGO PENAL PARA EL DISTRITO FEDERAL. Tercera Edición. Sista. México. 1995.

## OTRAS FUENTES

1. Anales de Jurisprudencia. T. XVI. México. D.F., Agosto de 1994.
2. Diccionario de la Real Academia Española. Séptima edición. Grollier. México. 1990.
3. Jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación. T. VII. Enero-Febrero. México. 1994.
4. Propuesta de Reforma al artículo 259 bis del Código Penal para el Distrito Federal. Comisión de Justicia del Congreso de la Unión. México. 1989.

V° B°  
N° 1  
XI-19-96