



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA  
DE MÉXICO**

---

---

**FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES  
ARAGÓN**

**“EL DELITO DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN  
LAS RELACIONES LABORALES“**

**T E S I S**

**PARA OBTENER EL TÍTULO DE  
LICENCIADO EN DERECHO  
P R E S E N T A :**

**JOSÉ LUÍS CAMARGO BENITEZ**

**ASESOR: LIC. ENRIQUE M. CABRERA CORTES**



**CIUDAD NEZAHUALCÓYOTL, EDO. DE MÉXICO,  
2018**



Universidad Nacional  
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

**Biblioteca Central**



**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.

## **D E D I C A T O R I A S .**

### **1).- A MIS PADRES:**

**MARIA FELIX BENITEZ ARENALES +**

**Y**

**JOSE MAGDALENO CAMARGO SOTELO +**

Porque hicieron hasta lo imposible para que estudiara y terminara una carrera profesional, sin importar los sacrificios y privaciones que tuvieron que hacer para lograr su objetivo, para ofrecerme un mejor tipo de vida y no sufrir lo que ellos sufrieron.

### **2).- A MI FAMILIA:**

**GLORIA INES, MI ESPOSA, Y MARIA FELIX, GLORIA ELENA Y LUIS ENRIQUE, MIS HIJOS.**

Agradeciéndole a Dios, por darme a esa mujer como mi esposa y pareja y unos hijos maravillosos, quienes han sido lo mejor de mi vida y me han apoyado e impulsado para seguir adelante y lograr mis objetivos.

### **3).- A MIS HERMANOS:**

**FRANCISCO JAVIER, JORGE, MARIA SONIA YASMIN, MARIA DEL ROCIO +, Y KERMANN FELIX.**

**Con todo mi cariño y amor.**

### **4).- A MI GRAN AMIGO:**

**LIC. MARCELINO GUEVARA VIVAR.**

Quien además de ser mi jefe, es mi amigo y quien me ha apoyado e impulsado infinitamente para lograr la culminación de mi carrera

profesional y además de ser una persona sencilla que se preocupa y apoya a toda la gente que lo rodea y que trabaja para él.

**5).- A MIS COMPAÑEROS DELEGADOS SINDICALES:**

Porque me ha tocado convivir momentos agradables y también desagradables y siempre hemos salido adelante con fe y unidad, además con ese gran compañerismo que nos ha transmitido nuestro jefe, siempre salimos victoriosos en los momentos difíciles.

**6).- A MIS COMPAÑEROS DE LA GENERACION:**

**A FER, BALDEMAR, VICENTE, VICTOR, JACOME+, Y DEMAS COMPAÑEROS DE LA GENERACION.**

Porque somos una de las pocas generaciones que seguimos unidos y nos frecuentamos constantemente, y porque se han empeñado en apoyarme para poder culminar mi carrera profesional y poder titularme.

**7).- A LAS FES DE ARAGON (UNAM):**

Porque me dio la oportunidad al admitirme y poder estudiar una carrera profesional y lograr así mi anhelo de ser un profesional en la Carrera de Derecho y culminar el objetivo anhelado por mis padres.

**8).- A ESE HONORABLE JURADO:**

Por sus valiosos conocimientos y opiniones para el mejoramiento de mi trabajo de investigación.

**9).- FINALMENTE, AGRADERCERLE A MI ASESOR:**

**AL LIC. ENRIQUE MARTIN CABRERA CORTES.**

**Porque después de muchos años de haber culminado mis estudios profesionales, Dios me lo envió y me motivo para llegar a esta etapa final de mi carrera profesional.**

**Y le agradezco humildemente y de corazón el que me haya asistido en esta tesis profesional y que Dios lo Bendiga.**

# ÍNDICE

Pág

## INTRODUCCIÓN.

### CAPÍTULO PRIMERO

#### EL DELITO. GENERALIDADES

1.1. Concepto de delito.....	1
1.2. El delito y el Derecho Penal.....	4
1.3. Presupuestos del delito.....	5
1.4. Los sujetos del delito.....	6
1.5. Los objetos del delito.....	8
1.6. Los elementos del delito:.....	9
1.6.1. Diversas teorías doctrinarias.....	10
1.6.2. Clasificación de los elementos del delito:.....	11
1.6.2.1. Elementos positivos. Breve descripción.....	11
1.6.2.2. Elementos negativos. Breve descripción.....	23

### CAPÍTULO SEGUNDO

#### EL DELITO DE HOSTIGAMIENTO Y LOS DELITOS SEXUALES EN EL CÓDIGO PENAL FEDERAL

2.1. Algunas clasificaciones de los delitos:.....	31
2.1.1. Doctrinal.....	31
2.1.2. De acuerdo al Código Penal Federal.....	34
2.2. Los delitos sexuales:.....	35
2.2.1. Concepto.....	35
2.2.2. Bien jurídico tutelado.....	37
2.2.3. Clasificación de los delitos sexuales de acuerdo al Código Penal Federal.....	39
2.2.4. El delito de hostigamiento sexual:.....	40
2.2.4.1. Concepto.....	40
2.2.4.2. Breves antecedentes del delito de hostigamiento sexual.....	46

2.2.4.3. Diferencias entre el delito de hostigamiento sexual, el acoso sexual y el abuso sexual.....	48
2.2.4.4. El bien jurídico tutelado en el delito de hostigamiento sexual.....	56
2.2.4.5. Los elementos particulares del delito de hostigamiento sexual.....	56
2.2.4.6. Los sujetos en el delito de hostigamiento sexual:.....	61
2.2.4.6.1. Sujeto activo.....	61
2.2.4.6.2. Sujeto pasivo.....	62

### **CAPÍTULO TERCERO**

#### **EL DELITO DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN LAS RELACIONES LABORALES**

3.1. Concepto de Derecho del Trabajo.....	64
3.2. Concepto de relaciones laborales.....	66
3.3. Los elementos de las relaciones laborales:.....	69
3.3.1. Subjetivos: trabajador y patrón.....	70
3.3.2. Objetivos: prestación de un trabajo personal subordinado y el pago de un salario.....	72
3.4. Obligaciones de los patrones. Breve referencia.....	75
3.5. Obligaciones de los trabajadores. Breve referencia.....	78
3.6. El hostigamiento sexual en las relaciones laborales:.....	80
3.6.1. Descripción de la problemática en materia de hostigamiento sexual.....	80
3.6.2. Algunas causas que generan el hostigamiento sexual.....	84
3.6.3. El hostigamiento sexual en el ámbito laboral y sus consecuencias.....	85
3.6.4. La incidencia de hostigamientos sexuales en el ámbito laboral en el país.....	87
3.6.5. Posturas ante el hostigamiento sexual: nacionales e internacionales.....	90
3.6.6. La regulación del hostigamiento sexual en la Ley Federal del Trabajo, artículos 133, fracción XII y XIII y sus sanciones.....	93
3.6.7. La regulación del hostigamiento sexual en el Código Penal Federal, artículo 259 bis y su sanción.....	96
3.7. La realidad que impera en el país en materia del delito de hostigamiento sexual en las relaciones laborales.....	100
3.8. Propuestas:.....	103

3.8.1. Legislativas.....103  
3.8.2. Administrativas.....107



## INTRODUCCIÓN

En el ejercicio profesional diario durante algunos años en el campo laboral, he podido observar que existe una incidencia alta en materia de hostigamiento sexual en las relaciones de trabajo, problemática que experimentan tanto quienes trabajan en las empresas privadas como en el sector público e inclusive, dentro de las mismas juntas de trabajo.

El hostigamiento sexual, generalmente del hombre hacia la mujer es un tema que está presente desde hace algunos años y que ha pasado desapercibido para las autoridades e incluso, para muchas mujeres quienes lo consideran como algo casi normal que tienen que soportar diariamente como condición para obtener o asegurar un trabajo. No obstante, es un hecho que sólo cuando se tienen familiares mujeres: hermanas, primas, hijas, sobrinas, y cualquiera de ellas se enfrenta a actos de hostigamiento sexual dentro de una relación laboral es cuando se puede uno percatar de la gravedad de este tipo de conductas, las cuales no son normales, ni sanas, ni mucho menos legales.

Es por esto que he optado por este tema como una forma de manifestar mi inconformidad social y jurídica hacia cualquier acto de hostigamiento sexual en las relaciones de trabajo, donde la regla general es que la mujer sea la que tiene que soportar la conducta de jefes, superiores o compañeros de trabajo, quienes actúan de manera machista como hace muchos años, denigrando el valor y la dignidad de la mujer, la cual tiene que soportar en muchos de los casos cualquier tipo de acto incluso los denigrantes hacia su persona con el objeto de no perder su trabajo o bien, de lograr un ascenso en el mismo.

El hostigamiento sexual está presente, por desgracia, diariamente en muchos centros de trabajo, en oficinas del sector público y privado, y ante el temor de las represalias de los jefes o superiores es que dichas conductas permanecen ocultas y en el pero de los casos, quienes las sufren deciden renunciar antes que proceder a denunciarlas.

La presente investigación tiene por objetivo demostrar que existe una incidencia considerable de hostigamientos sexuales en las relaciones laborales en el país, en las que la mujer constituye el principal sujeto pasivo de dichas conductas, aunque no se

descarta que el hombre pueda sufrir de este tipo de actos; que el hostigamiento sexual es un acto vil, detestable que denigra a quienes lo sufren y que por desgracia, se trata de una práctica muy arraigada desde hace años en el ámbito laboral; que el hostigamiento sexual no cuenta con una regulación laboral y de hecho sólo en el Código Penal Federal está tipificada; que generalmente no se denuncian estos actos por parte de quienes los sufren, por lo que existe un nivel considerable de impunidad en el país.

La presente investigación se encuentra dividida en tres capítulos en los que abordamos diferentes sub temas como son:

En el Capítulo Primero, analizaremos los aspectos más generales sobre el delito y sus aspectos inherentes.

En el Capítulo Segundo, analizaremos el delito de hostigamiento sexual como uno de los delitos sexuales que contiene el Código Penal Federal y que debe ser diferenciado del acoso sexual.

En el Capítulo Tercero, analizaremos la problemática existente en materia del delito de hostigamiento sexual en las relaciones laborales en nuestro país. Al final, estaremos en oportunidad de hacer algunas propuestas viables para ayudar a erradicar este grave problema que tanto daño a las víctimas de hostigamiento sexual.

## **CAPÍTULO PRIMERO**

### **EL DELITO. GENERALIDADES**

#### **1.1. Concepto de delito.**

Para dar inicio a la presente investigación y antes de hacer mención del delito de hostigamiento sexual en las relaciones laborales es importante partir con algunos conceptos sobre el delito para que el lector tenga más clara la idea de ese delito en específico.

Eduardo García Maynez apunta: *“Se da el nombre de delitos a ciertas acciones antisociales prohibidas por la ley, cuya comisión hace acreedor al delincuente a determinadas sanciones conocidas con el nombre específico de penas. En La mayor parte de los sistemas jurídicos modernos tienen solamente el carácter de hechos delictuosos las acciones u omisiones que la ley considera como tales.”*<sup>1</sup> A continuación cita al penalista Eugenio Cuello Calón quien describe al delito como: *“...una acción antijurídica, típica, culpable y sancionada con una pena”*.<sup>2</sup>

El delito es siempre una acción anti social que el Estado tipifica y sanciona a quienes las cometen con diferentes tipos de penas, aunque la principal es la privativa de libertad.

Enrique Aftalón y F. García argumentan que: *“El delito representa generalmente un ataque directo a los derechos del individuo (integridad física, honor, propiedad), etc.), pero atenta siempre, en forma mediata o inmediata, contra los derechos del cuerpo social. Por eso es que la aplicación de las leyes penales no se deja librada a la iniciativa o a la potestad de los particulares, salvo contadísimas excepciones: aunque la víctima de un delito perdone a su ofensor,*

---

<sup>1</sup> GARCÍA MAYNEZ, Eduardo, Introducción al Estudio del Derecho, 41ª edición, Editorial Porrúa, México, 1990, pág. 141.

<sup>2</sup> *Idem.*

*corresponde al poder público perseguir y juzgar al delincuente*".<sup>3</sup> Así, el delito constituye siempre un ataque contra determinados bienes jurídicos como son la vida, la integridad física, la libertad, propiedades, entre otros, es por esto que el legislador tipifica y sanciona esas conductas con penas que están en relación con el daño causado.

Dentro de la doctrina penal clásica están las siguientes ideas sobre el delito:

*Luís Jiménez de Asúa: "Es el acto típicamente antijurídico, culpable, sometido a veces a condiciones objetivas de penalidad, imputable a un hombre y sometido a una sanción penal"*.<sup>4</sup> Su opinión es una de las más respetadas ya que atiende a algunos de los elementos del delito que son: conducta, típica, antijurídica y culpable y agrega que en ocasiones esa conducta está sometida a condiciones objetivas de punibilidad.

*Fernando Castellanos Tena* cita en su obra al italiano Carrara quien externa su opinión del delito: *"... es la infracción de la ley del Estado, promulgada para proteger la seguridad de los ciudadanos, resultante de un acto externo del hombre, positivo o negativo moralmente imputable y políticamente dañoso"*.<sup>5</sup> Se considera que es una opinión parcialmente adecuada, en la que falta agregar que el delito es una contravención a las leyes penales, ya que no toda infracción a una ley constituye un delito, como sucede con las faltas administrativas. Da la impresión el autor de referirse más a cuestiones de seguridad pública que al ámbito penal.

El alemán Franz von Liszt propone la siguiente concepción: *"Acto culpable, contrario al derecho y sancionado con una pena"*.<sup>6</sup> Una idea muy general pero

---

<sup>3</sup> AFTALÓN, Enrique y F. GARCÍA OLANO, Introducción al Derecho, 3ª ed., Editorial Jurídica, Buenos Aires, 1937, pág. 321.

<sup>4</sup> JIMÉNEZ DE ASÚA, Luis. *La Ley y el Delito*. Editorial Hermes, Buenos Aires, 1954, pág. 223.

<sup>5</sup> CASTELLANOS TENA, Fernando. Lineamientos Elementales de Derecho Penal. Editorial Porrúa, 44ª ed., México, 2003, págs. 127 y 128.

<sup>6</sup> LISZT, Franz von, citado por PLASCENCIA VILLANUEVA, Raúl, *La Teoría del Delito*, UNAM, México, 2004, pág. 36.

completa al indicar que se trata de una acción antijurídica y que está sancionada con una pena.

Algunos códigos penales definían al delito. A este respecto, Francisco González de la Vega menciona lo siguiente: *“Aun cuando la mayor parte de los Códigos no se preocupan por definir el delito en general, nuestra legislación, siguiendo la tradición española, ha creído prudente hacerlo. Así el C.P. de 1871, art. 4º, decía: Delito es. La infracción voluntaria de una ley penal haciendo lo que ella prohíbe o dejando de hacer lo que manda. El de 1929, art. 11, decía: Delito es: La lesión de un derecho protegido legalmente por una sanción penal”.*<sup>7</sup>

Sin embargo, una de las definiciones que con el paso del tiempo se convirtió en clásica es la que contenía el Código Penal de 1931 para el Distrito Federal y que actualmente permanece en el ámbito Federal, señalando que:

*“Artículo 7º.-Delito es el acto u omisión que sancionan las leyes penales”.*

Francisco González de la Vega agrega lo siguiente sobre su concepción del delito: *“a) Es un acto humano entendiendo por él conducta actuante u omisa (acción u omisión);*

*b) Típico, es decir, previsto y descrito especialmente en la ley;*

*c) Antijurídico, o sea, contrario al derecho objetivo por ser violador de un mandato o a una prohibición contenidos en las normas jurídicas;*

*d) Imputable, entendiéndose aquí por imputabilidad la capacidad penal referida al sujeto;*

*e) Culpable, en cualquiera de las formas del elemento moral o subjetivo (intencionalidad o imprudencia);*

*f) Punible, amenazado con la aplicación de una pena; y*

*g) Conforme a sus condiciones objetivas de punibilidad, porque, en ocasiones, aparte de la reunión de los anteriores elementos, el legislador exige se cumpla un requisito externo a la acción criminal para que se integre la figura*

---

<sup>7</sup> GONZÁLEZ DE LA VEGA, Francisco. El Código Penal Comentado. 13ª edición Editorial Porrúa, México, 1997, pág. 12.

*perseguido; ejemplo, en homicidio, se requiere que la muerte acontezca dentro de sesenta días (art. 303, frac. II). Jiménez de Asúa dice: ‘El delito es un acto típico, antijurídico, imputable, culpable, sancionado con una pena adecuada y conforme a las condiciones objetivas de punibilidad’.*<sup>8</sup>

Se puede concluir que el delito es la contravención a las normas penales que imponen deberes de abstención de afectar, dañar, violar o vulnerar derechos de otras personas, por lo que el Estado impone las penas correspondientes a los infractores a las normas penales.

## **1.2. El delito y el Derecho Penal.**

El delito constituye la esencia y materia de estudio del Derecho Penal, disciplina jurídica que pertenece al derecho Público y que no existiría ni tendría justificación si no existieran los delitos.

Para contradictorio, sin embargo, el Derecho Penal busca sancionar a los infractores de las leyes penales a través de penas diversas, principalmente la de prisión, busca también disminuir la incidencia delictiva hasta erradicarla algún día, lo cual parece muy utópico. No obstante, el día que no existan delitos, el Derecho Penal ya no tendrá razón de seguir existiendo y ocupando un lugar dentro de la ciencia jurídica.

El Derecho Penal a través de los diferentes delitos pretende salvaguardar los bienes y valores más importantes para el ser humano como son la vida, la integridad física, la libertad, los bienes, la seguridad y libertad sexual y otros más, imponiendo penas cada día más fuertes a quienes no obedezcan los deberes jurídico penales como una forma de castigo, pero también de inhibir la comisión de los delitos en la sociedad.

---

<sup>8</sup> GONZÁLEZ DE LA VEGA, Francisco. El Código Penal Comentado, Op. Cit, pág. 12.

### 1.3. Presupuestos del delito.

El Derecho Penal no sólo se ha ocupado a lo largo del tiempo del estudio de los delitos, sino que ha abordado elementos muy relacionados con éste. Tal es el caso de los llamados: "presupuestos del delito", que se pueden entender como *"...la concurrencia de determinados sujetos y circunstancias, tanto de hecho como jurídicas"*.<sup>9</sup> La doctrina se ha dividido en dos corrientes, las que aceptan dichos presupuesto y los que niegan la existencia e importancia de los mismos. El autor Eduardo López Betancourt afirma lo siguiente: *"Los presupuestos del delito se pueden definir como aquellos antecedentes jurídicos para la realización de la conducta o hecho descrito por el tipo penal, de cuya existencia depende el delito"*.<sup>10</sup>

El italiano Vincenzo Manzini expresa sobre los presupuestos lo siguiente: *"...son elementos, positivos o negativos, de carácter jurídico, anteriores al hecho y de los cuales depende la existencia del título delictivo de que se trate. Después distingue los presupuestos del delito de os presupuestos del hecho y dice que los últimos son los elementos jurídicos o materiales, anteriores a la ejecución del hecho, cuya existencia se requiere para que el mismo, previsto por la norma, integre un delito, de manera que su ausencia quita el carácter punible al hecho. Estos últimos presupuestos (del hecho) pueden ser jurídicos o materiales de acuerdo con su naturaleza"*.<sup>11</sup>

La doctrina que acepta los presupuestos del delito los ha dividido en dos tipos: los generales y los especiales:

#### Generales:

- *"La norma penal, comprendidos en precepto y la sanción."*

---

<sup>9</sup> LÓPEZ BETANCOURT, Eduardo, Teoría del Delito, Editorial Porrúa, México, 2007, pág. 313.

<sup>10</sup> *Idem.*

<sup>11</sup> MANZONI, Vicenzo, Derecho Penal Mexicano, Editorial Porrúa, México, 1994, pág. 191.

- *El sujeto activo y pasivo.*
- *La imputabilidad.*
- *El bien tutelado.*
- *El instrumento del delito”.<sup>12</sup>*

#### Especiales:

Son los sujetos del delito, el activo y el pasivo.

#### **1.4. Los sujetos del delito.**

Sujeto activo.- *“Es el sujeto activo del delito, quien comete la conducta prohibida por la norma penal. Se clasifica en: autor material, coautor, autor intelectual, autor mediato, cómplice, encubridor, asociación o banda delinciente, muchedumbres”.<sup>13</sup>*

Sólo pueden tener el carácter de sujetos activos, las personas físicas, más no las morales.

El artículo 22 del Código Penal para el Distrito Federal expresa lo siguiente:

*“Son responsables del delito, quienes:*

*I. Lo realicen por sí;*

*II. Lo realicen conjuntamente con otro u otros autores;*

*III. Lo lleven a cabo sirviéndose de otro como instrumento;*

*IV. Determinen dolosamente al autor a cometerlo;*

*V. Dolosamente presten ayuda o auxilio al autor para su comisión; y*

*VI. Con posterioridad a su ejecución auxiliien, al autor en cumplimiento de una promesa anterior al delito.*

---

<sup>12</sup> LÓPEZ BETANCOURT, Eduardo, Teoría del Delito. Op. Cit. pág. 313.

<sup>13</sup> *Idem.*



*Quienes únicamente intervengan en la planeación o preparación del delito, así como quienes determinen a otro o le presten ayuda o auxilio, sólo responderán si el hecho antijurídico del autor alcanza al menos el grado de tentativa del delito que se quiso cometer.*

*La instigación y la complicidad a que se refieren las fracciones IV y V, respectivamente, sólo son admisibles en los delitos dolosos. Para las hipótesis previstas en las fracciones V y VI se impondrá la punibilidad dispuesta en el artículo 81 de este Código”.*

Por otra parte, el artículo 27 del Código en comento también prescribe lo siguiente:

*“Art. 27.- Para los efectos de este Código, sólo pueden ser penalmente responsables las personas físicas. Sin embargo, cuando un miembro o representante de una persona moral, con excepción de las instituciones públicas del Distrito Federal, cometa algún delito con los medios que para tal objeto la misma persona moral le proporcione, de modo que el delito resulte cometido a su nombre, bajo el amparo o en beneficio de aquélla, el Juzgador impondrá en la sentencia, previo el procedimiento correspondiente y con intervención del representante legal, las consecuencias jurídicas accesorias previstas en los artículos 68 y 69 de este Código para dichas personas, independientemente de la responsabilidad en que hubieren incurrido las personas físicas por los delitos cometidos”.*

Aquí, se establece un caso de excepción en el que cuando el representante legal o un miembro de una persona moral, con excepción de las Instituciones públicas del Distrito Federal, cometa algún delito con los medios que la misma persona moral le proporcione, de manera que el mismo pareciera cometido por dicha persona moral, el juzgador actuará de acuerdo con lo señalado por los artículos 68 y 69 del código, independientemente de la responsabilidad en que hubieren incurrido las personas físicas por los delitos que hubiesen cometido.

El artículo 32 del mismo Código habla de las consecuencias jurídicas accesorias aplicables a las personas morales:

*“Artículo 32.- Las consecuencias jurídicas accesorias aplicables a las personas morales que se encuentren en los supuestos previstos en el artículo 27 de este Código, son:*

*I. Suspensión;*

*II. Disolución;*

*III. Prohibición de realizar determinadas operaciones;*

*IV. Remoción; y*

*V. Intervención”.*

Sujeto pasivo.- *“Es quien sufre directamente la acción, es sobre quien recaen los actos materiales utilizados en la realización del ilícito, es el titular del derecho dañado o puesto en peligro”.*<sup>14</sup>

Pueden tener ese carácter tanto las personas físicas como las morales, cuando sus esferas jurídicas resultan afectadas con la comisión de un delito, sea robo, fraude, abuso de confianza, entre otros más.

También los objetos del delito constituyen presupuestos del mismo. En los siguientes apartados temáticos se hablará sobre aquellos.

### **1.5. Los objetos del delito.**

Dentro de los presupuesto del delito se encuentran también los objetos del delito. La doctrina los divide en: objeto material y el jurídico. De acuerdo con I. Griselda Amuchategui Requena el objeto material es: *“la persona o cosa sobre la que recae directamente el daño causado por el delito cometido o el peligro en*

---

<sup>14</sup> LÓPEZ BETANCOURT, Eduardo, Teoría del Delito. Op. Cit. pág. 313.

*el que se colocó a la persona o cosa.”*<sup>15</sup> Esta opinión la comparte Eduardo López Betancourt al señalar: “... *es la persona o cosa sobre quien recae la ejecución del delito, así pueden ser los sujetos pasivos, las cosas inanimadas o los animales mismos*”. Después cita a la Suprema Corte de Justicia de la Nación, la cual ha determinado que: “...*Cosa, en nuestras leyes, es considerado como sinónimo de bienes. Las cosas consideradas en sí mismas se han dividido en corporales e incorporales*”.<sup>16</sup>

La persona física se identifica plenamente con el sujeto pasivo del delito.

Por otra parte, el objeto jurídico consiste en el interés legalmente tutelado por la ley. Es por consiguiente que cada tipo penal posee su propio bien jurídico legalmente protegido.

#### **1.6. Los elementos del delito:**

Desde hace algún tiempo, los estudiosos del derecho Penal se dieron a la tarea de analizar los elementos del delito y desde entonces, se han ido elaborando diferentes teorías o posturas sobre cuántos y cuáles son los elementos que integran al delito. La autora Griselda I. Amuchategui Requena expresa que: “*Los elementos del delito son al derecho penal lo que la anatomía es a la medicina*”.<sup>17</sup> Por esto se puede señalar que los elementos del delito son conceptos jurídico-penales fundamentales en el estudio de esta interesante disciplina. Aún más, los elementos del delito son el fundamento de la teoría del estudio del mismo, es por esto que resultan tan importantes.

---

<sup>15</sup> AMUCHATEGUI REQUENA, I. Griselda. Derecho Penal. 2ª ed., Oxford University Press, México, 2005, pág. 36.

<sup>16</sup> LÓPEZ BETANCOURT, Eduardo, Teoría del Delito. Op. Cit. pág. 65.

<sup>17</sup> AMUCHATEGUI REQUENA, I. Griselda. Derecho Penal. Op. Cit. pág. 44.

### 1.6.1. Diversas teorías doctrinarias.

Existen diversas teorías o posturas doctrinarias sobre los elementos del delito. Esto obedece a que no existe un consenso al respecto. Cada autor adopta una teoría en relación a la escuela a la que pertenece, a su época y a sus estudios particulares.

Existen teorías bitómicas que adoptan sólo dos elementos; las tritómicas que aceptan tres; las tetratómicas que se componen por cuatro elementos; las pentatómicas que se intergan por cinco; las hexatómicas por seis y las heptatómicas que constan de siete elementos.

Se concede gran mérito en su estudio y análisis a dos grandes doctrinarios: Fernando Castellanos Tena y Luís Jiménez de Asúa.

Los estudiosos además de establecer la existencia e importancia de los elementos del delito, los han clasificado en dos tipos: positivos y negativos.

Fernando Castellanos Tena enumera tanto los elementos positivos como los negativos en el siguiente cuadro:

- “● *Actividad o conducta.....falta de actividad o de conducta.*
- *Tipicidad..... ausencia del tipo legal.*
- *Antijuricidad..... causas de justificación.*
- *Imputabilidad..... Causas de inimputabilidad.*
- *Culpabilidad..... inculpabilidad.*
- *Punibilidad..... Ausencia de punibilidad.”<sup>18</sup>*

Fernando Castellanos Tena adopta la teoría hexatómica, compuesto por seis elementos y sus correspondientes elementos negativos o aspecto contrario.

---

<sup>18</sup> CASTELLANOS TENA, Fernando. Elementos Fundamentales de Derecho Penal. Op. Cit. pág. 134.

Sobre la dicotomía de los elementos del delito en positivos y negativos, es necesario aclarar que esta clasificación se basa en el célebre modelo aristotélico del “*sic et non*”. Sobre esto, el estudioso Luís Jiménez de Asúa cita a otro importante colega, Saber quien señala: *“Guillermo Saber antes de que despeñara por el rigorismo autoritario construyó con designio filosófico, frente a la faz positiva de los caracteres del delito, su aspecto negativo. Pero el filósofo-jurista alemán no llega al logro de su propósito, puesto que no consigue exponer orgánicamente todos los problemas que la infracción abarca. Completando su doctrina, diremos que cada ausencia de los requisitos del delito crea un instituto jurídico-penal de importancia superlativa.”*<sup>19</sup>

### **1.6.2. Clasificación de los elementos del delito:**

De acuerdo al modelo aristotélico del sic et non (sí y no), los estudiosos han clasificado los elementos del delito en dos grandes grupos: los positivos y los negativos. Los elementos positivos indican la existencia material y jurídica del delito, es decir, que el ilícito penal se ha cometido en el mundo jurídico, mientras que los elementos negativos indican que existe alguna causa que puede traducirse en la no existencia del delito, sea porque no existió la conducta, por que hay alguna causa de exclusión de la antijuricidad; porque la conducta si bien es delictiva se cometió de forma culposa, entre otros más.

Se abundará más a este respecto a continuación.

#### **1.6.2.1. Elementos positivos. Breve descripción.**

La autora I. Griselda Amuchategui Requena expresa sobre los elementos del delito: *“Los elementos del delito son las partes que lo integran (dicho de otra manera, éste sólo existe en razón de existir los elementos), a saber: conducta,*

---

<sup>19</sup> JIMÉNEZ DE ASÚA, Luís. Lecciones de Derecho Penal. 2ª ed., Editorial Pedagógica Iberoamericana, México, D.F., 2001, pág. 135.

*tipicidad, antijuricidad, culpabilidad, imputabilidad, punibilidad y condicionalidad objetiva*".<sup>20</sup> La autora clasifica los elementos del delito positivos y negativos en:

- *“Conducta Ausencia de conducta.*
- *Tipicidad Atipicidad.*
- *Antijuricidad Causas de justificación o licitud.*
- *Culpabilidad Inculpabilidad.*
- *Imputabilidad Inimputabilidad.*
- *Punibilidad Excusas absolutorias.*
- *Condicionalidad objetiva Ausencia de condicionalidad objetiva*".<sup>21</sup>

Sobre los elementos positivos y negativos indica lo siguiente: *“Los elementos del delito son los aspectos positivos, a cada uno de los cuales corresponde uno negativo, que viene a ser la negación de aquél; significa que anula o deja sin existencia al positivo y, por tanto, al delito*".<sup>22</sup>

Acto seguido, se hará una breve reseña de cada uno de los elementos del delito, tanto positivos como negativos, pero, tomando en cuenta que el Código Penal para el Distrito Federal adopta la teoría tetratómica, compuesta por cuatro elementos que son los siguientes:

### ● **Conducta**

La conducta es el primer elemento positivo del delito. Para I. Griselda Amuchategui Requena es: *“...un comportamiento humano voluntario (a veces una conducta humana involuntaria puede tener, ante el derecho penal, responsabilidad culposa o preterintencional) (sic), activo (acción o hacer positivo), o negativo (inactividad o no hacer), que produce un resultado*".<sup>23</sup>

---

<sup>20</sup> AMUCHATEGUI REQUENA, I. Griselda. Derecho Penal. Op. Cit. pág. 45.

<sup>21</sup> *Idem*.

<sup>22</sup> *Idem*.

<sup>23</sup> *Ibidem*, pág. 49.

En este sentido, sólo el ser humano es susceptible de ubicarse en este supuesto, por lo que se deben descartar a otras especies o inclusive, las personas morales.

Para Luís Jiménez de Asúa: *“es todo acaecimiento de la vida y lo mismo puede proceder de la mano del hombre que del mundo de la naturaleza. En cambio, acto supone la existencia de un ser dotado de voluntad que lo ejecuta.”*<sup>24</sup>

La acción consiste en un actuar o hacer del ser humano, algo positivo que ejecuta materialmente hablando, a través de uno o varios movimientos corporales, por ejemplo, si una persona decide matar a otra, se vale de uno o varios comportamientos como son el comprar una sustancia letal, una arma; con otra acción invita a la persona que va a privar de la vida a su casa o a otro lugar y con otra acción más realiza la conducta prohibida por la ley.

El artículo 1 del Código Penal para el Distrito Federal se refiere a la conducta:

*“Artículo 1.- A nadie se le impondrá pena o medida de seguridad, sino por la realización de una acción u omisión expresamente prevista como delito en una ley vigente al tiempo de su realización, siempre y cuando concurren los presupuestos que para cada una de ellas señale la ley y la pena o la medida de seguridad se encuentren igualmente establecidas en ésta”.*

La conducta se integra por tres elementos de acuerdo con la autora I. Griselda Amuchategui Requena que son: *“Voluntad. Es el querer, por parte del sujeto activo, de cometer el delito. Es propiamente la intención”*.<sup>25</sup> Es el psique del sujeto activo el que lleva a cabo un proceso interno de aceptación, planeación y ejecución de la conducta, pero todo inicia ahí, en su mente. *“Actividad. Consiste en el hacer o actuar. Es el hecho positivo o movimiento corporal humano encaminado a producir el ilícito”*.<sup>26</sup> Es la materialización del pensamiento del ser humano, llevar a cabo lo planeado, ejecutar la obra delictiva.

---

<sup>24</sup> JIMÉNEZ DE ASÚA, Luís. *Lecciones de Derecho Penal* pág. 136.

<sup>25</sup> AMUCHATEGUI REQUENA, I. Griselda. *Derecho Penal*. pág. 50.

<sup>26</sup> Idem.

*“Resultado. Es la consecuencia de la conducta; el fin deseado por el agente previsto en la ley penal”.*<sup>27</sup> Es lo que obtiene el sujeto por haber planeado y ejecutado su conducta.

*“Nexo de causalidad. Es el ligamento o nexo que une a la conducta con el resultado, el cual debe ser material. Dicho nexo es lo que une a la causa con el efecto, sin el cual este último no puede atribuirse a la causa”.*<sup>28</sup> Es un elemento muy importante porque une la conducta con el resultado, con lo que obtuvo el sujeto. Para el Derecho Penal, debe ser material, no moral o psicológico.

La conducta también puede ser de omisión. I. Griselda Amuchategui Requena: *“La omisión consiste en realizar la conducta típica con abstención de actuar, esto es, no hacer o dejar de hacer. Constituye el modo o forma negativa del comportamiento”.*<sup>29</sup>

La comisión por omisión radica en que el sujeto activo omite una conducta material obligada por la ley. No lleva a cabo lo que debe y con ello se produce un resultado. Para Roberto Reynoso Dávila: *“La voluntad en la omisión consiste en querer no realizar la acción esperada y exigida, esto es, en querer la inactividad, o realizarla culposamente, o bien, en no llevarla a cabo en virtud de un olvido.”*<sup>30</sup>

La mayoría de los delitos son de comisión por acción, pero existen algunos a manera de excepción que son de comisión por omisión como el incumplimiento de deberes alimentarios, la denegación o retardo de la justicia.

### • Tipicidad

La tipicidad tiene su antecedente inmediato en el tipo penal. Éste es la descripción del legislador de una conducta delictiva. I. Griselda Amuchategui

---

<sup>27</sup> AMUCHATEGUI REQUENA, I. Griselda. Derecho Penal. pág . 50.

<sup>28</sup> Idem.

<sup>29</sup> Ibidem, pág. 51.

<sup>30</sup> REYNOSO DÁVILA, Roberto, Teoría General del Delito. 4ª ed., Editorial Porrúa, México, 1999, pág. 22.



Requena: *“El tipo es la descripción legal de un delito, o bien, la abstracción plasmada en la ley de una figura delictiva.*

*Suele hablarse también de tipo, delito, figura típica, ilícito penal, conducta típica y cualquier otra similar”.*<sup>31</sup>

El artículo 2 del Código Penal para el Distrito Federal establece el principio de tipicidad de esta manera:

**“ARTÍCULO 2** *(Principio de tipicidad y prohibición de la aplicación retroactiva, analógica y por mayoría de razón). No podrá imponerse pena o medida de seguridad, si no se acredita la existencia de los elementos de la descripción legal del delito de que se trate. Queda prohibida la aplicación retroactiva, analógica o por mayoría de razón, de la ley penal en perjuicio de persona alguna.*

No puede imponerse pena alguna a una o varias personas si no se acredita plenamente la existencia jurídica de los elementos de la descripción legal del delito de que se trate, esto es, del tipo penal. Es el célebre principio: *“nullum poena sine lege”.*

Una vez entendido el tipo, resta hacer mención de la tipicidad, que es la adecuación de la conducta de una persona al tipo penal que contiene un delito. I. Griselda Amuchategui Requena: *“La tipicidad es la adecuación de la conducta al tipo, o sea, el encuadramiento de un comportamiento real a la hipótesis legal. Así, habrá tipicidad cuando la conducta de alguien encaje exactamente en la abstención plasmada en la ley”.*<sup>32</sup>

Jesús Gonzalo Trujillo Campos cita lo siguiente: *“El tipo penal tiene su antecedente inmediato en el llamado corpus delicti, concepto creado por Prospero Farinacci, para referirse al conjunto de elementos integrantes del delito, tanto los de carácter objetivo como los de carácter subjetivo. El autor*

---

<sup>31</sup> AMUCHATEGUI REQUENA, I. Griselda. Derecho Penal. Op. Cit., pág. 56.

<sup>32</sup> Idem.

*entendía por tipicidad la adecuación o correspondencia entre una conducta y en concreto con el molde típico o figura de delito.*<sup>33</sup>

Mientras que el tipo penal es el supuesto de cuya realización dependerá la actualización de consecuencias jurídicas, la tipicidad es precisamente la adecuación de la conducta de una persona a lo que determina el supuesto o tipo penal y que produce efectos jurídicos, en este caso, negativos, ya que hará al infractor a la ley penal acreedor a una sanción o pena.

La autora I. Griselda Amuchategui Requena clasifica los tipos penales en los siguientes grupos:

*“●Por la conducta: de acción, de omisión, de omisión simple, de comisión por omisión.*

*●Por el daño: de daño o lesión, de peligro (que puede ser peligro efectivo y presunto).*

*●Por el resultado: formal, de acción o de mera conducta, material o de resultado.*

*●Por la intencionalidad: delitos dolosos, intencionales, culposos, imprudenciales o no intencionales y los preterintencionales o ultraintencionales.*

*● Por la estructura: simples o complejos.*

*● Por el número de sujetos: unisubjetivos y plurisubjetivos.*

*● Por su duración: instantáneo, instantáneo con efectos permanentes, continuado, permanente.*

*● Por su procedencia o perseguibilidad: de oficio o de querrela necesaria.*

*● Por la materia: comunes, federales, militares, políticos, contra el derecho internacional.*

*● Por el bien jurídico tutelado: cada delito protege un determinado bien, por ejemplo, en el homicidio, se tutela la vida; en el robo, el patrimonio.*

*● Por su ordenación metódica: básico o fundamental, especial,*

---

<sup>33</sup> TRUJILLO CAMPOS, Jesús Gonzalo. La Relación Material de Causalidad del Delito. Editorial Porrúa S.A. México, 1976, pág. 332.

complementado.

- *Por su composición: normal, anormal.*
- *Por su autonomía o dependencia: autónomos, dependientes o subordinados.*
- *Por su formulación: casuístico (que puede ser alternativo o acumulativo) y amplio.*
- *Por la descripción de sus elementos: descriptivo, normativo y subjetivo.”<sup>34</sup>*

### ● **Antijuricidad**

Según Carnelutti: *“Antijurídico es el adjetivo, en tanto que antijuricidad es el sustantivo”,* y agrega que *“Jurídico es lo que está conforme a derecho.”<sup>35</sup>*

La doctrina penal divide la antijuricidad en dos tipos: la material, que es el acto contrario a derecho, ya que implica una afectación genérica de la sociedad y la formal, que es la violación de una norma dictada y sancionada por el.

A lo largo del tiempo se ha utilizado dos vocablos para designar lo mismo: antijuridicidad y antijuricidad. Luís Jiménez de Asúa resuelve este problema semántico así: *“...hemos construido el neologismo antijurídico en forma de sustantivo, diciendo antijuricidad y no antijuridicidad, en virtud de que nos hallamos en presencia de un neologismo; tan nueva y no admitida académicamente es la voz antijuridicidad como la expresión antijuricidad. A favor de ésta última está la economía de letras y la mayor elegancia. Del mismo modo que de amable no formamos amablilidad, sino amabilidad, ha de corregirse el feo trabalenguas de antijuridicidad, con la más reducida forma de antijuricidad.”<sup>36</sup>*

---

<sup>34</sup> AMUCHATEGUI REQUENA, I. Griselda. Derecho Penal. Op. Cit. págs. 58-64.

<sup>35</sup> CARNELUTI, Francesco. Teoría General del Delito. Editorial Argos, Cali, s.d., págs. 18 y 19.

<sup>36</sup> JIMÉNEZ DE ASÚA, Luís, citado por REINOSO DÁVILA, Roberto. Derecho Penal. Op. Cit. pág. 75.

Así, se tiene que lo correcto es hablar de antijuricidad como elemento del delito y que implica lo que es contrario a la ley. Es lo prohibido por la norma, por eso se debe sancionar penalmente.

Este elemento está contenido en el artículo 4 del Código Penal para el Distrito Federal:

*“Artículo 4.- Para que la acción o la omisión sean consideradas delictivas, se requiere que lesionen o pongan en peligro, sin causa justa, al bien jurídico tutelado por la ley penal”.*

### ● Culpabilidad

El siguiente elemento es la culpabilidad. Para Sergio Vela Treviño: *“La culpabilidad es el elemento subjetivo del delito y el eslabón que asocia lo material del acontecimiento típico y antijurídico con la subjetividad del autor de la conducta.”*<sup>37</sup> Es un elemento muy importante en la teoría del delito porque asocia la voluntad del agente con el conocimiento de la conducta que realiza.

I. Griselda Amuchategui Requena: *“La culpabilidad es la relación directa que existe entre la voluntad y el conocimiento del hecho con la conducta realizada”.*<sup>38</sup> Sobre este elemento y su significado existen dos teorías que tratan de explicar la culpabilidad: *“La teoría psicológica que funda la culpabilidad en el aspecto psicológico del sujeto activo y la teoría normativa que dice que la base de la culpabilidad radica en la imperatividad de la ley, dirigida a quienes tienen capacidad para obrar conforme a la norma a fin de que se pueda emitir el juicio de reproche.”*<sup>39</sup>

Fernando Castellanos Tena manifiesta: *“Una conducta será delictuosa no sólo*

---

<sup>37</sup> VELA TREVIÑO, Sergio. Culpabilidad e Inculpabilidad. Teoría del Delito. Editorial Trillas, México, 1985, p. 337.

<sup>38</sup> AMUCHATEGUI REQUENA, I. Griselda. Derecho Penal. Op. Cit. pág. 85.

<sup>39</sup> Idem.

*cuando sea típica y antijurídica, sino además culpable. Se considera como culpable una conducta cuando a causa de las relaciones psíquicas existentes entre ella y su autor, debe serle jurídicamente reprochada”.*<sup>40</sup>

Otro autor, Ignacio Villalobos expresa: *“La culpabilidad, genéricamente consiste en el desprecio del sujeto por el orden jurídico y por los mandatos y prohibiciones que tienden a constituirlo y conservarlo, desprecio que se manifiesta por franca oposición en el dolo, o indirectamente, por indolencia o desatención nacidas del desinterés o subestimación del mal ajeno frente a los propios deseos, en la culpa”.*<sup>41</sup> El autor habla del desprecio a los mandatos y prohibiciones legales, desprecio que se manifiesta por el dolo o la culpa.

Interesantes ambas teorías porque aluden a ámbitos diferentes y que deben complementarse en aras de una mayor comprensión de este elemento, pues, tan trascendente es la cuestión psicológica del sujeto como el carácter de imperativo que tiene la ley, por ello, quienes tienen capacidad para actuar de acuerdo a la norma deben saber ese carácter de la norma y por tanto se les puede hacer un juicio de reproche.

Este elemento se encuentra contenido en el artículo 5 del Código Penal para el Distrito Federal:

*“ARTÍCULO 5 (Principio de culpabilidad). No podrá aplicarse pena alguna, si la acción o la omisión no han sido realizadas culpablemente. La medida de la pena estará en relación directa con el grado de culpabilidad del sujeto respecto del hecho cometido, así como de la gravedad de éste.*

*Igualmente se requerirá la acreditación de la culpabilidad del sujeto para la aplicación de una medida de seguridad, si ésta se impone accesoriamente a la pena, y su duración estará en relación directa con el grado de aquélla. Para la imposición de las otras medidas penales será necesaria la existencia, al menos, de un hecho antijurídico, siempre que de acuerdo con las condiciones*

---

<sup>40</sup> CASTELLANOS TENA, Fernando. Elementos Fundamentales de Derecho Penal. Op. Cit. pág. 233.

<sup>41</sup> VILLALOBOS, Ignacio. Derecho Penal Mexicano. Editorial Porrúa, 3ª ed., México, 1975, pág. 283.

*personales del autor, hubiera necesidad de su aplicación en atención a los fines de prevención del delito que con aquéllas pudieran alcanzarse.”*

La culpabilidad presenta dos formas en las que se manifiesta: el *dolo* y la *culpa*, ya sea que el agente encamine su voluntad o no al el resultado.

- **Dolo**

El dolo es: “... *causar intencionalmente el resultado típico, con conocimiento y conciencia de la antijuridicidad del hecho. También se conoce como delito intencional o doloso*”.<sup>42</sup> Es el entender y querer hacer algo; realizar la conducta delictiva. El dolo tiene dos elementos: El *ético*, que es saber que con la conducta se infringe la norma jurídica y el *volitivo*, que se traduce en la voluntad de realizarla la misma.

En el dolo, el agente activo, conoce los resultados que puede causar su conducta y aún así, decide realizarla.

El dolo puede ser *directo* o *indirecto*. En el dolo directo: “*El sujeto activo tiene intención de causar un daño determinado y lo hace, de manera que existe identidad entre la intención y el resultado típico*”<sup>43</sup> ; por ejemplo, el agente desea violar, privar de la vida, robar y lo lleva a cabo.

En el dolo *indirecto* o *eventual*, como también se le conoce, “*el sujeto desea un resultado típico, a sabiendas de que hay posibilidades de que surjan otros diferentes*”<sup>44</sup>; por ejemplo, alguien desea lesionar a un comensal determinado y coloca una sustancia venenosa en la sal de mesa, pero, a sabiendas de que también pueden resultar lesionados otros comensales; en otro ejemplo, un sujeto desea privar de la vida a otro quien siempre se encuentra reunido con

---

<sup>42</sup> AMUCHATEGUI REQUENA, I. Griselda. Derecho Penal. Op. Cit. pág. 86.

<sup>43</sup> Idem.

<sup>44</sup> Idem.

otras personas, por ello decide realizar la conducta utilizando una arma de fuego a sabiendas de que pueden resultar lesionados otros sujetos.

El dolo también puede ser *genérico*, cuando hay la intención de causar un daño o afectación, se dice entonces que la voluntad consciente se encamina a producir el resultado. Puede ser específico, cuando existe la intención de causar un daño con una especial voluntad que la norma exige para cada caso. A este tipo de dolo se le conoce también como dolo con intención ulterior.

El *dolo indeterminado*, tiene lugar cuando el agente tiene la intención de cometer un delito de forma imprecisa, por ejemplo, cuando alguien pone una bomba como protesta por alguna situación determinada, aquí, el sujeto sabe que causará uno o varios daños, pero no sabe a ciencia cierta cuál sucederá.

#### • Culpa

La otra forma de la culpabilidad es la culpa. En ella, el agente actúa sin la voluntad de que se produzca el suceso y menos que se produzcan daños a otros. Esto es, que el agente lo hace de manera imprudencial, por negligencia, impericia o por simple falta de previsión. I. Griselda Amuchategui Requena: *“La culpa es el segundo grado de culpabilidad y ocurre cuando se causa un resultado típico sin intención de producirlo, pero se ocasiona por imprudencia o falta de cuidado o de precaución, cuando pudo ser previsible y evitable. La doctrina le llama delito culposo, imprudencial o intencional”*.<sup>45</sup>

Los elementos de la culpa son los siguientes:

- *“Conducta.*
- *Carencia de cuidado, cautela o precaución que exigen las leyes.*
- *Resultado previsible.*
- *Tipificación del resultado.*

---

<sup>45</sup> AMUCHATEGUI REQUENA, I. Griselda. Derecho Penal. Op. Cit. pág. 87.

- *Nexo causal o relación de causalidad*.<sup>46</sup>

La doctrina clasifica la culpa en dos clases:

a) *“Culpa consciente, con previsión o con representación, la que existe cuando el sujeto ha previsto el resultado típico como posible, y no lo desea, pero, además, abriga la esperanza de que no ocurra”*.<sup>47</sup> Ejemplo, un chofer que tiene que manejar su vehículo y llegar a un lugar determinado a sabiendas de que sus frenos no están bien; no obstante saber que puede atropellar a alguien, decide acelerar el paso, con la esperanza de que nadie se cruce en su camino.

b) *“La culpa inconsciente, sin previsión o representación, tiene lugar cuando no se prevé un resultado previsible. Existe voluntad de la conducta causal, pero no hay representación del resultado de naturaleza previsible. Para algunos autores, esta forma de culpa se da cuando el sujeto no previó un resultado por falta de diligencia”*.<sup>48</sup> Ejemplo de esto, es el caso de alguien que limpia un arma de fuego, pero que por descuido dispara contra otra u otras personas, actuando de manera torpe al no prever la posibilidad de un resultado que debió haber previsto y evitado. A este tipo de culpa se le suele clasificar en: lata, leve y levísima de acuerdo al criterio civilista sobre la facilidad de la previsión de la conducta.

- La culpa lata es aquella en la que hay mayor posibilidad de prever el daño que se puede producir.
- La culpa leve es aquella en la que existe una menor posibilidad de prever el daño que se puede causar.
- La culpa levísima es aquella en la que la posibilidad de prever el daño es mucho menor que en las dos anteriores, esto significa que la diferencia está

---

<sup>46</sup> AMUCHATEGUI REQUENA, I. Griselda. Derecho Penal. Op. Cit. pág. 87.

<sup>47</sup> JIMÉNEZ DE ASÚA, Luís. La Ley y el Delito. Op. Cit. pág. 480.

<sup>48</sup> Idem.



definida por la posibilidad de que el agente pueda prever el daño que puede causar.

#### 1.6.2.2. Elementos negativos. Breve descripción.

A continuación, se hará breve mención sobre el aspecto negativo de los elementos anteriormente explicados.

- **Ausencia de conducta**

El aspecto negativo de la conducta es la ausencia de ésta. Esto quiere decir que la conducta no existe, y por lo tanto, el delito tampoco.

La ausencia de conducta tiene lugar en los casos de: *vis absoluta, vis maior, actos reflejos, sueño, sonambulismo e hipnosis*.

- **Vis absoluta.** Consiste en que una fuerza humana exterior e irresistible se ejerce contra la voluntad de una persona, quien aparentemente comete el delito. Roberto Reynoso Dávila expresa primeramente que: *“Los actos no voluntarios, los movimientos reflejos, no son acciones en sentido penal. Los actos que escapan a todo control del querer no pueden atribuirse a la voluntad y por lo tanto, no pueden constituir delito”*.<sup>49</sup> Después apunta: *“No hay acción o conducta cuando se es violentado por una fuerza exterior que no puede resistir, **bis absoluta**, supera la voluntad del sujeto de tal modo que es incapaz de autodeterminarse. Por ejemplo, el agente de la autoridad que es atado para que no persiga al delincuente...”*. Por último cita a Joaquín Francisco Pacheco: *“... la acción que se ejecuta por virtud de una violencia irresistible, no es seguramente una acción humana: quien así obra no es en aquel acto de un hombre, es un instrumento. Aquí no sólo falta la voluntad, sino que naturalmente existe la*

---

<sup>49</sup> REYNOSO DÁVILA, *Teoría General del Delito*, 4ª ed., Editorial Porrúa, México, 1999, pág. 34.

*voluntad contraria .No se esfuerza nadie a hacer una cosa, sino porque dejado a su espontánea voluntad se sabe que no ha de hacerla. Este caso de la ley es sumamente sencillo. En el no puede ocurrir dificultad alguna (se refiere a la excluyente de la fuerza física exterior irresistible). Sus términos son claros: su precepto no da lugar a ninguna cuestión. El que es violentado materialmente, no amedrentado, no cohibido, sino violentado de hecho, ése obró sin voluntad, obró sin culpa, no cometió delito, es tan inocente como la espada misma de que un asesino se valiera”.*<sup>50</sup>

Así, cuando alguien mata a otro por vis absoluta, esto coloca al primero en la posición de un simple instrumento, del que se vale el verdadero sujeto activo. Es por esto que la autora I. Griselda Amuchategui Requena expresa: *“Ni desde el punto de vista de la lógica, ni desde el jurídico puede ser responsable quien es usado como medio para cometer un delito, por ejemplo, presionar la mano de alguien sobre el gatillo para que dispara el arma y mate a otra persona”.*<sup>51</sup>

- **Vis maior.** Es igualmente, una fuerza mayor, pero, que no proviene del hombre, sino de la naturaleza. Ejemplo, cuando ocurre un terremoto y una persona impulsada por un movimiento de la tierra proyecta al vacío a otro que tiene cerca.

- **Actos reflejos.** Son aquellos movimientos que obedecen a las excitaciones que no son percibidas por la conciencia, por lo que no existe delito, por ejemplo, cuando el agente se encuentra conduciendo un vehículo y en ese momento experimenta convulsiones que no puede controlar y así se impacta contra otras personas y las priva de la vida.

Luís Jiménez de Asúa considera que: *“... La fuerza física irresistible constituye un caso de ausencia de acción”.*<sup>52</sup>

---

<sup>50</sup> REYNOSO DÁVILA, *Teoría General del Delito*, pág. 34.

<sup>51</sup> AMUCHATEGUI REQUENA, I. Griselda, *Derecho Penal*, Op. Cit, pág. 53.

<sup>52</sup> JIMÉNEZ DE ASÚA, Luis. *La Ley y el Delito*. Op. Cit., págs. 322 a 325.

• **Sueño y sonambulismo.** En ambos casos existe un estado de inconsciencia temporal, por lo que para algunos autores, existe ausencia de la conducta cuando el agente realice un acto típico contra otra, para otras opiniones, simplemente se trataría del aspecto negativo de la imputabilidad.

• **Hipnosis.** Es otra forma de inconsciencia temporal considerada por algunos como una forma de ausencia de conducta, ya que no existe voluntad ni conocimiento por parte del agente.

• **Atipicidad**

Es el aspecto contrario de la tipicidad. I. Griselda Amuchategui Requena: *“Es la no adecuación de la conducta al tipo penal, lo cual da lugar a la no existencia del delito”*.<sup>53</sup>

La conducta del agente no se adecua al tipo penal, por que falta uno o varios de los elementos que el tipo exige. Es por esto que el autor Fernando Castellanos Tena apunta: *“Cuando no se integran todos los elementos descritos en el tipo legal, se presenta el aspecto negativo llamado atipicidad. La atipicidad es la ausencia de adecuación de la conducta al tipo. Si la conducta no es típica, jamás podrá ser delictuosa”*.<sup>54</sup> Posteriormente agrega que: *“toda tipicidad hay falta de tipo, si un hecho específico no encuadra exactamente en el descrito por la ley, respecto de él no existe tipo”*.

El artículo 29 del Código Penal para el Distrito Federal se refiere a la atipicidad como causa de exclusión del delito:

**“ARTÍCULO 29 (Causas de exclusión).** *El delito se excluye cuando:*

*I. (Ausencia de conducta). La actividad o la inactividad se realice sin intervención de la voluntad del agente;*

**II. (Atipicidad).** *Falte alguno de los elementos que integran la descripción*

---

<sup>53</sup> AMUCHATEGUI REQUENA, I. Griselda, Derecho Penal, Op. Cit, pág. 64.

<sup>54</sup> CASTELLANOS TENA, Fernando. Elementos Fundamentales de Derecho Penal. Op. Cit. pág. 175.

***legal del delito de que se trate...”.***

Finalmente, el mismo autor Fernando Castellanos Tena señala que las principales causas de atipicidad son las siguientes: *“a) Ausencia de la calidad o del número exigido por la ley en cuanto a los sujetos activo y pasivo; b) si faltan el objeto material o el objeto jurídico; c) cuando no se dan las referencias temporales o espaciales requeridas en el tipo; d) al no realizarse el hecho por los medios comisitos específicamente señalados en el Ley; e) si faltan los elementos subjetivos del injusto legalmente exigidos; y, f) por no darse, en su caso la antijuridicidad especial”*.<sup>55</sup>

**• Causas de justificación o licitud**

En el código Penal de 1931 se hacía referencia de las causas de justificación como aspectos negativos de ola antijuridicidad. Fernando Castellanos Tena hablaba de ellas así: El maestro Fernando Castellanos Tena advierte que las principales causas de atipicidad son las siguientes: *“a) Ausencia de la calidad o del número exigido por la ley en cuanto a los sujetos activo y pasivo; b) si faltan el objeto material o el objeto jurídico; c) cuando no se dan las referencias temporales o espaciales requeridas en el tipo; d) al no realizarse el hecho por los medios comisitos específicamente señalados en el Ley; e) si faltan los elementos subjetivos del injusto legalmente exigidos; y, f) por no darse, en su caso la antijuridicidad especial”*.<sup>56</sup>

Si lo antijurídico se traduce como lo contrario a Derecho, las llamadas causas de justificación eran lo contrario a lo antijurídico.

En el Código Penal vigente, ya no se hace mención de las causas de justificación, sino de las causas de exclusión del delito en estos términos:

*“Art. 29.- (Causas de exclusión). El delito se excluye cuando:*

---

<sup>55</sup> CASTELLANOS TENA, Fernando. Elementos Fundamentales de Derecho Penal. Op. Cit. pág. 175.

<sup>56</sup> Idem.

*I. (Ausencia de conducta). La actividad o la inactividad se realice sin intervención de la voluntad del agente;*

*II. (Atipicidad). Falte alguno de los elementos que integran la descripción legal del delito de que se trate;*

*III. (Consentimiento del titular). Se actúe con el consentimiento del titular del bien jurídico afectado, o del legitimado legalmente para otorgarlo, siempre y cuando se cumplan los siguientes requisitos:*

*a) Que se trate de un bien jurídico disponible;*

*b) Que el titular del bien jurídico, o quien esté legitimado para consentir, tenga la capacidad jurídica para disponer libremente del bien; y*

*c) Que el consentimiento sea expreso o tácito y no medie algún vicio del consentimiento.*

*Se presume que hay consentimiento, cuando el hecho se realiza en circunstancias tales que permitan suponer fundadamente que, de haberse consultado al titular del bien o a quien esté legitimado para consentir, éstos hubiesen otorgado el consentimiento.*

*IV. (Legítima defensa). Se repela una agresión real, actual o inminente y sin derecho, en defensa de bienes jurídicos propios o ajenos, siempre que exista necesidad de la defensa empleada y no medie provocación dolosa suficiente e inmediata por parte del agredido o de su defensor.*

*Se presume que existe legítima defensa, salvo prueba en contrario, cuando se cause un daño a quien por cualquier medio trate de penetrar o penetre, sin derecho, al lugar en que habite de forma temporal o permanente el que se defiende, al de su familia o al de cualquier persona respecto de las que el agente tenga la obligación de defender, a sus dependencias o al sitio donde se encuentren bienes propios o ajenos respecto de los que exista la misma obligación. Igual presunción existirá cuando el daño se cause a un intruso al momento de sorprenderlo en alguno de los lugares antes citados en circunstancias tales que revelen la posibilidad de una agresión.*

*V. (Estado de necesidad). Se obre por la necesidad de salvaguardar un bien jurídico propio o ajeno, de un peligro real, actual o inminente, no ocasionado*

*dolosamente por el sujeto, lesionando otro bien de menor o igual valor que el salvaguardado, siempre que el peligro no sea evitable por otros medios y el agente no tuviere el deber jurídico de afrontarlo;*

*VI. (Cumplimiento de un deber o ejercicio de un derecho). La acción o la omisión se realicen en cumplimiento de un deber jurídico o en ejercicio de un derecho, siempre que exista necesidad racional de la conducta empleada para cumplirlo o ejercerlo;*

*VII. (Inimputabilidad y acción libre en su causa). Al momento de realizar el hecho típico, el agente no tenga la capacidad de comprender el carácter ilícito de aquél o de conducirse de acuerdo con esa comprensión, en virtud de padecer trastorno mental o desarrollo intelectual retardado, a no ser que el sujeto hubiese provocado su trastorno mental para en ese estado cometer el hecho, en cuyo caso responderá por el resultado típico producido en tal situación.*

*Cuando la capacidad a que se refiere el párrafo anterior se encuentre considerablemente disminuida, se estará a lo dispuesto en el artículo 65 de este Código.*

*VIII. (Error de tipo y error de prohibición). Se realice la acción o la omisión bajo un error invencible, respecto de:*

*a) Alguno de los elementos objetivos que integran la descripción legal del delito de que se trate; o*

*b) La ilicitud de la conducta, ya sea porque el sujeto desconozca la existencia de la ley o el alcance de la misma o porque crea que está justificada su conducta.*

*Si los errores a que se refieren los incisos anteriores son vencibles, se estará a lo dispuesto en el artículo 83 de este Código.*

*XI. (Inexigibilidad de otra conducta). En atención a las circunstancias que concurren en la realización de una conducta ilícita, no sea racionalmente exigible al sujeto una conducta diversa a la que realizó, en virtud de no haberse podido conducir conforme a derecho.*

*Las causas de exclusión del delito se resolverán de oficio, en cualquier estado del proceso.*

*Si en los casos de las fracciones IV, V y VI de este artículo el sujeto se excediere, se estará a lo previsto en el artículo 83 de este Código”.*

Estas hipótesis tienen la importancia que de actualizarse, excluyen el delito. En ellas están contenidas las antiguas causas de justificación del Código Penal de 1931, más otras hipótesis novedosas que el legislador del Distrito Federal incorporó.

### ● **Inculpabilidad**

La inculpabilidad es el aspecto contrario de la culpabilidad. Sobre ella, Luís Jiménez de Asúa apunta: *“...la inculpabilidad consiste en la absolucón del sujeto en el juicio de reproche”*.<sup>57</sup>

La inculpabilidad tiene lugar cuando los elementos esenciales de la culpabilidad están ausentes, como son el conocimiento y la voluntad. Asimismo, tampoco es culpable una conducta si falta alguno de los elementos del delito i si el sujeto es inimputable.

Sobre las causas de inculpabilidad, los partidarios del norvativismo reconocen el error y la no exigibilidad de otra conducta. Fernando Castellanos Tena acepta sólo al error esencial de hecho (que ataca el elemento intelectual) y también, la coacción sobre la voluntad (que afecta el elemento volitivo). Apunta el autor *“El error es un falso conocimiento de la realidad; es un conocimiento equivocado. Hablar de esta institución nos llevaría uno o varios apartados, por lo que para fines de la presente investigación sólo diremos que tanto el error como la ignorancia pueden representar causas de inculpabilidad, si producen en la persona un desconocimiento o conocimiento equivocado sobre la antijuricidad de su conducta”*.<sup>58</sup>

---

<sup>57</sup> JIMÉNEZ DE ASÚA, Luis. *La Ley y el Delito*. Op. Cit. pag. 480.

<sup>58</sup> CASTELLANOS TENA, Fernando. *Elementos Fundamentales de Derecho Penal*. Op. Cit. pág. 259.

El error puede se clasifica en: *error de hecho* y *error de derecho*. El error de hecho se clasifica en *esencial* y *accidental*; el accidental abarca tanto la *aberratio ictus*, la *aberratio in persona* y la *aberratio delicti*.

Asimismo, la doctrina conoce las eximentes putativas como: la *legítima defensa putativa*, el *estado de necesidad putativo*, la *no exigibilidad de otra conducta*, el *temor fundado*, el *encubrimiento de parientes y allegados* y el *estado de necesidad tratándose de bienes de la misma entidad*.



## **CAPÍTULO SEGUNDO**

### **EL DELITO DE HOSTIGAMIENTO Y LOS DELITOS SEXUALES EN EL CÓDIGO PENAL FEDERAL**

#### **2.1. Algunas clasificaciones de los delitos:**

Iniciaremos el presente capítulo con algunos aspectos generales sobre el delito para después referirnos al delito de hostigamiento sexual de manera particular.

Los autores se han dado a la tarea de clasificar el delito desde diversos puntos de vista, pero el criterio más aceptado es que versa sobre el bien jurídico tutelado. A continuación abundaremos sobre este apartado.

##### **2.1.1. Doctrinal.**

La doctrina se ha ocupado desde hace tiempo de clasificar al delito desde diferentes puntos de vista. Algunas de esas clasificaciones son las siguientes.

- *Por su gravedad: tripartito y bipartito.* El sistema tripartito utilizado en algunos países como Bolivia se divide a su vez en:

1. Crímenes.
2. Delitos.
3. Contravenciones.

Se hace la crítica en el sentido de que esta clasificación no establece la diferencia cuantitativa entre los crímenes y los delitos, por ejemplo, una lesión puede ser tanto un crimen como un delito, de acuerdo con la menor o mayor gravedad de sus efectos en el sujeto pasivo.<sup>59</sup>

El sistema bipartito se subdivide en:

---

<sup>59</sup> MACHICADO, Jorge en “Apuntes jurídicos”, [www.jorgemachicado.blogspot.mx](http://www.jorgemachicado.blogspot.mx) Consultada el 18 de diciembre de 2015 a las 17:00 horas.

1. Delitos.

2. Contravenciones.

En los países en los que adoptan este criterio como Bolivia, señalan que la diferencia entre delitos y contravenciones radica en que el delito está contenido en el Código Penal, mientras que la contravención se encuentra en disposiciones especiales como la ley de caza, la de pesca, disposiciones sanitarias, entre otras. Otra diferencia es que en el delito, el daño es efectivo, mientras que en la contravención se trata de un simple peligro.<sup>60</sup>

- *Por la forma de acción:* pueden ser los delitos de comisión, omisión o de comisión por omisión.

- *Por la forma de ejecución:* el delito puede ser instantáneo, permanente, continuado, flagrante, conexo o compuesto.

- *Por las consecuencias de la acción:* el delito puede ser formal o material. En los delitos formales, la ley no exige el cumplimiento de los resultados que pretende el sujeto activo, basta con el cumplimiento de los hechos que conduzcan a ese resultado. En los delitos materiales o de resultado, éstos se consuman a través de la consecución de un daño efectivo que el sujeto activo se propuso, por ejemplo, el homicidio.

- *Por la calidad del sujeto,* el delito puede ser: impropio o propio. En el delito impropio, la norma penal utiliza una redacción precisamente impropia, por ejemplo: “*Toda persona que...*”, “*Al que...*”, “*Los que...*”.

En el delito propio la norma se dirige particularmente a ciertas personas quienes reúnen condiciones establecidas, por ejemplo, “*al servidor público que...*”, “*al profesionalista que...*”, “*al médico que...*”.

---

<sup>60</sup> MACHICADO, Jorge en “Apuntes jurídicos”, [www.jorgemachicado.blogspot.mx](http://www.jorgemachicado.blogspot.mx).

- Por la forma procesal, los delitos pueden ser: de acción privada, de acción pública a instancia de parte y de acción pública.

En los delitos de acción privada, sólo se enjuicia y sanciona por querrela del ofendido. En los delitos de acción pública a instancia de parte, el Fiscal puede perseguir sólo a petición de la parte ofendida, como sucede en delitos como el abandono de familia. En los delitos de acción pública, basta con la denuncia de cualquier persona para que la autoridad actúe su labor investigatoria.

- Por las formas de culpabilidad, el delito puede ser doloso o culposo. En los delitos dolosos, el sujeto activo tiene el conocimiento y expresa su voluntad en el acto típicamente antijurídico. En los delitos culposos, el sujeto no desea el resultado típico, sin embargo, por descuido, imprecisión, falta de pericia o negligencia éste se produce y causa un daño a una o varias personas. En el delito doloso existe voluntad mientras que en el culposo existe negligencia del agente.

Otro criterio de clasificación es el de la autora I. Griselda Amuchategui:

*“a) Por la conducta: de acción, de omisión, de omisión simple, de comisión por omisión.*

*b) Por el daño: de daño o lesión, de peligro (que puede ser peligro efectivo y presunto).*

*c) Por el resultado: formal, de acción o de mera conducta, material o de resultado.*

*d) Por la intencionalidad: delitos dolosos, intencionales, culposos, imprudenciales o no intencionales y los preterintencionales o ultraintencionales.*

*e) Por la estructura: simples o complejos.*

*f) Por el número de sujetos: unisubjetivos y plurisubjetivos.*

*g) Por su duración: instantáneo, instantáneo con efectos permanentes, continuado, permanente.*

*h) Por su procedencia o perseguibilidad: de oficio o de querrela necesaria.*

- i) Por la materia: comunes, federales, militares, políticos, contra el derecho internacional.*
- j) Por el bien jurídico tutelado: cada delito protege un determinado bien, por ejemplo, en el homicidio, se tutela la vida; en el robo, el patrimonio.*
- k) Por su ordenación metódica: básico o fundamental, especial, complementado.*
- l) Por su composición: normal, anormal.*
- m) Por su autonomía o dependencia: autónomos, dependientes o subordinados.*
- n) Por su formulación: casuístico (que puede ser alternativo o acumulativo) y amplio.*
- o) Por la descripción de sus elementos: descriptivo, normativo y subjetivo”.<sup>61</sup>*

Ambas clasificaciones casi coinciden en sus contenidos, por lo que es dable aceptarlas como complementarias.

### **2.1.2. De acuerdo al Código Penal Federal.**

El Código Penal Federal fue publicado en el Diario Oficial de la Federación mediante Decreto de fecha 2 de enero de 1931 y era tanto código Penal para el Distrito Federal como de aplicación federal. Con la publicación del Código Penal para el Distrito Federal, publicado en la gaceta Oficial de esta entidad el 16 de julio de 2002, el código penal de 1931 quedó como únicamente como Código Penal Federal.

Este ordenamiento sustantivo penal se compone de dos grandes libros. En el segundo de ellos se encuentran los delitos del orden federal clasificados en orden al bien jurídico que se tutela. Sin embargo, el catálogo de delitos del orden federal no inicia con los relativos a la vida e integridad corporal, que son los

---

<sup>61</sup> AMUCHATEGUI REQUENA, I. Griselda. Derecho Penal, Op. Cit., págs. 58 a 64.

bienes más importantes que posee el ser humano, como son lesiones, homicidio, feminicidio, aborto, abandono de personas y violencia familiar, los cuales se encuentran en el Título Décimo Noveno, sino que el citado Libro Segundo inicia con los Delitos contra la Seguridad de la Nación, contenidos en el Título Primero y que consta de los siguientes ilícitos: traición a la patria, espionaje, sedición, motín, rebelión, terrorismo, sabotaje, conspiración y las disposiciones generales para todos ellos.

De lo anterior desprendemos que el legislador clasificó los delitos federales no en orden a la importancia del bien jurídico que se protege, sino al tipo de delito de que se trate.

## **2.2. Los delitos sexuales:**

Dentro del amplio catálogo de delitos que contempla el Código Penal Federal se encuentra el rubro de los delitos sexuales, los cuales reciben el siguiente título en el Código de referencia: "Delitos contra la libertad y el normal desarrollo psicosexual", los cuales se encuentran ubicados en el Título Décimo quinto del Código Penal Federal.

### **2.2.1. Concepto.**

Sobre este tipo de delitos, tenemos las siguientes opiniones: *"Delitos sexuales: Expresión generalmente empleada para referirse a acciones que afectan a personas de cualquier edad y sexo, contra su consentimiento y que perturban su desarrollo sexual.*

*Son conductas reprobadas social y legalmente".<sup>62</sup>*

---

<sup>62</sup> Disponible en línea en: [http://www.cenevyt.org.mx/revista/sxj\\_18](http://www.cenevyt.org.mx/revista/sxj_18) consultada el 23 de noviembre de 2015 a las 22:01.

En esta noción, los delitos sexuales son entendidos como acciones humanas que afectan o dañan a cualquier persona, que son ejecutadas contra su consentimiento y el punto más importante, que dichas acciones que afectan el desarrollo sexual de las personas afectas, por lo que son reprobadas tanto social como jurídicamente.

El autor Luís Misael Flores Olmos refiere lo siguiente: *“Hablamos de delitos sexuales cuando nos ubicamos en el discurso jurídico y la referencia es la norma como pacto social y cultural que constituye a los llamados delitos sexuales es la violencia erótica”*.<sup>63</sup> Para este autor, los delitos sexuales hacen referencia a la violencia erótica; una noción muy limitada ya que no aborda el punto que estimamos es esencial en esta clase de delitos, la afectación del desarrollo psico sexual que experimenta el sujeto pasivo de la conducta, ya que después de la conducta desplegada por el sujeto activo, el pasivo probablemente resienta daños que pueden llegar a ser irreversibles, por ejemplo, en el caso de la violación que es el delito sexual más grave, sin embargo, en delitos considerados como menores desde el punto de vista sexual como el hostigamiento y el acoso sexual, la conducta penalmente prohibida puede causar daños severos en la autoestima de la víctima, como lo analizaremos en puntos posteriores de esta investigación.

La autora I. Griselda Amuchategui Requena apunta lo siguiente: *“Dentro del género de la libertad se hallan diversas especies, por lo que existen delitos contra la libertad física, contra la libertad de morada, contra la libertad psíquica, contra la libertad de trabajo, etc., pero una especie muy importante es la libertad sexual, que implica el libre desenvolvimiento personal en el terreno del comportamiento sexual. Con las reformas al código Penal, del 21 de enero de 1991, el bien jurídico de estos delitos es la libertad y el normal desarrollo*

---

<sup>63</sup> FLORES OLMOS, Luís Misael, Delitos Sexuales, facultad de Derecho y Ciencias Sociales, Benemérita Universidad de Puebla, disponible en [www.penaldelitossexuales.galeon.com](http://www.penaldelitossexuales.galeon.com), consultada el 23 de noviembre de 2016 a las 23:13 horas.

*psicosexual*".<sup>64</sup> La autora hace referencia a la reforma de 1991, en la que se cambió de denominación a los delitos sexuales por delitos contra la libertad y el normal desarrollo psicosexual, ampliando el espectro de protección o tutela legal de los tipos penales contenidos en ese rubro, por ejemplo, con la violencia familiar y el feminicidio. Es por esta razón que tanto en el Código Penal Federal como en el Código Penal para el Distrito Federal se cambió la denominación de delitos sexuales por la ya mencionada.

Con el ánimo de conciliar las opiniones anteriores esgrimidas por los autores nos orientamos hacia la concepción de los delitos sexuales o delitos contra la libertad y el normal desarrollo psicosexual como aquellas conductas humanas prohibidas y sancionadas por la ley y que causan daño en la libertad y la seguridad sexuales de las personas, pudiendo ser sujetos pasivos o víctimas cualquiera: hombres. Mujeres, niños o niñas.

Históricamente han sido considerados como delitos graves en virtud del tipo o nivel de daño que producen en sus víctimas, dejando en muchos casos, secuelas irreversibles.

### **2.2.2. Bien jurídico tutelado.**

De la lectura del Título Décimo Quinto del Código Penal Federal se desprende el bien jurídico tutelado en estos delitos: la libertad y normal desarrollo psicosexual.

Sabemos perfectamente que nuestra Constitución Política consagra varios tipos de libertades en su parte dogmática y una de ellas es la libertad de toda persona a ejercer su sexualidad de manera responsable. A este respecto. El artículo 4º del Pacto Federal dispone:

***“Artículo 4o. (Se deroga el anterior párrafo primero)***

---

<sup>64</sup> AMUCHATEGUI REQUENA, I. Griselda. Derecho Penal. Op. Cit. pág. 294.

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

*Toda persona tiene derecho a decidir de manera libre, responsable e informada sobre el número y el espaciamiento de sus hijos...”.*

Adicionalmente, la libertad sexual es uno de los principales derechos humanos, es por esto que diversos instrumentos internacionales como la Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948 consagra el derecho de libertad sexual en estos términos:

**“Artículo 16**

*1. Los hombres y las mujeres, a partir de la edad núbil, tienen derecho, sin restricción alguna por motivos de raza, nacionalidad o religión, a casarse y fundar una familia, y disfrutarán de iguales derechos en cuanto al matrimonio, durante el matrimonio y en caso de disolución del matrimonio...”*

La Convención Americana sobre Derechos Humanos, adoptada en San José, Costa Rica en 1969, establece en su artículo 5:

**“ARTÍCULO 5. Derecho a la Integridad Personal**

*1. Toda persona tiene derecho a que se respete su integridad física, psíquica y moral...”.*

De esto se colige que todo ser humano goza del inalienable derecho a la libertad, la cual implica varias subdivisiones, entre ellas, la libertad para ejercer su sexualidad de manera informada y consciente, teniendo los hijos que considere y formando una familia.

Los delitos sexuales atentan contra este importante derecho, ya que el sujeto activo en ellos, restringe este importante derecho e impone su voluntad contra la del sujeto pasivo.



En cuanto a la seguridad sexual, se trata de un derecho intrínseco al de la libertad sexual y consiste en que todas las personas gozan del derecho de decidir cuando y con quién tener relaciones sexuales, por lo que todo acto que pretenda menoscabar este derecho será sancionado. Esto es exactamente lo que sucede en los delitos sexuales, ya que el sujeto activo atenta contra la seguridad sexual del activo al realizar la conducta en contra de la voluntad del pasivo.

De esta manera, en los delitos sexuales se tutela la libertad y seguridad sexual. Ahora bien, de acuerdo a la reforma de 1991 al Código Penal para el Distrito Federal y que también lo era en el ámbito federal, el bien jurídico tutelado en los delitos sexuales se amplió hacia el normal desarrollo psicosexual de las personas, esto es, que toda persona, principalmente los menores de edad o incapaces tienen también el derecho a gozar de un desarrollo físico y psicológico normal, el cual se ve alterado y dañado con algún delito sexual, por ejemplo, la violación.

Los diferentes delitos sexuales pueden ocasionar serios daños no sólo en la integridad física de la víctima, como las lesiones, sino que también alterar o dañar también el desarrollo normal psicológico, pudiendo causar traumas respecto a las relaciones sexuales. Los delitos sexuales son actos que tanto la sociedad como la ley consideran detestables, es por eso que se sancionan con penas considerables.

### **2.2.3. Clasificación de los delitos sexuales de acuerdo al Código Penal Federal.**

El Código Penal Federal contiene los siguientes delitos sexuales en su Título Décimo Quinto denominado "Delitos contra la libertad y el normal desarrollo psicosexual:

- Capítulo I. Hostigamiento sexual, abuso sexual, estupro y violación.
- Capítulo II. Derogado.
- Capítulo III. Incesto.
- Capítulo IV. Adulterio.
- Capítulo V. Disposiciones generales.

#### **2.2.4. El delito de hostigamiento sexual:**

Dentro de los citados delitos sexuales que contiene el Código Penal Federal enumerados, hemos optado por analizar particularmente el delito de hostigamiento sexual que tiene lugar dentro de las relaciones laborales y que pasa casi inadvertido para muchas personas y las autoridades.

##### **2.2.4.1. Concepto.**

El Instituto de las Mujeres del Distrito Federal señala sobre el hostigamiento sexual lo siguiente: *“El hostigamiento sexual es una conducta sexual no deseada, verbal o física, que humilla, insulta y degrada a las personas.*

*Esta conducta puede ser repetitiva o presentarse una sola vez.*

*Se da en cualquier espacio, en la calle, en el transporte colectivo, escuela, hogar, centro de trabajo, organización o sindicato”.*<sup>65</sup>

Más adelante el mismo Instituto agrega que el hostigamiento sexual: *“... es una forma de persecución que suscita una inquietud creciente, abarca una amplia gama de manifestaciones sexuales no deseadas entre las que se encuentran: Contactos físicos innecesarios, como caricias, rozamientos o palmaditas.*

---

<sup>65</sup> Instituto de las Mujeres del Distrito Federal, “Hostigamiento Sexual”, en la serie de “Violencia Familiar”, disponible en [www.nuestraedad.com.mx/hostigamiento](http://www.nuestraedad.com.mx/hostigamiento) consultada el 24 de noviembre de 2015 a las 23:30.

*Observaciones sugerentes o desagradables acerca del cuerpo y la vestimenta; chistes, bromas o agresiones verbales.*

*Invitaciones comprometedoras o que causen incomodidad o malestar.*

*Demandas de favores sexuales.*

*Agresión física ante la negativa.*

*Gestos, insultos y bromas pesadas que causan vergüenza o incomodidad.*

*Miradas lascivas.*

*Invitaciones a tener relaciones sexuales no deseadas”.*

De acuerdo con esta Institución pública del Distrito Federal, el hostigamiento sexual implica primeramente una conducta que tiene fines totalmente sexuales, en los que el sujeto activo asedia, persigue, insiste y sugiere situaciones sexuales que no son deseadas por la víctima. El hostigamiento sexual se puede integrar por varias conductas que van desde contactos físicos que son innecesarios, por ejemplo, en el transporte público, del maestro a la alumna; observaciones o miradas lascivas, comentarios u opiniones sobre la vestimenta de la víctima; invitaciones comprometedoras; demandas de favores sexuales, hasta la agresión física para acceder al objetivo planteado.

El hostigamiento sexual es también considerado como: “... *una forma de discriminación por razón de sexo que viola el título VII de la Ley de Derechos Civiles de 1964 (en inglés). El Título VII se aplica a patronos con 15 o más empleados, incluyendo gobiernos estatales y locales. También se aplica a agencias de empleo y organizaciones laborales, así como al gobierno federal*”.<sup>66</sup>

Es interesante este punto de vista, por que considera al hostigamiento como una forma de discriminación hacia la víctima, por razón de su sexo y en el ámbito de las relaciones laborales es más factible de entenderse, ya que en muchas de las ocasiones, se contrata a una persona, hombre o mujer con el ánimo de lograr favores sexuales como contraprestación por la contratación, hecho que es muy

---

<sup>66</sup> “Hostigamiento Sexual”, disponible en [www.eeoc.gov/sexual\\_harassment](http://www.eeoc.gov/sexual_harassment) consultada el 24 de noviembre de 2015 a las 22:20 horas.

observable en distintas oficinas de gobierno, tanto federales como locales, en las que un director o director general decide contratar a una persona quien no tiene el perfil o la experiencia necesaria para desempeñar un puesto determinado, mientras que la persona contratada se compromete a otorgar favores sexuales y es la única forma en que quien es contratado podrá justificar su "cargo" ante el "jefe", pero no así ante los demás, quienes inmediatamente se darán cuenta del bajo perfil y la falta de conocimientos o experiencia de la nueva contratación.

Este es uno de los principales problemas que tienen lugar en el ámbito de la administración pública tanto centralizada como descentralizada, donde no importa ni la experiencia, ni los conocimientos, sino la relación de amistad, el compromiso político, económico o sexual que se tenga con un alto servidor público, en detrimento del propio servicio y de la sociedad.

En cuantas ocasiones podemos observar que para una plaza disponible hay varias personas plenamente capacitadas y con el perfil necesario, sin embargo, la dependencia decide contratar, inexplicablemente, a una mujer u hombre con el perfil y los conocimientos o experiencia más bajas, ante la sorpresa e inconformidad de los demás candidatos.

Si bien en estos casos no podemos hablar de que exista hostigamiento sexual, ya que desde el principio, las partes involucradas están de acuerdo en la contratación y las condiciones y contraprestación de tipo sexual a cambio del puesto, si consideramos que adquirir un empleo, cargo o comisión es una forma de auto discriminación por parte de quien deberá prestar sus favores sexuales al empleador, ya que se trata de una conducta indigna y antijurídica, que, por desgracia, ha pasado desapercibida por los legisladores y que permanece como una constante en muchas dependencias del gobierno en sus tres niveles.

En el sector privado es menos dable que se recurra a estas prácticas, ya que las empresas trabajan con orientación a resultados debidamente planificados, por lo que resulta complicado que una persona esté en un puesto sin ser plenamente productiva para la empresa, a diferencia del sector público, donde la burocracia retarda los procesos y servicios públicos a la sociedad, por lo que se presta más a estas prácticas.

Sin embargo, en el sector privado, al igual que en el público, el hostigamiento sexual es una conducta muy recurrente, lo cual podría entenderse si tomamos en consideración que las personas laboran entre ocho o más horas diariamente bajo niveles de presión a veces altos, lo que complica mucho las relaciones humanas y da pie a que los instintos y la imaginación vuelen. Por ejemplo, en los constantes momentos de poca o nula carga de trabajo, los empleados deben permanecer en sus lugares, por lo que resulta factible que busquen distractores para su aburrimiento y uno de ellos, puede ser, sin duda, aspirar a tener una relación o una aventura sexual con algún compañero de trabajo y ante la negativa de éste, se puede recurrir al hostigamiento sexual para lograr minar la voluntad de la otra persona y lograr que acceda a las pretensiones del interesado.

*“Los avances sexuales mal recibidos, los pedidos de favores sexuales y otras conductas verbales o físicas de naturaleza sexual constituyen hostigamiento sexual cuando esta conducta explícita o implícitamente afecta el empleo de un individuo, interfiere de manera irrazonable en el rendimiento del individuo en su trabajo o crea un ambiente de intimidación, hostil u ofensivo”.*<sup>67</sup>

En efecto, coincidimos con la opinión anterior ya que todos los actos que comprenden al hostigamiento sexual van minando la autoestima de una persona y constituyen una forma de discriminación, ya que sintetizan y limitan su valía como trabajador al ámbito sexual.

---

<sup>67</sup> “Hostigamiento Sexual”, disponible en [www.eeoc.gov/sexual\\_harassment](http://www.eeoc.gov/sexual_harassment)

Nuestra Constitución Política prohíbe la discriminación en su artículo 1º, párrafo quinto, al señalar que:

*“Art. 1º.- ...*

*Queda prohibida toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias sexuales, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas”.*

Este numeral está armonizado con diversos tratados internacionales que nuestro país ha celebrado, firmado, aprobado y ratificado en materia del combate a la discriminación en todas sus formas, como es el caso de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, conocida como Pacto de San José, celebrada del 7 al 22 de noviembre de 1969 en Costa Rica, en cuyo artículo 24 se dispone lo siguiente:

*“Art. 24. Igualdad ante la Ley*

*Todas las personas son iguales ante la ley. En consecuencia, tiene derecho, sin discriminación, a igual protección de la ley”.*

Aún más, la discriminación en nuestro país ha sido también tipificada como delito en el Código Penal Federal en el artículo 149-ter, con una sanción de uno a tres años de prisión o de cincuenta a trescientos días de trabajo a favor de la comunidad, así como en la mayoría de los códigos penales de las entidades estatales, incluyendo al Distrito Federal o Ciudad de México, como habrá de denominarse próximamente, en cuyo numeral 206 se encuentra el delito de discriminación, sancionado con una pena de uno a tres años de prisión o de veinticinco a cien días de trabajo a favor de la comunidad.

El hostigamiento sexual es considerado como una forma de discriminación ya que si el pasivo no accede a los favores sexuales, se le niegan derechos a

servicios, se le veja o excluye o se le niegan o restringen sus derechos laborales.

Finalmente, tenemos que la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 1 de febrero de 2007, define el hostigamiento sexual de esta manera:

*“Art. 13.- El hostigamiento sexual es el ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en los ámbitos laboral y/o escolar. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva...”*

Esta definición es una de las más concisas para entender el hostigamiento sexual, ya que refiere que se trata de una figura vertical en la que el superior jerárquico utiliza o se vale de su posición en el trabajo o la escuela para obtener alguna satisfacción a través de ofrecimientos o amenazas a la víctima, relacionadas con la situación laboral del subalterno. De acuerdo al numeral, el hostigamiento sexual se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad con una connotación o significado lascivo que ofende a la víctima.

Es importante remarcar que el hostigamiento es una conducta de tipo vertical en la que existe una persona que ocupa un puesto o cargo superior o supra y otra que está subordinada al primero y de esta relación vertical se vale el primero para hostigar y amenazar al segundo para que acceda el segundo a favores sexuales. En el ámbito laboral se explica con la existencia de la subordinación que impera en este tipo de relaciones, en las que el patrón da las ordenes que el empleado debe llevar a cabo, a cambio del pago de un salario o emolumento y cubriendo un horario de trabajo que recibe el nombre de jornada laboral.

En el ámbito escolar existe también una relación vertical y de subordinación, en la que el profesor o director de una escuela es quien da las ordenes o

instrucciones y el alumno debe acatarlas si desea acreditar la asignatura de que se trate.

En los dos casos, si la víctima de hostigamiento no accede a los favores sexuales del agresor, habrá seguramente consecuencias, en el primer caso, el despido de la víctima y en el segundo que el alumno no acredite el curso o la asignatura.

#### **2.2.4.2. Breves antecedentes del delito de hostigamiento sexual.**

Pasando a algunos de los principales antecedentes del hostigamiento sexual, iniciaremos con la etimología del término. “la palabra tiene raíz en el Latín Hostis, hostes, que significa enemigo y se extiende a las conductas propias del enemigo, tanto en la guerra como bajo las restricciones que limitan su abierta expresión. A las lenguas romances pasa directamente del latín, en las dos formas de hostilidad y de hostigamiento. En francés la conducta hostigatoria pasa a denominarse harasser, tal vez por contaminación con la idea de erosionar, a partir de 1609 se remitió también a la condición de estar agotado, cansado<sup>68</sup>”. En inglés, “... *recién aparece desde alrededor de 1618 como palabra del harassment francés*”.<sup>69</sup> Por lo anterior, es posible que dicho término haya pasado en la mayoría de los países como una derivación del vocablo francés relativo a una conducta enemiga u hostigatoria, pero, con el paso del tiempo adquirió connotaciones sexuales.

Sobre los antecedentes de esta figura tenemos lo siguiente.

---

<sup>68</sup> MESCABOT, M. “Historia de la Nueva Francia”, Editorial Botas, Madrid, 1996, pág. 13.

<sup>69</sup> Idem.



## Estados Unidos.

En 1964, el Congreso de los Estados Unidos de América aprobó el Título VII de la Ley de Derechos civiles la cual prohíbe la discriminación en los centros de trabajo sobre la base de la raza, color, religión, nacionalidad y sexo. Esta ley se convirtió de esta forma, en el primer antecedente de la prohibición del hostigamiento en las relaciones laborales.

En 2006, el entonces presidente George W. Bush firmó una ley que tiene por finalidad: *“...prohibir la transmisión de mensajes molestos a través de Internet (spam) sin revelar la verdadera identidad del remitente”*.<sup>70</sup>

La Ley contra la discriminación de New Jersey, conocida como “LAD”, *“...prohíbe a los empleadores discriminar en las relaciones de trabajo, incluyendo el reclutamiento, contratación, promoción, despido, pago y los términos, condiciones del empleo, por motivo de raza, credo, color, origen nacional, nacionalidad, ascendencia, edad, sexo (incluyendo el embarazo y el acoso sexual), estado civil, estado de pareja de hecho, orientación sexual o afectiva, atípico rasgo hereditario celular o la sangre, la información genética responsabilidad para el servicio militar, discapacidad mental o física, incluyendo el síndrome de inmunodeficiencia adquirida y las enfermedades relacionadas con éste”*<sup>71</sup>.

Indudablemente que en esta Ley de New Jersey se contemplan todos los aspectos relacionados con la discriminación, por lo que resulta innovadora en este campo. Es evidente que la misma prohíbe también el hostigamiento sexual en las relaciones laborales.

---

<sup>70</sup> MCCULLAGH, Declan, *“Creat an e-annoyance, go to jail”*, disponible en [www.cnet.news.us](http://www.cnet.news.us) consultada el 23 de noviembre de 2016 a las 22:45 horas.

<sup>71</sup> Idem.

## **REINO UNIDO**

En el reino Unido, existen varias leyes que protegen a las personas contra todo tipo de hostigamiento o acoso sexual en las relaciones laborales, como son: la Ley de 1997 y la ley de Orden Público de 1994.

## **CANADÁ**

La ley de Derechos Humanos de Canadá de 1984, prohíbe el hostigamiento y acoso sexuales en los lugares de trabajo de jurisdicción federal.

### **2.2.4.3. Diferencias entre el delito de hostigamiento sexual, el acoso sexual y el abuso sexual.**

Es muy común confundir el hostigamiento sexual con el acoso sexual, lo cual puede entenderse si recordamos que ambas figuras nacen juntas en Francia, con el término *harassament*.

Con el paso de los años, se han encontrado algunas diferencias sutiles entre ambas figuras. La principal de ellas es que, el hostigamiento sexual es un delito vertical, en la que el agresor ostenta una jerarquía respecto de la víctima, ya sea en un empleo en el sector público o privado o bien en la escuela, por ejemplo, en la relación maestro alumno/alumna, donde también existe un nivel jerárquico entre las partes. En cambio, el acoso sexual es un delito horizontal, ya que no existe la jerarquía del hostigamiento, sino que, la conducta tiene lugar entre personas que se encuentran en un mismo rango, en la calle, en la escuela, en el centro de trabajo, entre muchos lugares, pero, entre compañeros.

El artículo 13 de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, en su segundo párrafo establece qué se entiende por acoso sexual:

*“Art. 13.- ...*

*El acoso sexual es una forma de violencia en la que, si bien, no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo de poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos”.*

De lo anterior tenemos que en el acoso sexual, si bien no existe un “ejercicio de poder”, definido por la jerarquía existente entre las partes, como acontece en el hostigamiento sexual, el numeral establece como condición que se verifique un ejercicio abusivo de poder por parte del agresor sobre la persona de la víctima, lo cual conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima. Esto significa que el agresor se vale de su fuerza física o de otros elementos que le otorgan poder frente al pasivo, con independencia de que la conducta se realice en uno o varios actos.

El acoso sexual es también un delito sexual e implica una forma de violencia contra la víctima.

Ambas figuras han sido materia de diferentes regulaciones jurídicas, sin embargo, no existe un consenso entre las mismas sobre la diferencia entre el hostigamiento y el acoso sexual, por lo que algunos códigos sólo regulan una de ellas y otros más, la otra, por ejemplo, el Código Penal Federal sólo regula el hostigamiento sexual, pero es omiso en cuanto al acoso sexual; en el Código Penal para el Distrito Federal se regula el acoso sexual, pero no el hostigamiento sexual. Existen pocos estados de la Unión en los que todavía no se regulan ni el hostigamiento, ni el acoso sexual, como son: Campeche, Guanajuato y Tamaulipas<sup>72</sup>.

Por otra parte, es importante agregar que con la entrada en vigor de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, publicada en el

---

<sup>72</sup> GOSLINGA RAMIREZ, Lorena, “Hostigamiento y Acoso Sexual”, Suprema Corte de Justicia de la Nación, México, 2009, pág. 8.

Diario Oficial de la Federación el 1º de febrero de 2007, 28 entidades de la federación han logrado expedir sus respectivas leyes de acceso, para efecto de que la Ley General sea operativa. Este deber se encuentra contenido en el artículo 14 de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia en los siguientes términos:

*“Art. 14.- Las entidades federativas y el Distrito Federal, en función de sus atribuciones, tomarán en consideración:*

- I. Establecer las políticas públicas que garanticen el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia en sus relaciones laborales y/o de docencia;*
- II. Fortalecer el marco penal y civil para asegurar la sanción a quienes hostigan y acosan;*
- III. Promover y difundir en la sociedad que el hostigamiento sexual y el acoso sexual son delitos, y*
- IV. Diseñar programas que brinden servicios reeducativos integrales para víctimas y agresores”.*

De manera adicional, el artículo 15 de la misma Ley General establece que:

*“Art. 15.- Para efectos del hostigamiento o el acoso sexual, los tres órdenes de gobierno deberán:*

- I. Reivindicar la dignidad de las mujeres en todos los ámbitos de la vida;*
- II. Establecer mecanismos que favorezcan su erradicación en escuelas y centros laborales privados o públicos, mediante acuerdos y convenios con instituciones escolares, empresas y sindicatos;*
- III. Crear procedimientos administrativos claros y precisos en las escuelas y los centros laborales, para sancionar estos ilícitos e inhibir su comisión.*
- IV. En ningún caso se hará público el nombre de la víctima para evitar algún tipo de sobrevictimización o que sea boletinada o presionada para abandonar la escuela o trabajo;*
- V. Para los efectos de la fracción anterior, deberán sumarse las quejas anteriores que sean sobre el mismo hostigador o acosador, guardando públicamente el anonimato de la o las quejas;*

VI. *Proporcionar atención psicológica y legal, especializada y gratuita a quien sea víctima de hostigamiento o acoso sexual, y*

VII. *Implementar sanciones administrativas para los superiores jerárquicos del hostigador o acosador cuando sean omisos en recibir y/o dar curso a una queja”.*

Solamente están pendientes de expedir sus leyes en materia de acceso a las mujeres a una vida libre de violencia los estados de Guanajuato, Oaxaca, Querétaro y Tamaulipas.

En cuanto a la regulación de los delitos de hostigamiento y acoso sexual, existe una disparidad manifiesta en las entidades federativas, como se podemos apreciar:

<b>ENTIDAD FEDERATIVA</b>	<b>CÓDIGO PENAL Y LEYES DE ACCESO CONDUCTA TIPIFICADA</b>		
Aguascalientes	Art. 120. Hostigamiento sexual	Si	
Baja California	Art. 184. Hostigamiento sexual	Si	
Baja California Sur	Arts. 293 y 293 Bis Hostigamiento sexual y Acoso Sexual	Si	
Campeche	No hay regulación	Si	
Coahuila	Art. 399 Bis Acoso Sexual	Si	
Colima	Art. 216 Bis Hostigamiento Sexual	Si	
Chiapas	Arts. 237 y 238 Hostigamiento Sexual	Si	
Chihuahua	Art. 176 Hostigamiento Sexual	Si	
Distrito Federal	Art. 179 Hostigamiento	Si	

	Sexual	
Durango	Art. 391 Acoso Sexual	Si
Estado de México	Arts. 269 y 269 Bis Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual	Si
Guanajuato	No hay regulación	No
Guerrero	Art. 145 Bis Hostigamiento Sexual	Si
Hidalgo	Art. 145 Bis Hostigamiento Sexual	Si
Jalisco	Art. 176 Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual	Si
Michoacán	Art. 246 Bis Acoso Sexual	Si
Morelos	Art. 158 Hostigamiento Sexual.	Si
Nayarit	Art. 206 Bis Hostigamiento o Acoso Sexual	Si
Nuevo León	Arts. 271 Bis y 271 Bis I Hostigamiento Sexual	Si
Oaxaca	Art. 241 Bis Hostigamiento sexual	Si
Puebla	Arts. 278 Bis y 278 ter Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual	Si
Querétaro	Art. 167 Bis Acoso Sexual	No
Quintana Roo	Arts. 130 Bis y 130 Ter Acoso Sexual y Hostigamiento Sexual	Si

San Luís Potosí	Arts. 158 Bis y 158 ter Acoso Sexual y Hostigamiento Sexual	Si
Sinaloa	Art. 185 Acoso Sexual	Si
Sonora	Art. 212 Bis Hostigamiento Sexual	Si
Tabasco	Art. 159 Bis Hostigamiento Sexual	Si
Tamaulipas	No hay regulación	No
Tlaxcala	Art. 227 Bis Hostigamiento Sexual	Si
Veracruz	Art. 189 Acoso Sexual	Si
Yucatán	Art. 308 Hostigamiento Sexual	Si
Zacatecas	Art. 233 Hostigamiento Sexual	Si <sup>73</sup>

La tabla que antecede nos muestra la disparidad de criterios legislativos existente en el país en cuanto a la tipificación de los delitos citados, ya que en algunas entidades sólo se regula y sanciona el hostigamiento, mientras que en otras el acoso sexual y son pocas en las que se han tipificado y diferenciado ambos como delitos.

Así, consideramos necesario que se puedan uniformar los criterios estatales y el federal, a efecto de contar con los dos tipos penales perfectamente diferenciados, ya que, como lo hemos señalado, se trata de conductas que tienen la misma finalidad, pero su esencia y características son diferentes.

---

<sup>73</sup> GOSLINGA RAMIREZ, Lorena, “Hostigamiento y Acoso Sexual”, págs. 7 y 8.

<b>DELITO DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL</b> <b>ART. 259-Bis del Código Penal Federal</b>	<b>DELITO DE ACOSO SEXUAL</b> <b>Art. 179 del Código Penal para el Distrito Federal</b>
<p>“Al que con fines lascivos asedie reiteradamente a persona de cualquier sexo, valiéndose de su posición jerárquica derivada de sus relaciones laborales, docentes, domésticas o cualquiera otra que implique subordinación, se le impondrá sanción hasta de cuarenta días multa. Si el hostigador fuese servidor público y utilizare los medios o circunstancias que el encargo le proporcione, se le destituirá de su cargo. Solamente será punible el hostigamiento Sexual, cuando se cause un perjuicio o daño”.</p>	<p>“A quien solicite favores sexuales para sí o para una tercera persona o realice una conducta de naturaleza sexual indeseable para quien la recibe, que le cause un daño o sufrimiento psicoemocional que lesione su dignidad, se le impondrá de uno a tres años de prisión. Cuando además exista relación jerárquica derivada de relaciones laborales, docentes, domésticas o de cualquier clase que implique subordinación entre la persona agresora y la víctima, la pena se incrementará en una tercera parte de la señalada en el párrafo anterior. Si la persona agresora fuese servidor público Y utilizara los medios o circunstancias que el encargo le proporcione, además de la pena prevista en el párrafo anterior se le destituirá para ocupar cargo, empleo o comisión en el sector público por un lapso igual al de la pena de prisión impuesta. Este delito se perseguirá por querrela”.</p>

En el anterior cuadro comparativo transcribimos de manera íntegra los tipos penales de hostigamiento sexual en la izquierda, contenido en el artículo 259-Bis del Código Penal Federal y de acoso sexual, en la derecha, ubicado en el artículo 179 del Código Penal para el Distrito Federal.

De la lectura y comparación entre los dos tipos penales encontramos que se trata aparentemente de dos delitos diferentes, ya que el hostigamiento sexual es un ilícito de tipo vertical, en el que el sujeto activo se vale de su puesto, cargo o posición para asediar a la víctima la cual se encuentra subordinada al primero,



en virtud de relaciones académicas, laborales, domésticas o de cualquiera otra clase, mientras que en el delito de acoso sexual es del tipo horizontal, ya que no existen esas relaciones de subordinación, por lo que los sujetos que intervienen están en un plano jurídico de igualdad, por ejemplo, este delito puede darse en un centro educativo, de trabajo o cualesquiera otro, pero de un compañero al otro. Ahora bien, el tipo penal de acoso sexual establece que el sujeto activo solicite favores sexuales para sí o para un tercero a la víctima o bien realice una conducta de naturaleza sexual indeseable para quien la recibe y que además, le cause un daño o sufrimiento psicoemocional que lesione su dignidad.

Sin embargo, el párrafo segundo del artículo 179 del Código Penal para el Distrito Federal contiene una hipótesis en la que se agrava la pena, cuando además exista una relación jerárquica derivada de relaciones laborales, docentes, domésticas o de cualquier clase que implique subordinación entre el agresor y la víctima, por lo que la pena se incrementará en una tercera parte de la establecida en el párrafo primero del numeral. Casualmente, esta hipótesis agravante del delito de acoso sexual corresponde exactamente a la hipótesis del delito de hostigamiento sexual, ya que refiere el elemento de la subordinación por virtud de algún tipo de relación, pero, el legislador del Distrito Federal contempla simplemente dicha hipótesis normativa como una agravante del acoso sexual, mientras que en el Código Penal Federal no se habla de acoso sexual.

Estimamos que se trata de dos delitos que si bien, nacieron simultáneamente, con el paso de los años se han ido aclarando sus diferencias sustanciales, por lo que sería ideal que tanto en el Código Penal Federal como en el del Distrito Federal coexistieran ambos tipos penales para evitar confusiones como la antes descrita contenida en el segundo párrafo del artículo 179 del Código Penal para el Distrito Federal.

#### **2.2.4.4. El bien jurídico tutelado en el delito de hostigamiento sexual.**

El bien jurídico que el legislador federal tutela en el delito de hostigamiento sexual es la libertad y el normal desarrollo psicosexual. Ahora bien, debemos aclarar que la libertad citada se refiere al derecho que tiene toda persona para mantener y sostener relaciones íntimas con otras de acuerdo a su libre albedrío, es decir, la libertad para elegir con quien tener relaciones sentimentales o sexuales, ya sea casuales o duraderas. Esto significa que se trata de la libertad sexual que tiene toda persona para conducirse en su vida.

Por otra parte, el normal desarrollo psicosexual, es el otro bien jurídico tutelado por el legislador federal en el delito de hostigamiento sexual. Este bien está dirigido a los menores de edad y opera en el caso de que el delito de hostigamiento tenga lugar en las relaciones entre el maestro o el director y un alumno o alumna, relación de supra a subordinación en las cuales los segundos no tienen todavía una madurez sexual definida y por lo tanto el acto de hostigarlos sexualmente puede desencadenar un desarrollo psicosexual anormal o patológico, ya que pueden crearse traumas o filias en su personalidad.

Por lo tanto, el legislador federal trata de proteger en el tipo penal de hostigamiento sexual tanto la libertad sexual de toda persona para determinarse de acuerdo a su libre albedrío a lo largo de su vida y por otra parte, el normal desarrollo psicosexual en aquellas personas consideradas como vulnerables, como son los niños y menores de edad y los inimputables.

#### **2.2.4.5. Los elementos particulares del delito de hostigamiento sexual.**

El delito de hostigamiento sexual se encuentra contenido en el artículo 259-Bis del Código Penal Federal y tiene la siguiente redacción:

*“Art. 259-Bis.- Al que con fines lascivos asedie reiteradamente a persona de cualquier sexo, valiéndose de su posición jerárquica derivada de sus relaciones laborales, docentes, domésticas o cualquiera otra que implique subordinación, se le impondrá sanción hasta de cuarenta días multa. Si el hostigador fuese servidor público y utilizare los medios o circunstancias que el encargo le proporcione, se le destituirá de su cargo.*

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

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

Primeramente, nos parecen adecuadas las palabras de la autora I. Griselda Amuchategui Requena en los siguientes términos: *“Como puede apreciarse de la simple lectura de este precepto, la noción de este ilícito revela un comportamiento por parte del agente, de naturaleza erótica, con rasgos imprecisos y sobre todo, subjetivo, que en la práctica puede ocasionar diversos problemas, entre otros: la imposibilidad material de poder probarlo y la posibilidad de denuncias infundadas. En el primer caso, la dificultad de probar dicho delito resulta de su propia subjetividad; por cuanto hace al segundo, se prestará la existencia de este tipo de delito para que personas sin escrúpulos presenten, infundadamente, querellas por diversas causas como pueden ser, celos, venganzas, pretensiones laborales o económicas o incluso por el simple afán de querer causar un desprestigio social a alguien”.*<sup>74</sup>

Efectivamente, se trata de un tipo penal que se presta al infundio y la venganza por parte de personas sin escrúpulos, quienes desean cobrar venganza o presionar a otro para lograr un ascenso o acreditar alguna asignatura.

De la lectura de este numeral tenemos los siguientes elementos del tipo penal de hostigamiento sexual:

---

<sup>74</sup> AMUCHATEGUI REQUENA, I. Griselda, Derecho Penal, Op. Cit., pág. 295.

- Al que con fines lascivos; es decir, con ánimos sexuales.
- Asedie reiteradamente. A este respecto, la autora I. Griselda Amuchategui Requena señala que: *“En el hostigamiento sexual, la conducta típica, esto es, el comportamiento que lleva a cabo el sujeto activo del delito en examen, consiste en asediar reiteradamente, con fines lascivos, al sujeto pasivo”*.<sup>75</sup> Sin embargo, también coincidimos con la autora cuando llama la atención en el sentido de la importancia que tiene el verbo “asediar”, clave en este ilícito penal. La autora acude al Diccionario de la Lengua Española y obtiene que: *“Asediar, en una de sus acepciones es importunar a uno sin descanso con pretensiones”*.<sup>76</sup>

En otra opinión, asediar significa: *“1. Rodear una ciudad, una fortaleza u otro lugar para atacar a las fuerzas enemigas que están dentro o para impedir que salgan o reciban ayuda. 2. Molestar continuamente”*.<sup>77</sup>

Así, la idea que prevalece sobre el verbo asediar es molestar o importunar reiteradamente a una persona con pretensiones sexuales.

- Reiteradamente, esto significa que la conducta que despliega el sujeto activo del delito debe ser continua, no solo una vez, sino que hablamos de pluralidad de ocasiones en las que importune o moleste al pasivo con sus pretensiones sexuales. Esto es importante porque se colige en consecuencia que si la conducta delictiva se dio sólo una vez, no se podrá configurar el ilícito de hostigamiento sexual, a pesar de que en la única vez que el sujeto activo molestó o asedió al pasivo para externarle sus deseos lascivos y que éstos le puedan causar algún tipo de daño.
- El tipo penal nos habla de que el sujeto pasivo puede ser cualquier persona, no necesariamente una mujer, sino que también puede tener ese carácter un

---

<sup>75</sup> AMUCHATEGUI REQUENA, I. Griselda, *Derecho Penal*, Op. Cit., pág. 295.

<sup>76</sup> Ibidem. pág. 298.

<sup>77</sup> [www.es.thefreedictionary.com](http://www.es.thefreedictionary.com) consultada el 26 de noviembre de 2015 a las 22:05 horas.

hombre, un niño o niña o un menor de edad, inclusive una persona inimputable puede ser asediada sexualmente.

- Como ya la habíamos mencionado, es importante para efecto de la acreditación del delito de hostigamiento sexual que existan relaciones laborales, docentes, domésticas o cualesquiera otras que impliquen una subordinación del sujeto pasivo al activo. Es por esto que señalamos que el delito de hostigamiento es un ilícito vertical, en razón de la relación de subordinación que existe entre el sujeto activo y el pasivo.

Un punto digno de comentarse está contenido en el párrafo penúltimo del artículo 259-Bis del Código Penal Federal y que señala que solamente será punible el delito de hostigamiento sexual, cuando se cause un perjuicio o daño al sujeto pasivo. La hipótesis normativa no señala exactamente a quién se causa ese daño, aunque es de explorada lógica que se trata del sujeto pasivo el que resiente la conducta del activo y por ende, quien puede resultar dañado en su libertad sexual o normal desarrollo psicosexual.

La autoridad tendrá que apoyarse en peritajes de psicólogos o psiquiatras, quienes podrán determinar si el pasivo ha experimentado algún tipo de daño en su libertad sexual o psíquica, aunque lograr determinar esto de manera científica no resulta nada fácil, ya que el daño que se intenta acreditar no es físico sino psíquico y esta campo sigue siendo algo subjetivo de valoración.

El delito de hostigamiento sexual se clasifica desde el punto de vista dogmático en:

- Por su autonomía: Es un delito autónomo, ya que no requiere de otro tipo adicional para su existencia.

- En orden a la conducta: Es un delito de acción, ya que requiere de una conducta material o física por parte del sujeto activo que consiste en asediar o molestar reiteradamente al sujeto pasivo con fines lascivos o sexuales.
  
- Por el daño que se ocasiona: Es un delito de lesión, ya que se daña la libertad sexual o bien, el normal desarrollo psicosexual del pasivo.
  
- Por su duración: Es un delito continuado, ya que se compone con varias conductas. A este respecto, la autora I. Griselda Amuchategui Requena explica: *“Continuado. Se produce mediante varias conductas y un solo resultado, los diversos comportamientos son de la misma naturaleza, ya que van encaminados al mismo fin. Así, se dice que hay pluralidad de conductas y unidad de resultado, por ejemplo, la vendedora de una casa de modas que cada día roba alguna prenda hasta completar un ajuar de novia...”*<sup>78</sup> En el caso del delito de hostigamiento sexual, dicho ilícito penal se integra por varias conductas encaminadas al mismo fin, el ánimo lascivo o sexual del sujeto activo sobre la víctima.
  
- Por su estructura: Es un delito simple.
  
- Por el número de sujetos: Es unisubjetivo, ya que solo participa un sujeto activo, quien despliega la conducta.
  
- Por el número de actos: Es plurisubsistente.
  
- Por el resultado: Es material o de resultado, ya que la norma penal requiere que se produzca en resultado que se traduce en el daño que se ocasiona a la víctima.

---

<sup>78</sup> AMUCHATEGUI REQUENA, I. Griselda, Derecho Penal, Op. Cit. pág. 60.

#### **2.2.4.6. Los sujetos en el delito de hostigamiento sexual:**

A continuación hablaremos sobre los sujetos que intervienen en el delito de hostigamiento sexual.

En el delito de hostigamiento sexual existen dos sujetos, el activo y el pasivo.

##### **2.2.4.6.1. Sujeto activo.**

Sobre el sujeto activo, la autora I. Griselda Amuchategui Requena señala lo siguiente: *“Conforme a la descripción típica, podrá ser activo de este delito cualquier hombre o mujer que por su relación con el pasivo, que implique subordinación, aproveche tal situación, valiéndose de su posición jerárquica para realizar la conducta típica. Son innumerables los ejemplos que pueden ofrecerse al respecto: el patrón respecto de su empleada, el profesor en relación con su alumna, etcétera”*.<sup>79</sup> Sin embargo, debemos advertir de la opinión de la autora que no cualquier persona puede ser sujeto activo del delito, sino solamente aquellos que ostenten un cargo, empleo o posición que les permita guardar una relación de subordinación, en la que tales personas ejercen cierto poder sobre la víctima, como es el caso del patrón sobre la empleada/empleado, el profesor respecto de su alumna/alumno, el dueño de una casa con respecto de su empleada/o doméstica/o.

Es también válido reiterar que puede ser sujeto activo tanto un hombre como una mujer, siempre y cuando ostenten ese cargo, empleo o posición que les brinde la oportunidad de estar en posición jerárquica superior respecto de la víctima, la cual está subordinada a las instrucciones u órdenes del primero.

---

<sup>79</sup> AMUCHATEGUI REQUENA, I. Griselda, Derecho Penal, Op. Cit. pág. 296.

De no existir la relación de subordinación dada por un empleo, cargo o posición de que goza el sujeto activo, podríamos hablar probablemente del delito de acoso sexual, no de hostigamiento sexual, pero hay que recordar que el acoso sexual no está previsto por el Código Penal Federal, sino por algunos de los códigos penales locales, como el del Distrito Federal.

#### **2.2.4.6.2. Sujeto pasivo.**

En cuanto al sujeto pasivo, puede serlo cualquier persona, mujer u hombre, ya que la norma no distingue, siempre y cuando guarde una relación de subordinación respecto del sujeto activo. Así, se dice con razón que la alumna o alumno es sujeto pasivo respecto del profesor o profesora; la enfermera o enfermero respecto del médico o médica, la trabajadora doméstica respecto del dueño o dueña de la casa, el servidor público hombre o mujer respecto de su superior jerárquico, que también puede ser hombre o mujer.

Existen opiniones que manifiestan que es posible que tenga verificativo el delito de hostigamiento sexual a la inversa, es decir, que el sujeto activo sea quien está subordinado y el pasivo sea el que tiene o goza de poder jerárquico, es decir, del alumno al profesor, del trabajador al patrón, sin embargo, el tipo penal contenido en el artículo 259-Bis es contundente al señalar que: *“Al que.... valiéndose de su posición jerárquica derivada de sus relaciones laborales, docentes, domésticas o cualquiera otra que implique subordinación...”*, por lo que tal posibilidad queda totalmente excluida del mundo normativo penal, ya que el tipo exige que el sujeto activo se valga de su posición de jerarquía para asediar sexualmente a la víctima, por lo que quien depende jerárquicamente de otra persona en el trabajo, la escuela, el trabajo doméstico, no puede ser sujeto activo en el delito de hostigamiento sexual, ya que carece del poder de decisión y de dar ordenes a otros que da la jerarquía referida.



Es por esto que el delito de hostigamiento sexual siempre será un delito vertical y de arriba hacia abajo, es decir que parte del sujeto activo que es quien posee la jerarquía que le otorga un cargo, empleo o posición respecto de otras personas quienes están subordinados a las ordenes o instrucciones que el primero les da.

## CAPÍTULO TERCERO

### EL DELITO DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN LAS RELACIONES LABORALES

#### 3.1. Concepto de Derecho del Trabajo.

Antes de abordar el tema del delito de hostigamiento sexual en las relaciones laborales es importante partir de bases sólidas como son el Derecho del Trabajo y las relaciones de trabajo o laborales, como contenido de aquella rama jurídica.

El autor Fernando FlóresGómez G. señala: *“Derecho del Trabajo. Conjunto de normas jurídicas destinadas a regular las relaciones entre obreros y patrones. Además reglamenta las diversas formas de prestación de servicios, así como a las autoridades que deben intervenir en dichas relaciones”*.<sup>80</sup> Para este autor, el Derecho del Trabajo está integrado por un conjunto de normas jurídicas que se dirigen a regular las relaciones obrero patronales, pero también hace alusión a que esta disciplina regula también las diferentes formas de prestación de los servicios, pensamos que subordinados, así como regula a las autoridades que deben intervenir en dichas relaciones entre quienes viven del esfuerzo de su actividad física y los dueños del capital

Para Alberto Trueba Urbina el Derecho del Trabajo es: *“El conjunto de principios, normas e instituciones que protegen, dignifican y tienden a reivindicar a todos los que viven de sus esfuerzos materiales o intelectuales, para la realización de su destino histórico: socializar la vida humana”*.<sup>81</sup> Para el maestro Trueba Urbina, el derecho del trabajo se integra por principios, normas e Instituciones que tienen por objetivo proteger, dignificar y que tienden a reivindicar a todas las personas que viven como lo dice el autor de sus esfuerzos materiales o intelectuales, esto es, a los trabajadores, quienes efectivamente despliegan

---

<sup>80</sup> FLÓRESGÓMEZ G. Fernando. Introducción al Estudio del Derecho y Derecho Civil. 5ª ed., Editorial Porrúa, México, 1983, pág. 19.

<sup>81</sup> TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. 6ª ed., Editorial Porrúa S.A., México, 1981, pág.135.

diariamente una actividad física o intelectual o ambas a cambio del pago de un salario. Después el autor agrega que con la regulación de los esfuerzos de los trabajadores se logrará la realización del destino histórico, que según él, consiste en socializar la vida humana, en una concepción filosófica.

Guillermo Cabanellas: *“Aquel que tiene por finalidad principal la regulación de las relaciones jurídicas entre empresario y trabajadores, y de unos y otros con el Estado, en lo referente al trabajo subordinado, y en cuanto atañe a las profesiones y a la forma de prestación de los servicios y también en lo relativo a las consecuencias jurídicas mediatas e inmediatas de la actividad laboral dependiente”*.<sup>82</sup> Para este autor, el derecho del Trabajo atiende a las relaciones entre los empresarios y los trabajadores, pero también entre cada uno de ellos y el Estado, en materia del trabajo subordinado y en cuanto a las profesiones y la forma de prestación de los servicios, así como en cuanto a las consecuencias jurídicas mediatas e inmediatas de la actividad laboral dependiente. Es cierto lo que argumenta, ya que el derecho del Trabajo no sólo se refiere a las relaciones obrero-patronales sino que incluye al estado como regulador y máxima autoridad en los conflictos entre el capital y los trabajadores.

José Dávalos: *“.....el derecho del trabajo es el conjunto de normas jurídicas que tienen por objeto conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones de trabajo”*.<sup>83</sup> En esta noción, el autor se orienta hacia el aspecto teleológico del derecho del Trabajo, es decir, los fines que persigue, como son: el equilibrio y la justicia social, ejes de la disciplina.

Para Mario de la Cueva: *“.....es la norma que se propone realizar la justicia social en el equilibrio de las relaciones entre el trabajo y el capital”*.<sup>84</sup> Para este autor y maestro emérito de nuestra Universidad Nacional Autónoma de México, el derecho del Trabajo es visto desde la perspectiva de sus fines últimos, la

---

<sup>82</sup> CABANELLAS, Guillermo. Introducción al Derecho Laboral. Argentina T.I., Buenos Aires, 1966, pág. 470.

<sup>83</sup> DÁVALOS, José. Derecho del Trabajo I. 9ª ed., Op. Cit. pág. 44

<sup>84</sup> DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. T. I. 6ª ed., Editorial Porrúa S.A., México, 1980, pág. 204.

justicia social y el equilibrio de las relaciones entre trabajadores y patrones. Se trata sin duda, de una noción jurídico-filosófica y social innegable.

En conclusión, el Derecho del Trabajo es una rama del Derecho que tiene por finalidades regular las complicadas relaciones entre obreros y patrones o empresarios; lograr el equilibrio en las relaciones entre ellos y sobre todo, la anhelada justicia social para los primeros. Es una rama jurídica reivindicatoria que busca la mejoría integral de la situación de los trabajadores en aras de una vida digna a la que tienen derecho.

### **3.2. Concepto de relaciones laborales.**

De conformidad con el artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo, existen diversas formas para constituir una relación de trabajo:

*“Art. 20.- Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario...”.*

Una de las principales formas de creación o constitución de una relación de trabajo es el contrato.

Sobre el contrato podemos advertir lo siguiente:

El Diccionario de Derecho usual define al contrato como: *“El acuerdo de dos o más personas sobre un objeto de interés jurídico, y el contrato constituye una especie particular de convención, cuyo carácter propio consiste en ser productor de obligaciones”*.<sup>85</sup>

---

<sup>85</sup> CABANELLAS, Guillermo. Diccionario de Derecho Usual. Editorial Atalaya, Buenos Aires, 1946, pág. 125.

El autor Raúl Díaz Duarte sostiene sobre el contrato lo siguiente: *“El concepto de contrato se fundamenta en el acuerdo de la voluntariedad de las partes. El contrato es un acto jurídico bilateral, que crea obligaciones. La intención de las partes predomina la constitución y efectos del contrato. El contrato es una consecuencia, la más fundamental del principio de la autonomía de la voluntad, que aún domina en todos los códigos modernos”*.<sup>86</sup>

Efraín Moto Salazar apunta que los contratos son la fuente más importante de las obligaciones. Posteriormente da la siguiente definición: *“Contrato es el convenio que crea, transfiere o modifica derechos y obligaciones; es una especie dentro del género de los convenios. Estos son acuerdos de dos o más personas para crear, modificar, transferir o extinguir obligaciones. En consecuencia, el contrato se distingue del convenio en que éste crea, modifica, transfiere y extingue obligaciones, en tanto que aquél sólo crea, transfiere o modifica obligaciones”*.<sup>87</sup>

Guillermo Cabanellas cita a Savigny, quien esgrime la siguiente definición del contrato: *“Es el concierto de dos o más voluntades sobre una declaración de voluntad común, destinada a reglar sus derechos”*.<sup>88</sup>

Rafael Rojina Villegas ofrece su idea sobre el contrato: *“El contrato se define como un acuerdo de voluntades para crear o transmitir derechos y obligaciones; es un especie dentro del género de los convenios. El convenio es un acuerdo de voluntades para crear, transmitir, modificar o extinguir obligaciones y derechos reales o personales; por lo tanto, el convenio tiene dos funciones: una positiva, que es crear o transmitir obligaciones y derechos, y otra negativa: modificarlos o extinguirlos”*.<sup>89</sup>

---

<sup>86</sup> DÍAZ DUARTE, Raúl. El Contrato. Editorial Jurídica CONOSUR, Santiago de Chile, 1994, pág. 5.

<sup>87</sup> MOTO SALAZAR, Efraín y José Miguel Moto. Elementos de Derecho. 40ª ed., Editorial Porrúa .S.A., México, 1994, pág. 255.

<sup>88</sup> SAVIGNY, citado por CABANELLAS, Guillermo. Diccionario de Derecho Usual. Op. Cit. pág. 126.

<sup>89</sup> ROJINA VILLEGAS, Rafael. Compendio de Derecho Civil IV. Contratos. 24ª ed., Editorial Porrúa S.A. México, 1996, pág. 7.

Las anteriores opiniones de los autores dan origen a algunas dudas sobre la diferencia entre el contrato y el convenio, por lo que resulta necesario explicar la diferencia entre ambas instituciones jurídicas. Para esto, es importante remitirse a lo dispuesto por los artículos 1792 y 1793 del Código Civil para el Distrito Federal los cuales disponen lo siguiente:

*“Artículo 1792.-Convenio es el acuerdo de dos o más personas para crear, transferir, modificar o extinguir obligaciones”.*

*“Artículo 1792.-Los convenios que producen o transfieren las obligaciones y derechos, toman el nombre de contratos”.*

De conformidad con estos preceptos legales, se observa que el convenio es un acuerdo de voluntades entre dos o más personas destinado a crear, transferir, modificar o extinguir obligaciones para las partes. Por otro lado, el contrato es también un acuerdo de voluntades entre las partes destinado sólo para crear o transferir obligaciones y derechos. De esto, se puede observar que el convenio es una institución más amplia que el contrato ya que abarca tanto la creación como la modificación, la transmisión y la extinción de derechos y obligaciones, mientras que el contrato sólo abarca la creación y la transferencia de derechos y obligaciones. Sin embargo, el contrato sigue siendo el instrumento jurídico clásico para la creación o transmisión de derechos y obligaciones para las partes, lo cual también incluye la materia laboral.

El doctrinario Roberto Muñoz Ramón define a la relación de trabajo como: *“La relación de trabajo es una relación jurídica”*.<sup>90</sup> Por relación jurídica se puede entender a todo vínculo entre personas regulado por las normas. El anterior doctrinario considera que las normas laborales están integradas por supuestos y parte dispositiva, que son las consecuencias jurídicas y que se traducen en derechos y obligaciones para las partes. Señala el autor: *“La realización del*

---

<sup>90</sup> MUÑOZ RAMÓN, Roberto, Derecho del Trabajo, Tomo II, Instituciones, Editorial Porrúa, México, 1983, pág. 39.

*supuesto normativo da nacimiento a las consecuencias jurídicas traducidas en una congerie de derechos y deberes recíprocos.*

*Para unos autores la relación jurídica radica en el hecho real que cristaliza el supuesto normativo; y para otros, consiste en las circunstancias jurídicas de ese comportamiento”.*<sup>91</sup>

Para Mario de la Cueva: *“La relación de trabajo es una realidad viva que consiste en el hecho real de la prestación de un trabajo personal subordinado”.*<sup>92</sup>

En términos más generales y primarios, podemos entender las relaciones laborales como el vínculo que se establece entre quien presta un servicio subordinado a cambio del pago de un salario y quien tiene los medios de producción, es decir, entre trabajador y patrón, generalmente a través de un contrato.

### **3.3. Los elementos de las relaciones laborales:**

Giorgio del Vecchio distingue dentro de las relaciones laborales los siguientes elementos: *“a) Cuando menos dos sujetos enlazados; uno activo y otro pasivo, y b) un enlace en una congerie de derechos y deberes recíprocos”.*<sup>93</sup>

De lo anterior se puede concluir que en toda relación laboral existen elementos sine qua non como son los sujetos: trabajador y patrón y un objeto que es la prestación de un servicio subordinado a cambio del pago de un salario. A continuación abundaremos en estos elementos de las relaciones laborales.

---

<sup>91</sup> MUÑOZ RAMÓN, Roberto, Derecho del Trabajo. Tomo II, Instituciones, Op. Cit., pág. 39.

<sup>92</sup> DE LA CUEVA, Mario, Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Op. Cit., pág. 164.

<sup>93</sup> DEL VECCHIO, Giorgio, Filosofía del Derecho, Editorial Porrúa, S.A., México, 1976, págs. 43 y 44.

### 3.3.1. Subjetivos: trabajador y patrón.

El elemento subjetivo atiende a los sujetos que se presentan en las relaciones laborales, perfectamente identificables como son: trabajador y patrón.

En cuanto al trabajador, podemos señalar que es la persona que presta un servicio subordinado a otra a cambio del pago de un salario o sueldo.

Según José Dávalos Morales: *“El concepto de trabajador es genérico, porque se atribuye a todas las personas que, con apego a las disposiciones de la Ley, que analizaremos en seguida, entregan su fuerza de trabajo al servicio de otra. En atención a los lineamientos constitucionales, ese concepto no admite distinciones, así se ha reconocido en forma expresa en la Ley, en el artículo 3º...”*<sup>94</sup> En efecto, el concepto “trabajador” en la ley resulta genérico, ya que se trata de un derecho humano y una aspiración válida a la que todos podemos acceder sin importar condiciones particulares, ya que el trabajo es una de las formas en las que las personas pueden realizarse y sacar adelante a sus familias.

Para Roberto Muñoz Ramón: *“... es toda persona que desarrolla un trabajo. Es decir, con excepción de los ociosos, todas las personas son trabajadoras”*.<sup>95</sup> Es muy cierto lo que argumenta el doctrinario por que en un sentido general, toda persona es trabajadora, con la excepción de los que llama “ociosos”, es decir, quienes no realizan ninguna actividad. Más adelante el mismo autor arriba a la siguiente conclusión: *“Trabajador es la persona física que libremente presta a otra un trabajo personal, subordinado, lícito y remunerado”*.<sup>96</sup>

El artículo 8º de la Ley Federal del Trabajo, reglamentaria del artículo 123 constitucional ofrece el siguiente concepto:

---

<sup>94</sup> DÁVALOS MORALES, José. Derecho del Trabajo I. Op. Cit. pág. 26.

<sup>95</sup> MUÑOZ RAMÓN, Roberto. Derecho del Trabajo, Op. Cit., pág. 18.

<sup>96</sup> Ibidem. pág. 19.



*“Artículo 8.-Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado.*

*Para los efectos de esta disposición, se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio”.*

Este numeral señala que trabajador es una persona física, por lo que descarta a las morales, la cual presta a otra, la que sí puede ser física o moral, un trabajo personal subordinado, es decir, que recibe instrucciones del patrón y las realiza de acuerdo a sus lineamientos. El artículo citado también alude a lo que debe entenderse por trabajo en su segundo párrafo y señala que es toda actividad humana, que puede ser intelectual o material, entiéndase física, con independencia del grado de preparación técnica requerida para cada profesión u oficio.

Entonces, el artículo 8 de la Ley Federal del Trabajo no solo define al trabajador, como elemento sine qua non en las relaciones de trabajo o laborales, sino que define asimismo lo que es el trabajo, la esencia de dichas relaciones.

Sobre el patrón, hemos manifestado que se trata de una persona que puede ser física o moral, la dueña de los medios de producción o del capital, por lo que recibe el nombre de patrón, empresario, acreedor de trabajo, empleador y dador de trabajo. El autor José Dávalos Morales considera que: *“A la persona que recibe los servicios del trabajador también se le conoce con diversas denominaciones, encontrándose entre otras, las de empleador, patrono, patrón, empresario, etc., lo cual sucede en la doctrina y en la legislación nacionales”.*<sup>97</sup>

Para Roberto Muñoz Ramón, patrón es: *“...la persona física o moral, que utiliza por su cuenta y bajo su subordinación los servicios lícitos, prestados y*

---

<sup>97</sup> DÁVALOS MORALES, José. Derecho del Trabajo I. Op. Cit. pág. 97.

*personalmente, mediante una retribución, por un trabajador*".<sup>98</sup> En esta noción, el autor incorpora un elemento interesante a la definición de patrón, al decir que es la persona física o moral, que utiliza por su cuenta y bajo su subordinación los servicios lícitos, prestados personalmente por el trabajador y mediante una retribución o salario. El elemento de la licitud es importante para el autor ya que todo trabajo que se realice deberá ser lícito, esto es, que no afecte derechos de terceros, ni la moral ni las buenas costumbres o que esté prohibido por la ley, como sería el caso de los empleados de los narcotraficantes, quienes finalmente desempeñan un trabajo a cambio de un salario, pero, dicha actividad es ilícita al estar prohibida por la ley. Lo mismo sucede con quienes trabajan en distintos grupos delictivos y realizan actividades subordinadas a una persona a cambio del pago de un salario, como los secuestradores, entre otros. Es por esto que en el caso que la actividad laboral que el trabajador desempeña sea subordinada, será también ilícita en su objeto, por lo que no podría reclamar presuntos derechos laborales cuando seas detenido el grupo o bien, si decide abandonar o es despedido del mismo.

### **3.3.2. Objetivos: prestación de un trabajo personal subordinado y el pago de un salario.**

Los objetivos en una relación laboral o de trabajo son, por una parte, la prestación de un trabajo personal subordinado y por la otra, el pago de un salario, sueldo o emolumento a cambio de la realización de aquella.

Con anterioridad habíamos manifestado que de acuerdo al artículo 8º de la Ley federal del Trabajo, en su segundo párrafo, el trabajo es definido como toda actividad que desarrollan los seres humanos, que puede ser intelectual o física, con independencia del grado de preparación técnica que requiere cada profesión

---

<sup>98</sup> MUÑOZ RAMÓN, Roberto. Derecho del Trabajo, Op. Cit., pág. 25.

u oficio. El trabajo que desempeña una persona en beneficio de otro se hace a cambio de una cantidad de dinero a la que se conoce como salario.

El trabajador, por virtud del contrato de trabajo, se alquila y obliga a llevar a cabo las actividades que le encomiende el patrón, sin embargo, de acuerdo con lo dispuesto por el artículo 8º de la Ley, un elemento importante en las relaciones laborales lo constituye la “subordinación”, es decir, el sometimiento desde el punto de vista laboral del trabajador a las indicaciones que de el patrón durante la jornada de trabajo, por lo que el primero debe atender las instrucciones u ordenes que de el patrón y llevarlas a cabo de manera correcta, diligente y durante su jornada. Sobre esto, el autor Roberto Muñoz ramón señala que: *“El acto o la causa que puede dar origen a la prestación del trabajo subordinado... es el contrato de trabajo”*.<sup>99</sup> Posteriormente, el autor arriba a la siguiente conclusión: *“... la prestación de un trabajo subordinado es un negocio jurídico porque se encuentra constituido por los dos elementos esenciales – manifestación de la voluntad y objeto- y por los tres elementos de validez – capacidad de ejercicio, ausencia de vicios de la voluntad y licitud de objeto- que son requeridos para constituir un negocio jurídico en general”*.<sup>100</sup>

Para este autor, la prestación del trabajo personal subordinado es un negocio jurídico ya que existe la voluntad del ser humano y con esa intención se producen y desean las consecuencias jurídicas, lo cual acontece en la especie con la prestación del trabajo personal subordinado.

Por otra parte, el trabajador presta sus servicios personales subordinados al patrón en espera de una justa retribución, la cual recibe el nombre de salario. Sobre la etimología del vocablo “salario”, éste palabra deriva del latín: *“salarium, de sal o por sal, que significa estipendio o recompensa que los amos dan a los*

---

<sup>99</sup> MUÑOZ RAMÓN, Roberto. Derecho del Trabajo, Op. Cit., pág. 54.

<sup>100</sup> Ibidem. pág. 60.

*criados por razón de sus servicios o trabajo*".<sup>101</sup> En el mismo sentido se manifiesta el autor Guillermo Cabanellas quien señala que: *"La voz salario proviene del latín salarius, a su vez derivado de sal, porque era costumbre antigua dar a las domésticas en pago una cantidad fija de sal. Aun cuando habitualmente se utiliza la voz salario para designar la retribución que el trabajador percibe por su trabajo, se usan también –con invariable frecuencia– entre otros términos"*.<sup>102</sup>

Por su parte, Cázares menciona como sinónimos del término salario: *"haber, dietas, sobresueldo, sobrepagas, semana, quincena, mensualidad, mesada, aniaga, acostamiento, comisión, situado, situación, anata, quitación, sabido, alafa, vendaje, hachuras, regalía, travestía, obvención, subvención, viático, ayuda de costa, asesoría, corretaje, gajes, obvención, provecho, merced y mayoralia"*.<sup>103</sup>

Milton Friedman define el salario como: *"...la remuneración de toda actividad productiva del hombre, ya tratándose de obreros así como del personal técnico y administrativo, aunque en estos últimos casos tome el nombre de sueldo"*. Para este autor, el salario en sentido amplio o general es *"aquella retribución que la persona obtiene en justa correspondencia de uso cedido por ella a otra de la fuerza propia de trabajo"*.<sup>104</sup>

El artículo 132, fracción II de la Ley Federal del Trabajo establece como obligación de los patrones el pago del salario de sus trabajadores:

*"Art. 132.- Son obligaciones de los patrones:*

*I.- Cumplir las disposiciones de las normas de trabajo aplicables a sus empresas o establecimientos;*

---

<sup>101</sup> ASHWORTH, William, Breve Historia de la Economía Internacional, Editorial Fondo de Cultura Económica, Edición en Español, Madrid, España 1979, pág. 321.

<sup>102</sup> CABANELLAS, Guillermo. Compendio de Derecho Laboral. Tomo I, Bibliográfica Omeba, 1968, pág. 570.

<sup>103</sup> CÁZARES, citado por BRICEÑO RUÍZ, Alberto. Derecho Individual del Trabajo, Editorial Harla, 10ª ed., México, 1995, pág. 353.

<sup>104</sup> FRIEDMAN, Milton et alios, La Libertad de elegir, Editorial Grijalbo, Madrid, 1979, pág. 436.

*II.- Pagar a los trabajadores los salarios e indemnizaciones, de conformidad con las normas vigentes en la empresa o establecimiento;*

*...”*

El salario es el principal derecho de los trabajadores, los cuales dejan parte importante de su vida en su labor diaria a cambio y en espera de que se les pague esta valiosa contraprestación.

#### **3.4. Obligaciones de los patrones. Breve referencia.**

El Título Cuarto denominado “Derechos y Obligaciones de los Trabajadores y de los Patrones”, de la Ley Federal del Trabajo en su Capítulo I se refiere a las obligaciones de los patrones en su artículo 132 en sus 28 fracciones.

Dichas obligaciones derivan de la relación de trabajo frente al trabajador como son el pago de los salarios e indemnizaciones a sus empleados, de acuerdo con las normas vigentes en la empresa o establecimiento (fracción I); otra obligación importante es la de proporcionar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para la ejecución del trabajo, debiendo proporcionarlos de buena calidad. El patrón no podrá requerir indemnización por el desgaste natural de los instrumentos y materiales de trabajo (fracción II); proporcionar un local seguro para la guarda de los instrumentos y útiles de trabajo pertenecientes al trabajador, así como hacerse un registro de los instrumentos o útiles de trabajo siempre que el trabajador lo solicite (fracción IV); una de las obligaciones que más nos interesan para efecto de esta investigación está contenida en la fracción VI que literalmente señala: “VI.- *Guardar a los trabajadores la debida consideración, absteniéndose de mal trato de palabra o de obra*”. Esto significa que el trabajador debe tratar al trabajador con todo respeto durante la jornada de trabajo, debiendo abstenerse de proferirle un mal trato de palabra o de obra.

De este modo, queda claro que actos que pueden constituir hostigamiento sexual hacia los trabajadores quedan comprendidos en esta hipótesis como conductas prohibidas para el patrón, por lo que de llevarlas a cabo estará violando una de sus principales obligaciones frente a los trabajadores.

Sabemos de sobra que en muchas empresas o fábricas en la Ciudad de México, los malos tratos de o palabra u obra son algo que sucede diariamente. El patrón sigue pensando en muchas de las veces que tiene el derecho de tratar mal a sus empleados bajo la premisa de que por pagarles un salario, en su mayoría raquítrico, tiene el derecho de tratar como desee a sus empleados, no sólo empleando malos tratados o malas palabras sino que también puede llevar a cabo actos físicos como golpes y en casos de mujeres, actos constitutivos de hostigamiento sexual hacia ellas. Desgraciadamente este tipo de conductas constituye algo constante y a veces considerado como común, no sólo por los patrones, sino por algunos trabajadores quienes soportan todo con tal de conservar sus empleos y de seguir recibiendo su salario.

Es así que actos de malos tratos, incluyendo los de hostigamiento sexual son pasados por alto por muchos trabajadores, los cuales no denuncian por el miedo a las represalias o consecuencias.

De esta forma, es de resaltarse que todo trabajador merece respeto y debe hacer valer a toda costa su dignidad como persona.

Adicionalmente, el artículo 133 de la Ley federal del Trabajo en su fracción XII señala que:

*“Artículo 133.- Queda prohibido a los patronos o a sus representantes:*

*...*

*XII. Realizar actos de hostigamiento y/o acoso sexual contra cualquier persona en el lugar de trabajo”.*

Es claro el numeral que antecede al prohibir a los patrones o a sus representantes llevar a cabo actos de hostigamiento o de acoso sexual, pero, no sólo frente a sus trabajadores, sino que frente a cualquier persona que se encuentre en el lugar de trabajo. Es importante valorar la magnitud de este numeral ya que no limita la obligación de los patrones que consiste en no hostigar ni acosar sexualmente a los trabajadores, sino que el artículo en cita va más allá al contemplar la posibilidad de que el patrón pueda hostigar o acosar sexualmente a alguna persona que no sea su trabajador, sino que simplemente se encuentre en el lugar de trabajo, como puede ser un cliente, un proveedor o cualesquiera otra persona que por alguna causa se encuentre en el lugar de trabajo. Es de celebrarse que el legislador haya considerado que el hostigamiento y el acoso sexual pueden ser proferidos a cualquier persona y no sólo a los trabajadores o empleados.

La fracción XII del mismo numeral también se refiere a este tema y advierte que: *“XII. Permitir o tolerar actos de hostigamiento y/o acoso sexual en el centro de trabajo”*.

De la misma manera que sucede en la fracción anterior, en esta, el legislador plasma un criterio amplio al considerar que los patrones tienen no sólo la obligación de no hostigar ni acosar sexualmente a las personas que se encuentren en el lugar o centro de trabajo, sino que también deben evitar que se realicen dichos actos por parte de otras personas. Esto es que los patrones tienen prohibido permitir o tolerar que se verifiquen actos de hostigamiento o de acoso sexual en sus centros de trabajo, por lo que si esto llega a suceder, deben actuar de inmediato y en consecuencia, de acuerdo a las normas internas de la empresa y asesorando a las víctimas de estas conductas para que proceden a querrellarse por las mismas ante el Ministerio Público para que se investiguen os hechos.

El patrón tiene entonces el deber de enterarse del ambiente que priva en el centro de trabajo y en caso de que se entere u observe que existan casos de hostigamiento o de acoso sexual debe actuar en consecuencia.

### **3.5. Obligaciones de los trabajadores. Breve referencia.**

El capítulo II del Título Cuarto de la Ley Federal del Trabajo, se refiere a las obligaciones de los trabajadores en el desempeño de sus labores diarias. Dentro de ellas destacamos las siguientes: cumplir con las disposiciones de las normas de trabajo aplicables (fracción I); observar todas y cada una de las normas contenidas en el reglamento y las normas oficiales mexicanas en materia de seguridad, salud y medio ambiente, así como las que señalen los patrones para su seguridad y protección civil (fracción II); ejecutar el trabajo con la intensidad, cuidado y esmero apropiados en la forma, tiempo y lugar convenidos (fracción IV); observar buenas costumbres durante el servicio (fracción VII), lo que incluye observar un adecuado comportamiento frente a los patrones, los compañeros de trabajo y frente a las demás personas presentes en el lugar de trabajo como los clientes o los proveedores.

Observar buenas costumbres significa también abstenerse de realizar actos de acoso sexual a otras personas en el lugar de trabajo. A este respecto, el artículo 135 de la Ley que establece varias prohibiciones a los trabajadores, en su fracción XI señala literalmente: *“XI. Acosar sexualmente a cualquier persona o realizar actos inmorales en los lugares de trabajo”*. Así, está prohibido por la Ley a los trabajadores realizar actos de acoso sexual, recordando que no puede darse el hostigamiento sexual ya que en este ilícito debe privar una relación de jerarquía, lo que podría ocurrir en las relaciones entre patrones y trabajadores, no así entre los trabajadores, los cuales guardan una relación de coordinación entre sí. Es por esto que los trabajadores sólo pueden llevar a cabo actos de acoso sexual y no de hostigamiento.



También está prohibido a los trabajadores realizar actos inmorales en el lugar de trabajo. Sin embargo, el numeral no establece exactamente qué se entiende por acto inmoral, por lo que debemos acudir a la Ley de Imprenta, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 12 de abril de 1917 en cuyo artículo 2 se establece lo que se entiende por un ataque a la moral:

*“Art. 2.- Constituye un ataque a la moral:*

*I.- Toda manifestación de palabra, por escrito, o por cualquier otro de los medios de que habla la fracción I del artículo anterior, con la que se defiendan o disculpen, aconsejen o propaguen públicamente los vicios, faltas o delitos, o se haga la apología de ellos o de sus autores;*

*II.- Toda manifestación verificada con discursos, gritos, cantos, exhibiciones o representaciones, o por cualquier otro medio de los enumerados en la fracción I del artículo 2o., con la cual se ultraje u ofenda públicamente al pudor, a la decencia o a las buenas costumbres, o se excite a la prostitución o a la práctica de actos licenciosos o impúdicos, teniéndose como tales todos aquellos que, en el concepto público, estén calificados de contrarios al pudor;*

*III.- Toda distribución, venta o exposición al público, de cualquiera manera que se haga, de escritos, folletos, impresos, canciones, grabados, libros, imágenes, anuncios, tarjetas u otros papeles o figuras, pinturas, dibujos o litografiados de carácter obsceno o que representen actos lúbricos”.*

Consideramos que el artículo citado anteriormente ilustra sobre lo que se debe entender por acto inmoral ubicado en el contexto de las relaciones laborales. Sin embargo, hay que tener presente que la moral constituye uno de los conceptos que más han mutado de generación en generación, de lugar en lugar y de época en época, por lo que algo que para una persona es inmoral para otra pueda no serlo, como sucede con el trabajo de las sexo servidoras, labor que ha sido muy criticada por algunos y apoyada por otro sector, por considerarla como un mal necesario de toda sociedad.

### **3.6. El hostigamiento sexual en las relaciones laborales:**

A continuación nos referiremos al problema del hostigamiento sexual en las relaciones laborales en la Ciudad de México, materia esencial de la presente investigación.

#### **3.6.1. Descripción de la problemática en materia de hostigamiento sexual.**

El ambiente que debe privar en toda relación de trabajo es de respeto hacia todas personas que se encuentran en el lugar de trabajo, no solamente entre los patrones y los trabajadores, sino entre todos los que concurren al centro de trabajo, proveedores, clientes, personal de limpieza, empleados de confianza, servicio médico, vigilantes, entre otros. Esto queda claro de conformidad con lo expuesto en materia de las obligaciones de los patrones y los trabajadores contenidas en la Ley Federal del Trabajo.

Sin embargo, en la actualidad las relaciones entre todos quienes concurren a un centro de trabajo pueden tornarse complejas por el desgaste que experimentan las personas, el tiempo que tienen que convivir al día, las presiones existentes en el trabajo, el stress que causa la producción o resultado, pero además, los intereses a veces mezquinos de los patrones quienes siguen considerando a los trabajadores como objetos y en particular a la mujer como alguien que por recibir un salario debe soportar las insinuaciones, tocamientos y otros actos que en términos generales constituyen hostigamiento con fines sexuales, a pesar de que se trata de una conducta contraria a las normas morales y jurídicas y que causa serios daños en las relaciones laborales.

El hostigamiento sexual es una conducta que denigra y minimiza su dignidad como persona de quien lo recibe.

El Ministro de Trabajo de Chile Ernesto Solari señala que: *“El hostigamiento o violencia moral en el trabajo, comportamiento conocido por el término anglosajón mobbing, es un proceso de destrucción que se compone de una serie de actuaciones hostiles, cuya repetición constante deteriora la confianza de la víctima en sí misma y en sus capacidades profesionales, desencadenando un proceso de desvaloración personal consistente en la destrucción de su autoestima”*.<sup>105</sup>

El hostigamiento en términos generales recibe el nombre en inglés de mobbing y se aplica a todo tipo de acto que tenga por finalidad causar un estado de zozobra, de desasosiego, de inseguridad y sentimientos de baja auto estima en la persona que los sufre. Sin embargo, en nuestra legua y en nuestro derecho debemos diferenciar los distintos tipos de hostigamiento. Por una parte está el hostigamiento laboral que lleva a cabo el patrón frente al trabajador y consiste en minimizarlo, hacerlo sentir mal, destacar sus errores, denigrarlo, tratarlo mal, actos que si bien es cierto son contrarios a lo dispuesto por la Ley Federal del Trabajo, son infracciones no graves, mientras que el hostigamiento sexual que lleva a cabo el patrón frente al trabajador tiene la finalidad de minar su resistencia para efecto que el segundo ceda a las pretensiones sexuales del primero.

El hostigamiento sexual en nuestro derecho constituye un delito que causa serios daños en la esfera psicológica y en ocasiones física del sujeto pasivo o víctima del delito, por lo que es un acto que debe ser investigado y de comprobarse se debe sancionar. El mismo autor chileno y funcionario agrega lo siguiente: *“El acoso laboral constituye un atentado a la integridad física y síquica del trabajador. La existencia de este comportamiento implica un incumplimiento*

---

<sup>105</sup> SOLARI, Ernesto, *“Hostigamiento en el lugar de trabajo constituye un atentado a la integridad física y psíquica de los trabajadores”*, disponible en línea en: <http://www.paritarios.cl> consultada el 25 de octubre de 2016 a las 22:00 horas.

*del empleador a sus obligaciones de protección de la salud y seguridad de los trabajadores y prevención de riesgos laborales”.*<sup>106</sup>

Coincidimos en lo primero que manifiesta el autor chileno ya que el hostigamiento sexual constituye efectivamente un atentado a la integridad física y psíquica del trabajador, sin embargo disentimos cuando señala que se trata de un acto que debe ser considerado como un incumplimiento a las obligaciones del patrón de protección de la salud, seguridad de sus empleados y la prevención de los riesgos laborales, ya que se trata de un delito, toda vez que se trata de una conducta tipificada por el legislador como un ilícito penal y dotado de una pena.

Para algunos, el hostigamiento sexual en las relaciones de trabajo es una forma de discriminación, ya que fundamentalmente es proferido sobre las mujeres, aunque no es privativo de ellas, ya que en muchos casos, los hombres trabajadores pueden ser también víctimas de hostigamiento sexual en las relaciones laborales, pero, por condiciones físicas es la mujer la más proclive a sufrir este tipo de actos por parte de los patrones.

*“El hostigamiento sexual es ilegal y ningún trabajador debe tolerarlo. Se trata de una forma de discriminación sexual ilegal que viola el Título VII de la Ley de Derechos Civiles de 1964. El Título VII se aplica a empleadores con 15 o más empleados, e incluye el gobierno estatal y local, a las agencias de empleo, a las organizaciones laborales y al gobierno federal”.*<sup>107</sup>

La anterior nota se refiere a la Ley de Derechos Civiles de 1964 de los Estados Unidos de América y refiere conductas verbales o físicas no deseadas por la víctima de naturaleza sexual que tienen lugar cuando:

---

<sup>106</sup> SOLARI, Ernesto, “Hostigamiento en el lugar de trabajo constituye un atentado a la integridad física y psíquica de los trabajadores” disponible en línea en: <http://www.paritarios.cl>

<sup>107</sup> “Hostigamiento Sexual”, disponible en línea en: <http://www.aflcio.org> consultada el 26 de octubre de 2016 a las 22:20 horas.

◆ La víctima debe someterse al comportamiento del activo para mantener su trabajo u obtener una promoción, una buena asignación laboral o algún otro tipo de beneficio laboral.

◆ ◆ *El comportamiento interfiere irrazonablemente con el cumplimiento de su labor o crea un entorno laboral intimidatorio, hostil u ofensivo*.<sup>108</sup>

Entre los principales casos de hostigamiento sexual se encuentran los siguientes:

- presionar por favores sexuales;
- dejar material pornográfico en el escritorio de la víctima;
- apoyarse sobre alguien;
- dar miradas lascivas, silbidos o aullidos;
- utilizar términos humillantes como “amorcito”, “ricura” o “cariño”;
- hacer chistes o burlas de índole sexual;
- enviar dibujos, viñetas o posters de naturaleza sexual o insultante;
- hacer preguntas personales, decir mentiras o divulgar rumores sobre su vida sexual;
- hacer gestos o comentarios sexuales;
- intentar o consumir agresión sexual.

Estas conductas generalmente son reiteradas, ya que la finalidad del sujeto activo es lograr su objetivo sexual, minando la resistencia de la víctima paulatinamente.

Puede suceder que el agente activo no intente cualquiera de las acciones anteriores, es decir, que no tenga una finalidad sexual, sino que solamente profiera comentarios que tengan por finalidad discriminar o minimizar a otra persona con la que exista una relación de subordinación, por ejemplo, los comentarios peyorativos que hace el patrón acerca de las mujeres.

---

<sup>108</sup> “Hostigamiento Sexual”, disponible en línea en: <http://www.aflicio.org>.

El hostigamiento sexual debe ser puesto en conocimiento del patrón y éste debe investigar lo conducentes, sin embargo y con independencia de ello, estamos ante la presencia de un delito que se prevé en la Ley federal del Trabajo como lo veremos en los siguientes puntos de este Capítulo.

### **3.6.2. Algunas causas que generan el hostigamiento sexual.**

Son diversas las causas que pueden generar actos de hostigamiento sexual en las relaciones de trabajo, entre ellas podemos citar las siguientes:

- La falta de respeto del patrón u otro alto empleado hacia sus trabajadores, principalmente las mujeres, las cuales históricamente han sufrido este tipo de conductas que son discriminatorias y devaluatorias de la dignidad de las mujeres, quienes creen todavía, en muchos de los casos, que las mujeres sólo sirven para el sexo y más aún si ellas dependen de su salario o bien si pretenden ascender en la empresa.
- Aunado a lo anterior, la falta de respeto hacia los demás puede basarse en la escasez de educación básica por parte de los patronos, ya que una persona que tiene una instrucción a nivel de licenciatura, maestría o doctorado es menos proclive a realizar conductas de hostigamiento sexual con sus empleados.
- Parecería un poco machista señalar que en ocasiones, el modo de vestir y sobre todo, de comportarse por parte de algunas mujeres constituyen un detonante de actos de hostigamiento, lo que se explica si se toma en consideración que los seres humanos enviamos señales a los demás cuando deseamos algo. Es así que si una mujer envía ciertas señales al patrón, éste las interpretará de manera correcta o incorrecta y en éste caso, habrá entendido erróneamente que puede atreverse a hostigar a otra persona. Es complicado en

muchas veces entender correctamente qué tipo de señales envían los demás y así saber cuáles son sus deseos.

- La jerarquía y el poder que da la misma que ejerce el patrón sobre el empleado son elementos que pueden orillarlos a atreverse a realizar actos de hostigamiento sexual, ya que el primero tiene la idea incorrecta de que el empleado con tal de conservar su empleo o bien si desea un ascenso, debe acceder a las pretensiones del patrón a costa de la dignidad de su empleado.
- Indudablemente que la necesidad, la pobreza y la desigualdad social son un elemento que mueve a los patrones a hostigar a sus trabajadores, principalmente a las mujeres, las cuales con tal de no ser despedidas o de obtener un ascenso merecido o no, tienen que acceder a los deseos del patrón.
- Consideramos también que la misma naturaleza humana imperfecta, el stress y la inercia de las relaciones laborales, sobre todo cuando el ambiente se torna difícil, son detonantes de actos de hostigamiento sexual.
- También debemos aceptar, con todo respeto, que las mujeres guapas son más proclives a ser víctimas de actos de hostigamiento sexual.

### **3.6.3. El hostigamiento sexual en el ámbito laboral y sus consecuencias.**

El tema del mobbing en las relaciones laborales ha sido abordado por varias disciplinas considerando que se trata de lo que en nuestra lengua llamamos hostigamiento y que puede tener varias vertientes o tipos, siendo el sexual el más delicado por sus consecuencias, las cuales se traducen no sólo en un menoscabo en la dignidad del trabajador, pero también incide de manera negativa en la producción del mismo por el estado de miedo, zozobra, incertidumbre en el que el acto de hostigamiento sexual lo coloca. Asimismo,

quienes son testigos de estos actos experimentan su efecto negativo, ya que se encuentran ante la encrucijada de decidir si declarar la verdad a favor del trabajador hostigado o bien, callar ante la amenaza de perder su trabajo si manifiestan lo que vieron.

El hostigamiento sexual es una forma de violencia ejercida ante el trabajador que se puede manifestar sintomatológicamente a través de situaciones de stress, ansiedad, depresión, sentimientos de desesperación y de indefensión, impotencia, ira, aversión, infravaloración, baja autoestima, así como trastornos del sueño, dolor de cabeza, problemas gastrointestinales, náuseas, hipertensión, úlceras, entre otros más que pueden ser indicativos de que una persona está experimentando actos de hostigamiento sexual en su trabajo.

Es importante tener presente que las consecuencias del hostigamiento sexual en las relaciones laborales no sólo las sufre el trabajador en su esfera interna bio psicosocial, sino que esto origina en la mayoría de los casos que el trabajador experimente también una baja en su producción normal, por la situación que vive y que mina su labora diaria. Insistimos también en que los testigos quienes presencian los actos de hostigamiento sexual experimentan una baja considerable en su producción lo que se reflejará en decremento en la producción de la empresa.

El mobbing u hostigamiento sexual tuvo sus orígenes en los Estados Unidos en la década de los setentas, aunque no dudamos que esta conducta ya haya estado presente en épocas anteriores, pero pasó desapercibida por diversos factores, principalmente por la falta de una reglamentación y por la falta de una cultura de la denuncia.



### **3.6.4. La incidencia de hostigamientos sexuales en el ámbito laboral en el país.**

En una sociedad tan machista como la nuestra el tema del hostigamiento sexual en las relaciones de trabajo sigue siendo considerado como un tema menor en importancia a otros, como el salario mínimo remunerador, el derecho a sindicarse, entre otros, sin embargo, de conformidad con las experiencias que hemos tenido la oportunidad de observar en el ejercicio de la materia laboral adjetiva es que consideramos que el hostigamiento sexual en el trabajo es un problema que debe ser redimensionado ya que causa serios daños en la esfera física y psicológica del trabajador lo que deriva en un decremento en su producción y por ende en la producción de la empresa.

Los tiempos actuales son de respeto irrestricto hacia los derechos humanos, así como hacia la equidad de género, es decir, empoderar a la mujer hacia estadios de verdadera igualdad con el hombre, sin embargo, aún quedan muchos retos en esta materia, uno de ellos se encuentra diariamente en las relaciones de trabajo, donde todos los que intervienen en ella están obligados a interactuar en aras de la consecución del fin laboral, sin embargo, el fantasma del hostigamiento sexual está ahí presente y puede presentarse en cualquier momento, empezando por un piropo, un comentario o chiste por parte del patrón a un trabajador y desencadenar una situación de miedo e infierno para quien lo sufre.

De acuerdo a las estadísticas en nuestro país, seis de cada 10 empleados que experimentan actos de hostigamiento sexual prefieren renunciar a su trabajo antes de denunciar los actos, lo cual es recurrente ya que en la mayoría de las empresas no se cuenta con un centro de acopio de quejas, por lo que el trabajador hostigado sexualmente prefiere renunciar. Esto significa que las empresas pueden hacer mucho para prevenir investigar y sancionar este tipo de

actos, algo tan simple como el referido centro de recepción y atención de quejas y denuncias con motivo de las relaciones laborales.

Recordemos casos tristemente célebres como el del ex técnico del club deportivo Guadalajara Ricardo La Volpe, quien fue destituido de su cargo tras la denuncia de hostigamiento sexual presentada por parte de la entonces podóloga del equipo. Este caso fue más allá del ámbito interno llegando ante las autoridades ministeriales. Lo más reciente es que el juez negó otorgar la orden de aprehensión en contra del argentino por considerar que no se satisfacían los extremos del artículo 16 constitucional, esto es, que no existían elementos suficientes para obsequiarla.

Otro caso conocido fue el de un académico de la Universidad Autónoma de la Ciudad de México, encontrándolo culpable las autoridades de ese recinto académico, por lo que se le separó de su cargo.

Otro dato nos indica que *“En dos de cada 10 casos de acoso u hostigamiento sexual, la persona que cometió el acto es despedida, asegura la Secretaría de la Función Pública, con base en un estudio realizado por el Instituto nacional de las Mujeres. En contraste, seis de cada 10 empleados que lo sufren deciden renunciar antes de denunciar el hecho.*

*Si bien los casos arriba mencionados fueron públicos, en muchas organizaciones permanecen en secreto. De cada 10 casos de acoso, uno se da a conocer, según datos de la Asociación para el desarrollo Integral de Personas violadas, orientada a realizar programas de prevención e investigación sobre violencia sexual”.*<sup>109</sup>

En la siguiente nota encontramos una verdad más cruda ya que: *“Las cifras en el país son inexactas porque el acosado, por temor a despido, o ser blanco de los comentarios en la oficina, se tarda o nunca denuncia. Los casos en la*

---

<sup>109</sup> EXPANSIÓN EN ALIANZA CON CNN, *“Acoso sexual en al oficina. ¿Qué hacer?”* Disponible en línea en: <http://www.expansion.mx> consultada el 27 de octubre de 2016 a las 22:30 horas.

*Procuraduría si acaso llegan a cientos, lo cual es poco realista en México, advirtió la abogada por la UNAM, especialista en derecho laboral Claudia Flores”<sup>110</sup>*

Esto indica que el problema del acoso en general o mobbing y el sexual específicamente es una constante en muchos centros de trabajo, sin embargo, por suceder dentro de la empresa o fábrica, difícilmente será denunciado por quien lo sufre debido al temor a represalias de despido por parte del patrón y a la complejidad en buscar y encontrar otro trabajo.

Tristemente también hemos sabido que en el sector público algunas personas son contratadas solamente por su aspecto físico, sin importar sus conocimientos, experiencia, ni perfil laboral, por lo que la persona que ingresa en esas condiciones sabe perfectamente que será objeto de actos continuos de hostigamiento sexual, en una especie de valores entendidos entre el patrón y el empleado que ingresa al organismos de esa manera. El patrón soportará la falta de experiencia y hasta de capacidad de esa persona con tal de que le prodigue sus favores sexuales hasta que llegue otra más joven, guapa que represente otro reto y la anterior seguramente será despedida. Esta es la triste realidad que prive en muchas de las veces en el sector público, donde quienes realmente tienen la experiencia, los conocimientos y el perfil para un cargo determinado tienen que conformarse con cargos menores y posiblemente con nunca ascender en su trabajo por su edad, aspecto físico o por no acceder a las pretensiones sexuales del jefe.

---

<sup>110</sup> FLÓREZ, Claudia, en EXPANSIÓN EN ALIANZA CON CNN, “Acoso sexual en al oficina, ¿Qué hacer?” Disponible en línea en: <http://www.expansion.mx>

### **3.6.5. Posturas ante el hostigamiento sexual: nacionales e internacionales.**

La tendencia internacional se orienta hacia un saneamiento en el ambiente de las relaciones de trabajo en los países. Esto significa que hechos como el mobbing en general y el hostigamiento de índole sexual debe ser denunciado, sancionado y erradicado de cualquier centro de trabajo.

La noción básica sobre este problema es que el hostigamiento, al igual que el acoso sexual “...constituyen violaciones a los derechos humanos y sindicales y de la dignidad humana”.<sup>111</sup>

Un punto muy interesante es la visión que tienen organismos como las Naciones Unidas, quienes han considerado que: *“El acoso sexual en el trabajo es una cuestión que deben abordar de forma activa los sindicatos, y suele ser el resultado de las relaciones de poder en el lugar de trabajo, de manera que los trabajadores más vulnerables y menos protegidos son los que se encuentran más amenazados”*.<sup>112</sup> Esto significa que el problema del hostigamiento sexual es también un tema que no sólo incumbe a la víctima y al patrón, sino que también debe ser abordado por los sindicatos, ya que se trata de un hecho que lesiona los derechos de uno de sus agremiados y que daña su dignidad como persona, por lo que estos cuerpos colegiados deben abundar más en la problemática y las soluciones más viables del mismo.

Algunos instrumentos internacionales en materia de combate y erradicación en materia del hostigamiento y el acoso sexual en los centros de trabajo son los siguientes:

---

<sup>111</sup> “El acoso sexual en el trabajo- una guía sindical”, disponible en línea en: <http://www.ituc-csi.org> consultado el 25 de noviembre de 2016 a las 20:30 horas.

<sup>112</sup> Idem.

- El Convenio 111 de la Organización Internacional del Trabajo, se aborda la cuestión del hostigamiento sexual en el lugar de trabajo, considerándolo como una forma de discriminación contra las mujeres trabajadoras.
- En el año 2003, el Consejo de administración de la misma organización adoptó un Repertorio de recomendaciones prácticas sobre el tema de la violencia en el lugar de trabajo, ofreciendo algunos servicios y medidas para combatir este mal. Así, la Organización Internacional del Trabajo se refiere al derecho de todo trabajador a un ambiente libre de discriminación y violencia como “*trabajo decente*”<sup>113</sup> y califica al hostigamiento sexual como una violación de los derechos fundamentales de los trabajadores.
- Por otra parte, la Convención de las Naciones Unidas sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, cuyas siglas en inglés son: “CEDAW”, establecen que los Estados tienen el ineludible compromiso de eliminar la discriminación contra las mujeres en los centros de trabajo, por lo que el hostigamiento sexual constituye una forma de discriminación contra las mujeres trabajadoras, principales víctimas de este ilícito.
- La Conferencia de las Naciones Unidas sobre la Mujer que se llevó a cabo en Beijing en 1995, estableció una Plataforma de acción en la que definió objetivos y acciones para avanzar en los derechos de la mujer, por lo que se incluyó el tema de la eliminación del hostigamiento y acoso sexual hacia la mujer en los centros de trabajo.<sup>114</sup>
- En la Unión Europea existe un Código de Conducta adoptado en 1991 el cual solicita a los Estados miembros que promuevan la sensibilización respecto a temas como el hostigamiento sexual y por tanto, adopten medidas para combatirlo. En el año 2002, se aprobó una Directiva que prohíbe el hostigamiento sexual en los centros de trabajo.

---

<sup>113</sup> “El acoso sexual en el trabajo- una guía sindical”. disponible en línea en: <http://www.ituc-csi.org>

<sup>114</sup> Idem.

Consideramos que en el ámbito nacional, el tema del hostigamiento sexual en las relaciones de trabajo ha pasado casi inadvertido, posiblemente por que los legisladores y las autoridades en materia de trabajo habían considerado que se trata de un tema menor, que no constituye una prioridad o inclusive, que era generado en ocasiones por las conductas de las víctimas. En síntesis, en una sociedad todavía “machista”, considerar que la mujer es quien mayormente sufre de actos de hostigamiento y discriminación representa un cambio en la forma de pensar y concebir a la mujer. Desgraciadamente, estimamos que ese cambio de mentalidad deberá llevar un tiempo considerable para poder ser asimilado.

Es en este sentido que la reforma laboral que impulsó el actual jefe del ejecutivo de la Unión, la cual regula y sanciona el hostigamiento sexual en las relaciones de trabajo en el artículo 133, fracciones XII y XIII de la Ley Federal del Trabajo, constituye un avance importante en materia del problema planteado y sobre todo de la necesidad de encontrar soluciones que logren erradicarlo de las relaciones laborales.

Posiblemente esta medida legislativa obedezca más a las presiones internacionales a nuestro país para que aborde y encuentre soluciones al problema que a un interés y preocupación legítimos en solucionarlo. Como sea, se trata de una buena medida que si bien no va a terminar con el problema del hostigamiento sexual en las relaciones laborales, sí es un buen inicio que permitirá en un tiempo considerable que la mujer trabajadora pueda desarrollar sus capacidades en un ambiente de tranquilidad donde se respeten sus derechos.

### **3.6.6. La regulación del hostigamiento sexual en la Ley Federal del Trabajo, artículos 133, fracción XII y XIII y sus sanciones.**

Dentro del paquete de reformas y adiciones a la Ley Federal del Trabajo impulsadas por el presidente Enrique Peña Nieto, destaca el artículo 133 de la Ley de la materia que queda prohibido a los patrones o a sus representantes:

*“Art. 133. Queda prohibido al patrón o a sus representantes:*

*...*

*XII. realizar actos de hostigamiento y/o acoso sexual contra cualquier persona en el lugar de trabajo;*

*XIII. Permitir o tolerar actos de hostigamiento y/o acoso sexual en el centro de trabajo;*

*...”.*

Así es que el legislador decidió establecer como prohibiciones para los patrones:

- *Fracción XII.- Realizar actos de hostigamiento y/o acoso sexual contra cualquier persona en el lugar de trabajo,* aquí, el legislador prohíbe que los patrones o sus representantes, quienes también serán responsables de la infracción a este deber normativo lleven a cabo dos tipos de conductas que son tanto el hostigamiento como el acoso sexual. Ya hemos explicado que en nuestro derecho existe una diferencia legislativa entre una y otra conducta, ya que en el hostigamiento sexual, el sujeto activo de la conducta es quien tiene o guarda una relación de jerarquía con respecto de un subordinado, por ejemplo, la relación entre patrón y trabajador, éste último está supeditado a las órdenes o instrucciones que gire el primero a cambio del pago de un salario, por eso se dice que el hostigamiento es una figura vertical en la que prevalece una relación de subordinación del trabajador al patrón.

A diferencia del hostigamiento sexual, en el acoso sexual, se da una relación que no es de subordinación sino de coordinación, esto es, que las partes que intervienen guardan la misma jerarquía, ninguno es más que el otro, por

ejemplo, compañeros de trabajo, un cliente y un trabajador, un cliente y el patrón o alto directivo de una empresa, es por lo que se dice que el acoso sexual es una figura horizontal.

En otros países, no se habla de hostigamiento sexual sino de un simple acoso sexual, confundiendo ambas figuras. Afortunadamente en nuestro derecho el legislador sí se ha preocupado por establecer una diferencia específica que atiende a la naturaleza de la relación que tiene lugar en cada una de las conductas.

La fracción XII del artículo 133 de la Ley Federal del Trabajo refiere además que tanto el hostigamiento como el acoso sexual pueden darse contra cualquier persona, con lo que no sólo se consideran a las mujeres trabajadoras como las principales víctimas, sino que también pueden ser los hombres u homosexuales, quienes sufran estas conductas en los centros de trabajo, por lo que el sujeto pasivo de la conducta puede ser cualquier persona, sin importar su sexo.

- *Fracción XIII.*- La fracción XIII de la Ley Federal del Trabajo contempla otra hipótesis normativa: “*permitir o tolerar actos de hostigamiento y/o acoso sexual en el centro de trabajo*”, tanto el patrón como sus representantes permitan o toleren actos de hostigamiento o de acoso sexual en el centro de trabajo. Esto significa que el patrón no sólo tiene el deber de abstenerse de llevar a cabo conductas o actos que puedan constituir hostigamiento o acoso sexual en el lugar de trabajo, sino que también tienen otro enorme deber, no permitir ni tolerar que dichos actos se lleven a cabo por parte de personas diferentes a ellos en el centro de trabajo. Esto quiere decir que el deber de los patrones o sus representantes consiste en estar enterados permanentemente sobre lo que pasa en el lugar o centro de trabajo y por consecuencia, detectar focos rojos en materia de hostigamiento o acoso sexual para proceder a investigar y sancionar de acuerdo al reglamento interior de la empresa.



Adicionalmente, el artículo 994 de la Ley Federal del Trabajo en materia de responsabilidades y sanciones establece una sanción relacionada con los actos de hostigamiento sexual contenido en el artículo 133, fracciones XII y XIII:

*“Art. 994.- Se impondrá multa, por el equivalente a:*

*...*

*VI. De 250 a 5000 veces el salario mínimo general, al patrón que cometa cualquier acto o conducta discriminatoria en el centro de trabajo; al que realice actos de hostigamiento sexual o que tolere o permita actos de acoso u hostigamiento sexual en contra de sus trabajadores”.*

De acuerdo con este artículo, existen dos hipótesis normativas, en la primera, el legislador decidió imponer una sanción “al patrón que cometa cualquier acto o conducta discriminatoria en el centro de trabajo”, sin embargo, los actos de hostigamiento o de acoso sexual también constituyen formas de violencia y discriminación contra los trabajadores. Creemos que la redacción debió mejorarse simplemente con agregar la palabra que aparece en negrillas: “...*al patrón que cometa cualquier acto o conducta discriminatoria en cualquiera de sus formas en el centro de trabajo”.*

En la segunda hipótesis normativa, el legislador sanciona también al patrón que: “...*que realice actos de hostigamiento sexual o que tolere o permita actos de acoso u hostigamiento sexual en contra de sus trabajadores”.* En esta hipótesis, se sancionará al patrón que realice personalmente actos de hostigamiento sexual, pero además, también se le sancionará al mismo si es que tolera o permite actos tanto de acoso como de hostigamiento sexual. La sanción es sólo una multa que puede ir de 250 a 5000 veces el salario mínimo general.

Es resaltable el hecho de que en ese mismo numeral 994 de la Ley Federal del Trabajo sólo se habla de responsabilidad y de sanción al patrón y el legislador omite el supuesto en el que sus representantes sean quienes cometan actos de

acoso u hostigamiento, como si refiere el artículo 133 de la misma Ley, por lo que el legislador omitió responsabilizar también a los representantes del patrón.

### **3.6.7. La regulación del hostigamiento sexual en el Código Penal Federal, artículo 259 bis y su sanción.**

Toda vez que el hostigamiento sexual no está previsto en la Ley Federal del Trabajo como un tipo penal, sino como una simple infracción a la Ley, es menester acudir al Código Penal Federal, en cuyo artículo 259-bis se dispone que:

*“Art. 259 Bis.- Al que con fines lascivos asedie reiteradamente a persona de cualquier sexo, valiéndose de su posición jerárquica derivada de sus relaciones laborales, docentes, domésticas o cualquiera otra que implique subordinación, se le impondrá sanción hasta de cuarenta días multa. Si el hostigador fuese servidor público y utilizare los medios o circunstancias que el encargo le proporcione, se le destituirá de su cargo.*

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

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

Este artículo tipifica el hostigamiento sexual como delito y establece como hipótesis normativa la conducta consistente en asediar con fines lascivos de manera reiterada a persona de cualquier sexo, valiéndose el activo de su posición jerárquica derivada de sus relaciones laborales, docentes, domésticas o cualquiera otra que implique subordinación.

Derivado de lo anterior, los elementos de este tipo penal son los siguientes:

- ◆ Con fines lascivos, es decir, de índole sexual;
- ◆ asediar reiteradamente, esta conducta consiste en frases, invitaciones, tocamientos o caricias, propuestas de carácter sexual;

- ◆ a persona de cualquier sexo, es decir, puede ser hombre o mujer el pasivo;
- ◆ valiéndose el sujeto activo de su posición jerárquica derivada de sus relaciones: laborales, domésticas, docentes o cualquiera otra que implique subordinación, esto indica el carácter horizontal en el delito de hostigamiento sexual. En este caso, nos interesa el supuesto en el que un trabajador hombre o mujer en el centro laboral se convierte en víctima por parte de su patrón de actos de hostigamiento sexual, en los que se dan los anteriores elementos normativos.

El numeral señala que en el caso de que el sujeto activo tenga el carácter de servidor público y utilizare los medios o circunstancias propias de su encargo, se le destituirá del mismo, además de las sanciones que consisten en 40 días multa, esto es, el legislador ha considerado que este delito no merece una pena privativa de libertad, sino que sólo una pena pecuniaria.

El artículo invocado advierte también que el hostigamiento sexual sólo será punible, cuando se cause un perjuicio o daño al sujeto pasivo en su esfera psicológica o inclusive física, de lo contrario, no se procederá penalmente contra el sujeto activo, lo cual nos parece inadecuado, ya que cualquier acto de hostigamiento debe ser castigado, independientemente de que produzca o no algún daño. De hecho, la mayoría de las personas que son objeto de actos de hostigamiento sexual resienten un daño al menos psicológico que se traduce en distracciones en sus labores, apatía en las mismas, baja en la productividad, ausencias no justificadas a las labores diarias e inclusive, la renuncia al trabajo, con lo que se desprende un daño también de carácter patrimonial.

Este delito se requiere de la querrela de la parte ofendida para que sea investigado y sancionado.

Este delito nació a través de las reformas al entonces Código Penal para el Distrito Federal publicadas en el Diario Oficial de la Federación el 21 de enero

de 1991, cuando el Código Penal para el Distrito Federal era aplicado supletoriamente también en materia federal.

Para la autora I. Griselda Amuchategui Requena: *“Como puede apreciarse de la simple lectura de este precepto, la noción de este ilícito revela un comportamiento por parte del agente, de naturaleza erótica, con rasgos impreciso y sobre todo, subjetivo, que en la práctica puede ocasionar diversos problemas, entre otros: la imposibilidad material de poder probarlo y la posibilidad de denuncias infundadas. En el primer caso, la dificultad de probar dicho delito resulta de su propia subjetividad; por cuanto hace al segundo, se prestará la existencia de este delito para que personas sin escrúpulos presenten, infundadamente, querellas por diversas causas como pueden ser, celos, venganzas, pretensiones laborales o económicas o incluso por el simple afán de querer causar un desprestigio social a alguien”*.<sup>115</sup> Interesantes las consideraciones de la doctrinaria ya que el tipo penal de hostigamiento sexual contenido en el artículo 259-bis efectivamente resulta muy subjetivo en cuanto a la posibilidad y efectividad de acreditarlo fehacientemente y de que puede prestarse dicho tipo penal a venganzas y actitudes de personas que quieran causar un daño o desprestigio de otra querellándose por presuntos hechos de hostigamiento.

Esta subjetividad también está presente en las relaciones de trabajo, en las que el trabajador tendrá que acreditar el daño que los actos de hostigamiento sexual le han acusado, lo cual será complicado, sobre todo porque casi nadie de los compañeros de la víctima querrán atestiguar los hechos por miedo a las represalias del patrón, así que la posibilidad de acreditar los hechos es difícil.

Este delito presenta las siguientes características a la luz de la dogmática penal:

---

<sup>115</sup> AMUCHATEGUI REQUENA, I. Griselda, Derecho Penal, Op. Cit., pág. 295.

- En este delito participan dos clases de sujetos, el activo que puede ser cualquier persona, hombre o mujer, sin embargo, es necesario tener presente que entre el sujeto activo y el pasivo debe existir una relación jerárquica determinada por vínculos laborales: patrón-trabajador; médicos: médico-enfermera; domésticos: dueño de la casa y su empleada doméstica, relaciones en las que existe una jerarquía y el activo se vale de ésta para hostigar o asediar reiteradamente al pasivo con fines sexuales.
- El sujeto pasivo tampoco requiere ninguna calidad especial, puede ser hombre o mujer.
- El objeto material de este delito es el sujeto pasivo, el cual resiente los actos de hostigamiento y el daño en su esfera psicológica o física.
- El objeto jurídico es la libertad y el normal desarrollo psicosexual.
- Es un tipo penal de lesión, ya que se afecta el bien jurídico tutelado por el legislador, el normal desarrollo psicosexual del pasivo.
- Por su duración es un delito continuado, ya que el tipo penal señala que la conducta debe ser reiterada.
- Por su resultado es un delito material o de resultado, ya que con la conducta del activo se altera el mundo fáctico, es decir, se vulnera el derecho a la libertad y normal desarrollo psicosexual del pasivo.
- La conducta delictiva consiste en: *“asediar reiteradamente con fines lascivos al sujeto pasivo”*.<sup>116</sup>

---

<sup>116</sup> AMUCHATEGUI REQUENA, I. Grsielda, Derecho Penal, Op. Cit., pág. 298.

- En cuanto a los medios de ejecución de la conducta, el tipo penal no menciona cuáles deben ser éstos, sin embargo, para la autora I. Griselda Amuchategui Requena pueden ser: *“invitaciones, ofrecimientos o amenazas veladas, todos ellos referidos con propósitos lascivos”*.<sup>117</sup>

### **3.7. La realidad que impera en el país en materia del delito de hostigamiento sexual en las relaciones laborales.**

De acuerdo a las estadísticas invocadas en el desarrollo de este trabajo de investigación, el hostigamiento sexual constituye un problema latente en muchos centros de trabajo, sin embargo, tales estadísticas no ofrecen el panorama verdadero que prevalece en la actualidad, ya que el hostigamiento sexual es un mal que ha encontrado su desarrollo gracias a muchos otros problemas que existen en nuestro país como son la corrupción que ha permeado a todos los niveles de la sociedad, la sociedad machista en la que el trato que se prodiga a la mujer es todavía indigno, la falta de una cultura de la denuncia en el ámbito laboral aunado al temor que tienen muchos trabajadores a ser objeto de represalias si denuncian hechos como son el hostigamiento y el acoso sexual, principalmente a ser despedidos y por consecuencia a encontrar otro trabajo. Es por esto que muchos de los casos de hostigamiento sexual que tiene lugar en centros de trabajo en el país quedan escondidos a la luz pública y quienes los sufren, tienen que soportar el asedio constante con tal de continuar con un trabajo posiblemente mal pagado.

El hostigamiento sexual es un problema social y laboral que prevalece tanto en el ámbito del sector privado como en el público, ya que no falta un jefe o patrón quien esté pendiente de qué empleado o empleada posee atractivos físicos para desplegar el poder que otorga la jerarquía para asediar constantemente a la

---

<sup>117</sup> AMUCHATEGUI REQUENA, I. Griselda, Derecho Penal, Op. Cit., pág. 298.

víctima e ir minando su defensa hasta posiblemente lograr el objetivo de tipo sexual.

Por otra parte, resulta injusto que algunos empleados hombres o mujeres ingresen y asciendan rápidamente a otros puestos o cargos dentro de la empresa o en alguna dependencia del gobierno gracias a sus favores sexuales a los jefes, sin importar el perfil, la experiencia o los conocimientos que dicha persona posea.

Hemos visto que uno de los temas abordados en la reforma de 2013 a la Ley Federal del Trabajo fue la incorporación del hostigamiento sexual como una conducta prohibida para los patrones y sus representantes. En el artículo 3 bis de la Ley Federal del Trabajo se estableció una definición tanto del hostigamiento como del acoso sexual, mientras que en el artículo 133, fracciones XII y XIII del mismo ordenamiento se señala que constituye un deber tanto de los patrones, como de sus representantes abstenerse de realizar hostigamientos sexuales hacia sus empleados, así como permitir o tolerar que en el lugar de trabajo ocurran tales hechos. Dicho numeral dirige al lector al artículo 994, también reformado que impone una sanción al patrón que realice actos de hostigamiento sexual o que tolere o permita los mismos en contra de sus trabajadores, imponiendo una multa de 250 a 5000 veces el salario mínimo general al patrón infractor. En este numeral el legislador omite incluir a los representantes del patrón, quienes de acuerdo con lo dispuesto por el artículo 133, fracciones XII y XIII también tienen responsabilidad por hechos que puedan constituir hostigamiento sexual.

Es así que el hostigamiento sexual en las relaciones de trabajo es considerado de acuerdo a las reformas y adiciones de 2013 a la Ley Federal del Trabajo simplemente como una infracción o falta de carácter administrativa a tal cuerpo normativo.

Recurriendo al Código Penal Federal encontramos que el hostigamiento sexual está tipificado como delito, en el artículo 259-bis, en el cual se aplica una pena consistente únicamente en una multa que puede ser hasta de cuarenta días multa, por lo que entendemos que para nuestros legisladores, el hostigamiento sexual, a pesar de ser un delito tipificado penalmente en un ordenamiento federal, es considerado como si fuera una simple falta administrativa, por lo que en consecuencia no tendría caso que siga permaneciendo como un tipo penal autónomo en el Código Penal Federal o bien, habría que pensar en que se trata de una conducta que en la vida diaria está muy presente en muchos centros de trabajo, tanto del sector privado como del sector público y que dicha conducta constituye a la luz de las tendencias internacionales como una forma de violencia y discriminación hacia la mujer; que es una conducta que lacera la dignidad y el buen nombre de la víctima y que incide necesariamente en la productividad de la persona afectada y por tanto de la empresa, por lo que consideramos que el legislador debería ponderar en este problema presente en cualquier círculo laboral y que ha causado mucho daño principalmente a las mujeres, por ello, se debería meditar sobre el posible aumento en la penalidad de este ilícito, volverlo un delito dotado de una pena que sea ejemplar para que se pueda pensar en la erradicación de conductas de hostigamiento sexual en las relaciones de trabajo en el país en un futuro no muy lejano.

En lo particular nos pronunciamos partidarios de la segunda opción, a pesar de que el tipo penal contenido en el artículo 259-bis del Código Penal Federal es complejo por la naturaleza misma del delito, sin embargo, consideramos que el legislador debe estar a la par de las tendencias internacionales en materia de combate y erradicación de esta conducta.



### 3.8. Propuestas:

El presente trabajo de investigación documental no estaría completo sin un apartado destinado a realizar algunas propuestas que sean viables y que coadyuven a solucionar el problema del hostigamiento sexual en las relaciones laborales en México. Por consiguiente, nuestras propuestas se dividen en dos grandes grupos, las legislativas y las administrativas y son las siguientes:

#### 3.8.1. Legislativas.

◆ Consideramos que la sanción en los casos de discriminación y hostigamiento sexual contenido en el artículo 994 de la Ley Federal del Trabajo debe ser reformado y adicionar a los representantes de los patrones también como sujetos que tienen la responsabilidad contenida en el artículo 133, fracciones XII y XIII de la misma Ley, ya que en la actualidad de la redacción del primer artículo no se aprecia, por tanto, proponemos la siguiente redacción:

*“Art. 994.- Se impondrá multa, por el equivalente a:*

*...*

*VI. De 250 a 5000 veces el salario mínimo general, al patrón o a sus representantes, según quien sea el responsable que cometa cualquier acto o conducta discriminatoria en el centro de trabajo; al que realice actos de hostigamiento sexual o que tolere o permita actos de acoso u hostigamiento sexual en contra de sus trabajadores”.*

Con esta adición se logrará la congruencia necesaria entre el artículo 133, fracciones XII y XIII y 994 de la Ley Federal del Trabajo.

Creemos que la adición del artículo 3 Bis, en relación con el artículo 113, fracciones XII y XIII y 994 de la Ley Federal del Trabajo tienen como finalidad prevenir actos de hostigamiento sexual por parte de los patrones y de sus representantes hacia los trabajadores, pero no tiene un fin sancionador ejemplar,

ya que la multa que se impone al infractor de 250 a 5000 días de salario mínimo general no constituye un detrimento en el patrimonio del patrón o de su representante infractor. Es por esto que esta medida legislativa no está a la par de las tendencias internacionales que han aconsejado a México que adopte su responsabilidad en el tema del hostigamiento sexual en las relaciones laborales y establezca sanciones que realmente sean ejemplares y que logren erradicar este mal condenado por los organismos internacionales generales como las Naciones Unidas y el especializado en materia del trabajo Organización Internacional del Trabajo, los cuales estiman que el hostigamiento sexual en los centros de trabajo son una clase de violencia contra las mujeres, principalmente y que atentan contra los derechos humanos. Es necesario que nuestros legisladores entiendan y adopten esta visión que prevalece en el ámbito internacional y decidan proteger a quienes sufren de actos de hostigamiento sexual en sus centros de trabajo con más y mejores normas jurídicas integrales.

◆ Analizando el tipo penal de hostigamiento sexual previsto en el artículo 259-bis del Código Penal Federal, podemos advertir que contiene una hipótesis compleja en la que se requiere que la conducta delictiva que consiste en asediar con fines eróticos sea reiterada y sobre todo, que cause un daño a la víctima, hecho que resulta muy difícil de acreditar, pues se refiere a una cuestión interna, más exactamente psicológica y en algunos casos se exterioriza en daños colaterales como enfermedades, estrés, baja o alta de presión arterial, depresión, miedo y otro tipo de sentimientos que son parte del psiquismo de la víctima. Además, la forma cómo está redactado el tipo penal de hostigamiento sexual en el Código Penal Federal, se presta a situaciones diversas como venganzas por causas diferentes de una persona, presunta víctima hacia el patrón, argumentando hechos falsos que tienen por finalidad causar un daño en el buen nombre u honor del patrón o jefe. Es por todo esto que el tipo penal de hostigamiento sexual contenido en el artículo 259-Bis del Código Penal Federal debe ser analizado, actualizado y mejorado desde su hipótesis normativa.

◆ En cuanto a la sanción contenida en el artículo 259-Bis del Código Penal Federal, no estamos de acuerdo en que sólo sea una multa de hasta cuarenta días multa, ya que por tratarse de una pena pecuniaria no causa un dolor, ni sentimiento de reproche en el sujeto activo. Tampoco constituye un instrumento legislativo que logre erradicar a la larga el problema que en la actualidad representa el hostigamiento sexual, por lo que estimamos que el legislador debe ponderar en la viabilidad de dotar a ese numeral de una pena privativa de libertad, si bien, consideramos que se trata de un delito grave que amerite prisión preventiva, sí debe contener una pena que sea privativa de libertad y ejemplar.

Proponemos que este tipo penal tenga una pena de uno a tres años de prisión, pena que está contenida en el artículo 179 del Código Penal para el Distrito Federal en materia de acoso sexual, cuya redacción es la siguiente:

*“Art. 179.- A quien solicite favores sexuales para sí o para una tercera persona o realice una conducta de naturaleza sexual indeseable para quien la recibe, que le cause un daño o sufrimiento psicoemocional que lesione su dignidad, se le impondrán de uno a tres años de prisión.*

*Cuando además exista relación jerárquica derivada de relaciones laborales, docentes, domésticas o de cualquier clase que implique subordinación entre la persona agresora y la víctima, la pena se incrementará en una tercera parte de la señalada en el párrafo anterior.*

*Si la persona agresora fuese servidor público y utilizara los medios o circunstancias que el encargo le proporcione, además de la pena prevista en el párrafo anterior se le destituirá y se le inhabilitará para ocupar cargo, empleo o comisión en el sector público por un lapso igual al de la pena de prisión impuesta.*

*Este delito se perseguirá por querrela”:*

La propuesta que hacemos se funda en el hecho de que existe una relación muy estrecha entre el hostigamiento y el acoso sexual y el Código Penal para el

Distrito Federal regula solamente el segundo, a través de tres hipótesis, en la primera se sanciona el acoso sexual simple con la pena citada que va de uno a tres años de prisión, cuando se solicitan favores sexuales para sí o para un tercero. En la segunda hipótesis normativa, el legislador de la Ciudad de México tipifica veladamente el delito de hostigamiento sexual, al referir que quien se valga de su situación jerárquica derivada de las relaciones laborales, domésticas, académicas o cualquier otra que implique subordinación entre el agresor y la víctima, sin embargo, en esta hipótesis la pena se incrementa en una tercera parte. En la tercera hipótesis normativa, si se trata de un servidor público quien se vale de su cargo o comisión o utiliza los medios que ese status le proporciona para solicitar los favores sexuales, además de aplicársele la pena prevista en el segundo párrafo del artículo citado del Código Penal para el Distrito Federal se procederá a su destitución y a la inhabilitación para desempeñar un cargo o comisión en el sector público por un tiempo igual al de la pena que corresponda.

Estimamos que bien puede aplicarse la primera pena prevista en el numeral anterior al artículo 259-Bis del Código Penal Federal, que va de uno a tres años de prisión, pero además, debe considerarse que si se trata de un servidor público en funciones, la pena debe aumentarse en una tercera parte, así como se aplicará la destitución inmediata y la inhabilitación para desempeñar un cargo o comisión en el servicio público.

Por lo tanto, la redacción propuesta del artículo 259-Bis del Código Penal Federal sería la siguiente:

*“Art. 259 Bis.- Al que con fines lascivos asedie reiteradamente a persona de cualquier sexo, valiéndose de su posición jerárquica derivada de sus relaciones laborales, docentes, domésticas o cualquiera otra que implique subordinación, se le impondrá **pena privativa de libertad de uno a tres años**. Si el hostigador fuese servidor público y utilizare los medios o circunstancias que el encargo le proporcione, **se le aumentará la pena anterior en una tercera parte**. Asimismo,*

*se le destituirá de su cargo y se le inhabilitará por un tiempo igual al de la pena que corresponda.*

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

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

### **3.8.2. Administrativas.**

- El tema del hostigamiento sexual debe ser considerado como una forma de violencia, principalmente contra la mujer y por tanto, una violación a sus derechos fundamentales, lo cual constituye una actitud que debe adoptar nuestro gobierno federal y los estatales, ya que es la tendencia internacional que prevalece.
- El hostigamiento sexual en las relaciones de trabajo debe ser también un tema en la agenda de los sindicatos en nuestro país, al igual que sucede en otras naciones como los Estados Unidos y Europa, por lo que deber luchar por la sanción y erradicación de este mal.
- Debe fomentarse la cultura de la denuncia en materia de hostigamiento sexual en los centros de trabajo, ya que sólo de esa manera es que se podrá combatir frontalmente contra quienes lo practican y dañan a sus trabajadores.
- Consideramos que una forma en la que se facilitará la denuncia de actos de hostigamiento sexual en las empresas privadas y aún en el sector público es mediante la colocación de buzones o mesas de acopio de denuncias y quejas, las cuales llegarán a conocimiento de los patrones o jefes para que procedan a investigar y sancionar de acuerdo con la normatividad de la empresa o de la dependencia de que se trate. En el caso de los servidores públicos, éstos son sujetos de la Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los

Servidores Públicos, por lo que ante una denuncia o queja por presuntos actos de hostigamiento sexual, la dependencia procederá a incoar el procedimiento administrativo que corresponda y aplicar las sanciones de encontrarse responsable al servidor público incoado.

- Deben trabajar conjuntamente las empresas del sector privado y las dependencias del público en temas torales actuales como son la equidad e igualdad de género, en el empoderamiento de las mujeres trabajadoras y en un cambio en la forma de pensar acerca de las capacidades de ellas, dejando definitivamente a un lado los pensamientos antiguos basados en ideas machistas, con lo que se podrá aspirar a un clima de respeto y de igualdad en oportunidades laborales en el país.

## CONCLUSIONES

**Primera.-** El delito constituye una de las figuras más complejas y en constante transformación que se puede encontrar en el Derecho, ya que está evolucionando constantemente de acuerdo a los avances tecnológicos y al comportamiento de la sociedad.

**Segunda.-** Dentro de las diferentes clasificaciones que contienen los códigos penales sustantivos se encuentra la relativa al bien jurídico tutelado, es decir, el derecho o derechos legítimamente protegidos por el legislador. Dentro de este criterio destacan los delitos sexuales, aquellos tipos penales que tienen por finalidad salvaguardar la libertad y seguridad sexuales de las personas.

**Tercera.-** La libertad y seguridad sexuales constituyen derechos humanos de toda persona, por lo que las leyes penales sustantivas las protegen y sancionan todo acto que tienda a vulnerar estos derechos.

**Cuarta.-** El Título Décimo Quinto del Código Penal Federal en su Capítulo I, sólo distingue los delitos de hostigamiento sexual, abuso sexual, estupro y violación, pero no contienen el delito de acoso sexual, el cual sí está contenido en el Código Penal para el Distrito Federal, por lo que ambos tipos penales y códigos sustantivos penales deben complementarse, ya que tanto el hostigamiento sexual como el acoso sexual son conductas consideradas como discriminatorias y que refieren actos muy parecidos e incluso, comúnmente confundidas, sobre todo si tomamos en cuenta que ambos términos derivan del mismo vocablo francés *harassament*.

**Quinta.-** A efecto de poder diferenciar y entender mejor el delito de hostigamiento sexual, Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia señala que este ilícito es el ejercicio del poder, esto es, una relación en la que existe una subordinación real de la víctima hacia el agresor en los ámbitos laboral y/o escolar y se integra por medio de conductas verbales, físicas o ambas y que están relacionadas con la sexualidad de la víctima, a la que el agresor pide favores sexuales.

**Sexta.-** El hostigamiento sexual es delito que refiere una conducta vertical, en la que el superior jerárquico utiliza o se vale de su posición en la escuela o el trabajo para obtener alguna satisfacción a sus insinuaciones sexuales, amenazando a la víctima con causarle un daño en caso de que no sean aceptadas, como puede ser el reprobar a una alumna o bien, despedir a una empleada.

**Séptima.-** La diferencia esencial entre el delito de hostigamiento sexual y el acoso sexual radica en que en el primero de estos ilícitos es vertical por la posición jerárquica del agresor o sujeto activo con respecto de la víctima, la cual está subordinada a éste, lo cual acontece en la escuela, el trabajo y en cualquier otro ámbito donde exista esta subordinación, por ejemplo, la trabajadora doméstica respecto del dueño de la casa, mientras que el delito de acoso sexual es horizontal, ya que entre las partes o sujetos involucrados no existe ninguna relación jerárquica, ya que ambos tienen la misma jerarquía, por ejemplo, entre trabajadores de la misma empresa u organismo estatal, entre compañeros de la escuela, en la calle, en el cine, en la iglesia. Sin embargo, en ambos delitos existen actos físicos o verbales reiterados de tipo sexual y considerados como lascivos con los que se insinúan o piden favores sexuales a la víctima.

**Octava.-** Es así que no existe un consenso entre los códigos penales de las diversas entidades federativas del país en materia de ambos tipos penales, ya que algunas de ellas tienen tipificado el delito de hostigamiento sexual, mientras otras el de acoso sexual y pocas ambos delitos y pocas ambos delitos, lo cual nos indica que es necesario que exista una verdadera homologación en cuanto a estos tipos penales a nivel nacional.

**Novena.-** En el delito de hostigamiento sexual se tutelan por una parte, la libertad sexual de toda persona y en el caso de los menores de edad, su normal desarrollo psico emocional el cual se ve alterado con los actos de índole sexual por parte del sujeto activo.

**Décima.-** El tipo penal de hostigamiento sexual contenido en el artículo 259-bis del Código Penal Federal se integra por elementos perfectamente claros y que son: asediar reiteradamente con fines lascivos a una persona de cualquier sexo, pero, valiéndose de su posición jerárquica derivada de sus relaciones en el trabajo,



docentes, domésticas, o bien, cualquiera otra que signifique una subordinación del pasivo hacia el activo. De esto se colige que el elemento subordinación es imprescindible para que pueda tener verificativo el delito de hostigamiento sexual, y dicho elemento está presente en las relaciones antes enunciadas entre el activo y el pasivo.

**Décimo primera.-** Destacamos que el asedio debe ser reiterado por parte del sujeto activo al pasivo y con fines lascivos o sexuales, utilizando la ventaja que aporta la posición jerárquica del activo con respecto del pasivo ya sea en el trabajo, la escuela, el hogar o cualesquiera otra.

**Décimo segunda.-** Si bien es cierto, la Ley federal del Trabajo establece que en toda relación de trabajo debe imperar un clima de respeto entre todos los que en ella participan, lo cierto es que en muchas empresas, fábricas, escuelas, universidades, hogares, iglesias y otros lugares en los que existe una subordinación entre las personas, están presentes constantemente y de manera reiterada actos de hostigamiento sexual, debido a nuestra sociedad "machista", en la que el patrón considera todavía que las mujeres trabajadoras o empleadas deben acceder a cualquier tipo de proposición incluyendo las sexuales, en razón de la necesidad de conservar sus empleos o lograr asensos o bien, acreditar una materia en la escuela.

**Décimo tercera.-** Desafortunadamente, el hostigamiento sexual en los centros de trabajo en la Ciudad de México es un tema que no se denuncia por miedo del pasivo a las represalias que consisten en el despido del trabajo, por lo cual, muchas personas, fundamentalmente mujeres tienen que soportar dichos actos constantemente, mientras que otras tienen que acceder y muy pocas deciden renunciar antes de continuar en ese clima de hostilidad laboral.

**Décimo cuarta.-** El hostigamiento sexual en las relaciones laborales incluye también varios juzgados, tribunales y oficinas de gobierno, en las que algunos empleados, principalmente mujeres viven esta triste y cruda realidad diariamente, amenazadas para no denunciar tales hechos.

**Décimo quinta.-** Desgraciadamente, el tema del hostigamiento sexual en los centros de trabajo ha sido minimizado por el gobierno y por muchos de los empresarios,

quienes lo consideran parte de las relaciones humanas que tienen lugar en tales centros laborales, sin embargo, el hostigamiento sexual causa mucho daño en la autoestima de las víctimas, pero también se ha demostrado que sus consecuencias se reflejan en una disminución considerable en el rendimiento y la producción de las empresas por parte de los pasivos, ya que el clima laboral se torna un verdadero infierno.

**Décimo sexta.-** Consideramos que la reforma a la Ley Federal del Trabajo consistente en incluir dentro de las obligaciones de los patrones o sus representantes La prohibición de realizar actos de hostigamiento y/o acoso sexual contra cualquier persona en el lugar de trabajo o bien, permitir o tolerar tales actos en el mismo centro, fracciones XII y XIII incorporadas, queda muy corta en relación a la magnitud del problema que constituye el hostigamiento sexual en las relaciones laborales, ya que se trata de un problema que viven millones de personas en el país y principalmente en la Ciudad de México y que son amenazadas para que no denuncien so pena de ser despedidas. Estimamos que la reforma debió ir más allá de una simple prohibición y sancionar de una forma más dura a los patrones o sus representantes quienes ejerzan actos de hostigamiento sexual, posiblemente con una multa más significativa para los activos del delito.

**Décimo séptima.-** Debe garantizarse a las víctimas de hostigamiento sexual en los centros de trabajo, las escuelas, en los hogares donde hay personas que prestan sus servicios, que si denuncian no habrá represalias por parte del patrón o de su representante, ya que ese temor fundado es lo que frena cualquier tipo de denuncia de hostigamiento sexual y la denuncia es la forma ideal para que se pueda eradicar paulatinamente este problema en los centros de trabajo.

**Décimo octava.-** Es necesario que la Secretaría del Trabajo, en colaboración con las actuales Juntas de Conciliación y arbitraje, tanto federales como locales, la Procuraduría General de Justicia de la Ciudad de México y la Procuraduría General de la República, así como las universidades y centros de estudios públicos y privados lleven a cabo programas constantes y permanentes para efecto que se difunda lo que es el hostigamiento sexual y sus graves consecuencias, aconsejando que se denuncien actos que puedan constituir este ilícito, dando la asesoría jurídica necesaria a los interesados.

## BIBLIOGRAFÍA

- AFTALÓN, Enrique y F. GARCÍA OLANO, Introducción al Derecho, 3ª edición, Editorial Jurídica, Buenos Aires, 1937.
- ASHWORTH, William, Breve Historia de la Economía Internacional, 1ª ed., Editorial Fondo de Cultura Económica, Edición en Español, Madrid, España 1979.
- AMUCHATEGUI REQUENA, I. Griselda. Derecho Penal. Editorial Oxford, 4ª edición, México, 2006.
- ARELLANO GARCÍA, Carlos. Métodos y Técnicas de la Investigación Jurídica. 2ª edición, Editorial Porrúa, México, 2000.
- BAENA PAZ, Guillermina. Metodología de la Investigación. Publicaciones Cultural, México, 2002.
- BRICEÑO RUÍZ, Alberto. Derecho Individual del Trabajo, Editorial Harla, 10ª ed., México, 1995.
- CABANELLAS, Guillermo. Introducción al Derecho Laboral. Argentina T.I., Buenos Aires, 1966.
- CABANELLAS, Guillermo. Compendio de Derecho Laboral. Tomo I, Bibliográfica Omeba, 1968.
- CABANELLAS, Guillermo. Diccionario de Derecho Usual. Editorial Atalaya, Buenos Aires, 1946.
- CARNELUTI, Francesco. Teoría General del Delito. Editorial Argos, Cali, s.d.
- CASTELLANOS TENA, Fernando. Lineamientos Elementales de Derecho Penal. Editorial Porrúa, 44ª edición, México, 2003.
- DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. T. I. 6ª ed., Editorial Porrúa S.A., México, 1980.
- DEL VECCHIO, Giorgio, Filosofía del Derecho, Editorial Porrúa, S.A., México, 1976.
- DÍAZ DUARTE, Raúl. El Contrato. Editorial Jurídica CONOSUR, Santiago de Chile, 1994.
- FLÓRESGÓMEZ G. Fernando. Introducción al Estudio del Derecho y Derecho Civil. 5ª ed., Editorial Porrúa, México, 1983.
- FRIEDMAN, Milton et alios, La Libertad de elegir, Editorial Grijalbo, Madrid, 1979.
- GARCÍA MAYNEZ, Eduardo, Introducción al Estudio del Derecho, 41ª edición, Editorial Porrúa, México, 1990.
- GONZÁLEZ DE LA VEGA, Francisco. El Código Penal Comentado. 13ª edición Editorial Porrúa, México, 1997.

GOSLINGA RAMIREZ, Lorena, "Hostigamiento y Acoso Sexual", Suprema Corte de Justicia de la Nación, México, 2009.

JIMÉNEZ DE ASÚA, Luis. La Ley y el Delito. Editorial Hermes, Buenos Aires, 1954.

JIMÉNEZ DE ASÚA, Luís. Lecciones de Derecho Penal. 2ª ed., Editorial Pedagógica Iberoamericana, México, D.F., 2001.

PLASCENCIA VILLANUEVA, Raúl, La Teoría del Delito, UNAM, México, 2004.

LÓPEZ BETANCOURT, Eduardo, Teoría del Delito, Editorial Porrúa, México, 2007.

MANZONI, Vincenzo, Derecho Penal Mexicano, Editorial Porrúa, México, 1994.

MOTO SALAZAR, Efraín y José Miguel Moto. Elementos de Derecho. 40ª ed., Editorial Porrúa .SA., México, 1994.

MUÑOZ RAMÓN, Roberto, Derecho del Trabajo, Tomo II, Instituciones, Editorial Porrúa, México, 1983.

REYNOSO DÁVILA, Roberto, Teoría General del Delito. 4ª edición, Editorial Porrúa, México, 1999.

ROJINA VILLEGAS, Rafael. Compendio de Derecho Civil IV. Contratos. 24ª ed., Editorial Porrúa S.A. México, 1996.

TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. 6ª ed., Editorial Porrúa S.A., México, 1981.

TRUJILLO CAMPOS, Jesús Gonzalo. La Relación Material de Causalidad del Delito. Editorial Porrúa S.A. México, 1976.

VELA TREVIÑO, Sergio. Culpabilidad e Inculpabilidad. Teoría del Delito. Editorial Trillas, México, 1985.

VILLALOBOS, Ignacio. Derecho Penal Mexicano. Editorial Porrúa, 3ª edición, México, 1975.

## **LEGISLACIÓN CONSULTADA**

CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS. Editorial DELMA S.A. MÉXICO, 2017.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Editorial DELMA S.A. MÉXICO, 2017.

CÓDIGO NACIONAL DE PROCEDIMIENTOS PENALES. 18ª edición, Editorial SISTA S.A., México, 2017.

CÓDIGO PENAL PARA EL DISTRITO FEDERAL. Editorial DELMA S.A, México, 2017.

CÓDIGO DE PROCEDIMIENTOS PENALES PARA EL DISTRITO FEDERAL.  
Editorial DELMA S.A., México, 2017.

DECLARACIÓN UNIVERSAL DE LOS DERECHOS HUMANOS DE 1948.

CÓDIGO CIVIL PARA EL DISTRITO FEDERAL. 63ª edición Editorial SISTA S.A.  
México, 20174.

CÓDIGO PENAL PARA EL DISTRITO FEDERAL. 6ª edición, Editorial Porrúa,  
México, 2017.

LEY DE LOS DERECHOS DE LOS NIÑOS Y LAS NIÑAS. Editorial DELMA S.A.,  
México, 2017.

### **PÁGINAS WEB CONSULTADAS**

- “El acoso sexual en el trabajo- una guía sindical”, disponible en línea en: <http://www.ituc-csi.org> consultado el 25 de noviembre de 2016 a las 20:30 horas.
- EXPANSIÓN EN ALIANZA CON CNN, “Acoso sexual en al oficina, ¿Qué hacer?” Disponible en línea en: <http://www.expansion.mx> consultada el 27 de octubre de 2016 a las 22:30 horas.
- FLORES OLMOS, Luís Misael, Delitos Sexuales, facultad de Derecho y Ciencias Sociales, Benemérita Universidad de Puebla, disponible en [www.penaldelitossexuales.galeon.com](http://www.penaldelitossexuales.galeon.com), consultada el 23 de noviembre de 2015 a las 23:13 horas.
- [http://www.cenevyt.org.mx/revista/sxj\\_18](http://www.cenevyt.org.mx/revista/sxj_18) consultada el 23 de noviembre de 2015 a las 22:01.
- Instituto de las Mujeres del Distrito Federal, “Hostigamiento Sexual”, en la serie de “Violencia Familiar”, disponible en [www.nuestraedad.com.mx/hostigamiento](http://www.nuestraedad.com.mx/hostigamiento) consultada el 24 de noviembre de 2015 a las 23:30.
- “Hostigamiento Sexual”, disponible en [www.eeoc.gov/sexual\\_harassment](http://www.eeoc.gov/sexual_harassment) consultada el 24 de noviembre de 2015 a las 22:20 horas.
- [www.es.thefreedictionary.com](http://www.es.thefreedictionary.com) consultada el 26 de noviembre de 2015 a las 22:05 horas.
- “Hostigamiento Sexual”, disponible en línea en: <http://www.aflicio.org> consultada el 26 de octubre de 2016 a las 22:20 horas.
- MACHICADO, Jorge en “Apuntes jurídicos”, [www.jorgemachicado.blogspot.mx](http://www.jorgemachicado.blogspot.mx) Consultada el 18 de diciembre de 2015 a las 17:00 horas.

- SOLARI, Ernesto, "Hostigamiento en el lugar de trabajo constituye un atentado a la integridad física y psíquica de los trabajadores", disponible en línea en: <http://www.paritarios.cl> consultada el 25 de octubre de 2016 a las 22:00 horas.