

El acoso sexual en la legislación laboral mexicana	103
I. Derecho positivo	103
II. Fundamento legal de la rescisión de la relación de trabajo sin responsabilidad para el trabajador	104

EL ACOSO SEXUAL EN LA LEGISLACIÓN LABORAL MEXICANA

I. DERECHO POSITIVO

En este apartado se hace referencia a las normas vigentes aplicables ante la hipótesis de hostigamiento sexual en el trabajo, es decir, atribuyendo la responsabilidad al empleador, sus familiares o sus representantes.

Se citan por orden numérico las disposiciones concretas en que pueden fundamentarse las acciones de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el trabajador o la trabajadora y los pagos de indemnización que correspondan.

Se incluyen las disposiciones de los Convenios y Tratados celebrados por México,⁵⁹ ratificados por la Cámara de Senadores en los términos del artículo 133 constitucional, a menudo ignorados, lo que puede ocurrir voluntaria o involuntariamente por

59 Convenios de la OIT números 102 y 111 y la Convención de Eliminación de todas las formas de discriminación en contra de la mujer.

autoridades jurisdiccionales y por postulantes, principalmente cuando estos últimos defienden o representan intereses patronales, como quedó expresado páginas atrás.

Por otra parte, no obstante acotar las observaciones del hostigamiento sexual en el campo de las relaciones laborales en el sector privado, vale mencionarse que dichos convenios pueden considerarse aplicables en el ámbito laboral de los servidores del Estado Federal y otros organismos que se rigen por el apartado B del artículo 123 de la Constitución. Es extensivo además, para regir las relaciones de trabajo entre las entidades federativas y municipios con sus servidores, con fundamento en la Ley Constitucional y normas internacionales que se refieren enseguida. Debe recordarse que el artículo 11 de la Ley Federal de Trabajadores al Servicio del Estado estipula, además de la equidad, la suplencia de sus lagunas con las normas de la Ley Federal del Trabajo.

II. FUNDAMENTO LEGAL DE LA RESCISIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO SIN RESPONSABILIDAD PARA EL TRABAJADOR

El acoso sexual no se restringe al medio laboral; como bien dicen las autoras de “La dignidad que-

brada”;⁶⁰ hay otros elementos a considerar, entre ellos los factores socio históricos, los nexos con las identidades sociales y la cultura simbólica. Empero, delimitando nuestro objeto de estudio, al acoso sexual en el trabajo en sentido estricto puede ser atendido legalmente de conformidad con lo dispuesto en los siguientes artículos:

A) *Constitución*. Se violan los artículos 1o., 4o. y 5o. al discriminar, vulnerar el derecho a la *igualdad de la mujer y el varón* y coartar la libertad de trabajo.

B) *Legislación internacional*. Para fundamentar las exigencias en contra del acoso sexual como discriminación en el trabajo pueden invocarse las normas internacionales siguientes:

- La Declaración de los Derechos Humanos, en todas las declaraciones y expresiones aplicables.
- La Carta de la OEA, en todas las declaraciones y expresiones aplicables.
- Convenio número 111 de la OIT, Artículo 1.1, incisos d) y e); 2o. y 3o.
- Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer ratificada por el gobierno mexicano, Parte I. Artículos 1o. y 2o., incisos c) y d).

60 *Op. cit.*, nota 34, p. 132.

- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.

C) *Ley Federal del Trabajo*. Se incumplen las siguientes disposiciones:

- Artículo 2o. LFT. Por alterar la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones.
- Artículo 3o. LFT. Al impedir al trabajador o trabajadora realizar sus actividades con plenitud se restringe la libertad de trabajo. La dignidad del trabajador o trabajadora se perturba o viola con la conducta del empleador y no se dan las condiciones que aseguren su derecho a la protección de la salud. El establecer distinciones con motivo del sexo configura discriminación.

Si bien, la definición de dignidad se dificulta por ser un concepto subjetivo, éste puede explicarse con la declaración de que la persona, por el simple hecho de serlo tiene derechos inherentes a su naturaleza humana, de los cuales no puede ser despojado y los cuales debe disfrutar sin condiciones. El trabajador o trabajadora es un ser racional y posee un valor intrínseco. La Constitución no se refiere a la dignidad, pero se presume como fundamento de

las garantías individuales y en todo caso se puede recurrir a normas internacionales que la definen.⁶¹

- Artículo 5o., LFT. Cuando se haya pactado un salario inferior al que se paga a otro trabajador, por romper el principio de igualdad de valoración y remuneración laboral.
- Artículo 31 LFT. Las relaciones de trabajo deben desarrollarse en un ambiente sano que permita el pleno desenvolvimiento de los trabajadores. Con el acoso sexual se rompe la buena fe en las relaciones y la equidad se descarta.

Esta disposición parece no ser invocada con frecuencia o por lo menos una parte de la misma. Pero la equidad sí se cita tanto en doctrina como en el ejercicio procesal, la cual debe considerarse en *lato sensu* para entenderla como *equidad de género*, aludido con frecuencia pero no determinado o conceptualizado. En realidad, la equidad es un criterio que involucra grupos vulnerables siempre en desigualdad.

61 Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1976) declara en el *Preámbulo de conformidad* con la Carta de las Naciones Unidas, que la libertad, la justicia y la paz en el mundo tienen por base el reconocimiento de la dignidad inherente a todos los miembros de la familia humana y de sus derechos iguales e inalienables, reconociendo que estos derechos se desprenden de la dignidad inherente a la persona humana.

Por otra parte, el concepto de *buena fe* se deja de lado y a éste debe recurrirse como una fórmula de interpretación para suplir algunas lagunas legales que han aparecido con el desarrollo de nuevas estrategias en las relaciones industriales con motivo, principalmente, de los cambios tecnológicos.

El hostigamiento sexual responde a la *mala fe*. En todos los casos estriba en aprovecharse de la condición del o de la trabajadora para buscar sus favores o complacencia sexual y hacerles perder sus derechos laborales, tales como los pagos de indemnización por despido injustificado, pago de vacaciones etcétera. La conducta hostigadora justifica la rescisión de la relación laboral por parte de la persona ofendida y por lo tanto podrá ejercitar las acciones correspondientes (artículos 46, 50, 51 y 52 LFT).

- Artículo 46, LFT. La ley reconoce el derecho del trabajador a rescindir la relación de trabajo por causa justificada sin incurrir en responsabilidad. La ley vigente no determina expresamente que el acoso sexual sea una de esas causas, pero queda implícita cuando se habla de malos tratos y violencia; también podrían ser amenazas, como se ha expresado en propuestas formales en ese

sentido, pero hasta ahora son sólo iniciativas para reformar la legislación laboral.⁶²

- Artículo 51, LFT. El fundamento legal para aplicar la rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el trabajador se encuentra en algunas de las siguientes fracciones de esta disposición como enseguida se indica:

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

El hostigamiento implica una conducta que molesta, perturba, inhibe y crea varios perjuicios en la víctima del mismo. En estas condiciones puede considerarse como una falta de *probidad*, que atenta a la dignidad de la persona, que la humilla y le impide realizar y disfrutar los derechos que la ley le garantiza, interrumpe su libertad de trabajo ya sea como víctima directa del acoso o que lo padezca indirectamente cuando el ofendido u ofendida sea su cónyuge, concubina, concubinario o un familiar.

62 *Infra.*, anexo I.

La probidad, expresada en esta fracción es también un concepto subjetivo, pero en este caso la Suprema Corte de Justicia ha hecho pronunciamientos con los cuales vincula su significado con el cumplimiento de las obligaciones. La interpretación del máximo tribunal puede concretarse con la siguiente jurisprudencia:

Por falta de probidad u honradez se entiende el no proceder rectamente en las funciones encomendadas, con mengua de rectitud de animo, o sea, apartarse de las obligaciones que se tienen a cargo, procediendo en contra de las mismas, dejando de hacer lo que se tiene encomendado, o haciéndolo en contra; debe estimarse que no es necesario para que se integre la falta de probidad u honradez, que exista un daño patrimonial o un lucro indebido, sino solo que se observe una conducta ajena a un recto proceder.⁶³

Veamos ahora lo establecido por la fracción II: “Incurrir el empleador, sus familiares o trabajadores, fuera del servicio, en los actos a que se refiere la fracción anterior, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo...”.

Resultaría difícil desempeñar con eficiencia una actividad en un medio hostil tanto entre los sujetos

63 Apéndice al Semanario Judicial de la Federación 1917-1995, t. V, materia del trabajo, tesis núm. 392, p. 260.

activo y pasivo como en el medio laboral en general. La hostilidad interfiere con la eficiencia, que de no cumplirse se atribuiría a la negligencia o indolencia del trabajador o trabajadora, resultando perjudicada con la inversión de la responsabilidad que pudiera reclamársele. No es necesario que los daños o perjuicios sean tangibles para considerarse graves. Incluso la Suprema Corte de Justicia también ha pronunciado que no es necesario que se produzca un daño patrimonial para que exista falta de probidad. Este sería el caso típico del hostigamiento sexual ambiental.

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

La analogía es una fórmula de interpretación propia del derecho social en virtud de que uno de sus principios es la expansión de su ámbito de protección. Al permitir la aplicación de normas a casos análogos se protege al trabajador, como la parte más débil en la relación laboral. Esta regla se incluye en el artículo 17, LFT estableciendo que se tomen en consideración las normas de la legislación para cubrir sus lagunas.

Las normas transcritas fundamentan la sanción del acoso o del hostigamiento sexual. Obviamente la sanción corresponde a lo establecido en los artícu-

los 52 y 50, citados inversamente por referirse el segundo a la indemnización establecida por el primero.

- Artículo 52, LFT. El trabajador tiene treinta días contados a partir de que se cometa el acoso para ejercitar la acción procesal en los términos del artículo 517, LFT, o en dos meses en caso de que sea despedido por tal causa o con motivo de su rechazo a las propuestas que conforman el hostigamiento (artículo 518, LFT).
- Artículo 50, LFT. La indemnización por acoso equivale al pago que debiera hacerse en caso de despido injustificado, del que es responsable el empleador.
- Artículo 56, LFT. Se viola al romperse el principio de igualdad por motivo de sexo, sin justificación alguna; al establecer condiciones iguales para trabajos iguales, impide la discriminación y complementa otras normas como las de los artículos 3o. y 86.
- Artículo 86, LFT. Se incumple la igualdad salarial y puede invocarse cuando la diferencia de la remuneración sea consecuencia del acoso sexual.
- Artículo 132. Son obligaciones de los patrones... VI. Guardar a los trabajadores la debi-

da consideración, absteniéndose de mal trato de palabra o de obra.

Referida a la obligación del buen trato de los trabajadores, la disposición, que es obligatoria, se expresa con una prohibición, pero los efectos son los mismos. El acoso es una injuria que se identifica como mal trato, sus distintas manifestaciones permiten entenderlo tanto en el sentido *oral* como *de obra*.

Artículo 133. Queda prohibido a los patrones:

...

I. Negarse a aceptar trabajadores por razón de edad o de su sexo. Con lo cual, debe entenderse que está prohibida la discriminación con motivo del embarazo o la exigencia de solicitar un certificado de no gravidez para aceptar a una mujer en el trabajo, en virtud de que el embarazo corresponde a las funciones sexuales.

...

VII. Ejecutar cualquier acto que restrinja a los trabajadores los derechos que les otorgan las leyes. Esta prohibición debe interpretarse de una manera amplia y general y entender que se restringen los derechos de las trabajadoras cuando sean discriminadas por cualquier motivo; que se vulneran sus derechos al ser acosadas sexualmente o que su condición de estado civil o la gestación puedan ser motivo de incumplimiento en sus derechos laborales.