



Guía

para el ejercicio de los

DERECHOS LABORALES



www.stps.jalisco.gob.mx



TRABAJO



CAPÍTULO 0 INTRODUCCIÓN

Esta Guía para el Ejercicio de los Derechos Laborales es un documento que pretende aclarar las dudas más comunes de empleados y empresarios sobre distintos temas relacionados con el trabajo y los derechos previstos en la normatividad laboral.

Se aconseja a trabajadores y patrones que acudan a la Procuraduría de la Defensa del Trabajo (PDT), para obtener información más precisa que responda puntualmente a sus dudas y casos especiales:

Procuraduría de la Defensa del Trabajo
Calle Humbolt no. 132
Colonia Centro
44100, Guadalajara, Jalisco.
Horario de atención al público:
Lunes a Viernes de 8:00 a 16:00 horas.

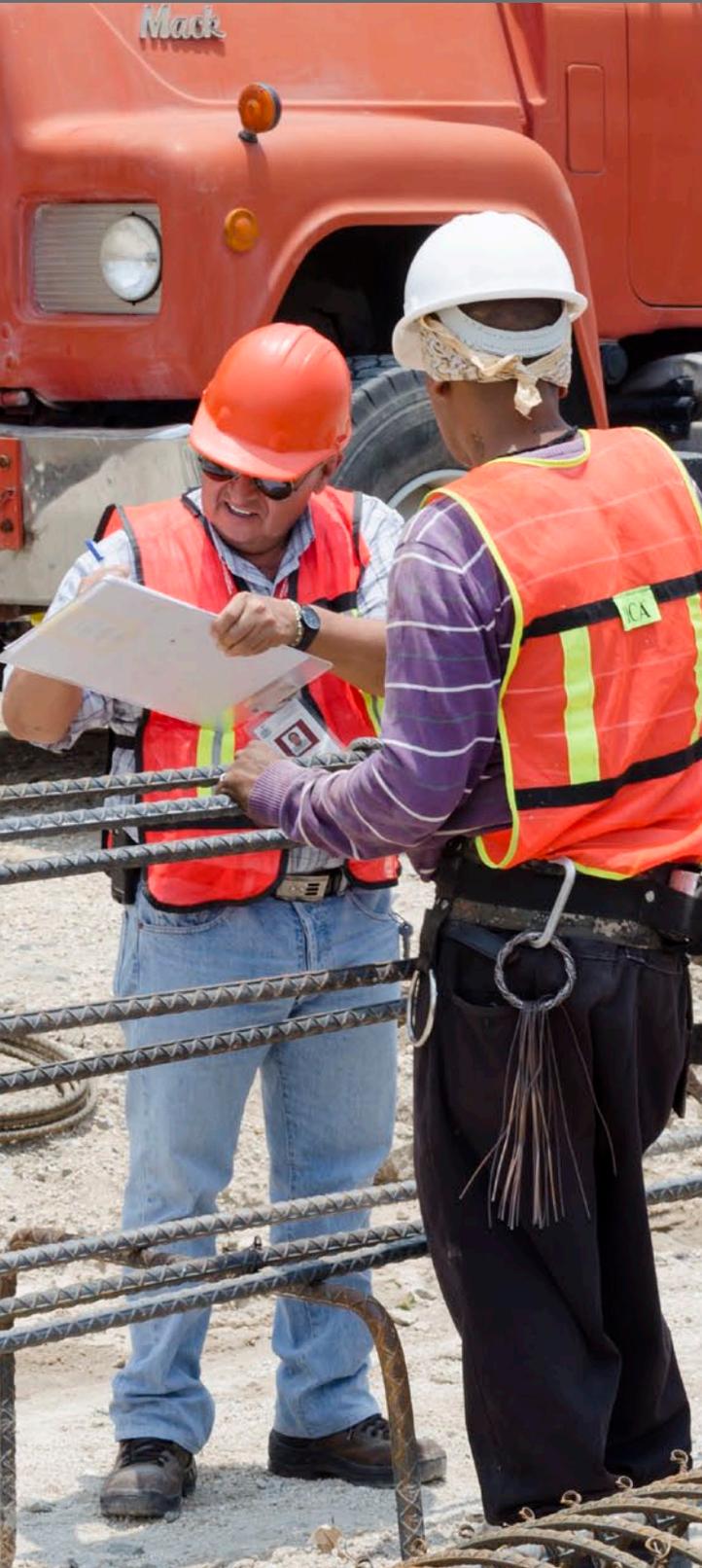
CAPÍTULO 1 ¿QUIÉNES PUEDEN TRABAJAR?

1.1.- Edad legal para trabajar:

En Jalisco, la edad legal para trabajar es de 18 años cumplidos a la fecha de la firma del contrato de trabajo.

1.1.1 El trabajo de los menores de edad:

Las empresas pueden emplear a personas menores de 18 años de edad. Sin embargo, la Dirección General de Previsión Social de la Secretaría del Trabajo puede expedir autorizaciones para que, en los casos previstos por la ley, los menores de edad que tienen más de 15 años puedan trabajar legalmente.



1.2 Relación Laboral.

1.2.1 Contrato Laboral

¿Necesito un contrato escrito para probar que tengo trabajo?

La relación laboral, entre patrón y empleado, puede constar por escrito, en un contrato de trabajo, mas no es un requisito indispensable. Se es empleado cuando:

- Se presta un servicio o se ejecutan tareas, por órdenes de otra persona, y
- Se recibe una remuneración a cambio del trabajo.

Con el fin de dar certidumbre legal a la relación entre el trabajador y el patrón, --para beneficio de las dos partes-- se aconseja hacer constar por escrito las condiciones que se deben cumplir para mantener un ambiente de trabajo sano y productivo.

Condiciones de trabajo

El contrato establece los derechos y las obligaciones del patrón y el empleado, así como las condiciones a las que se someterá la relación laboral, mismas que no podrán ser contrarias a las establecidas en la Ley Federal del Trabajo.

- La Ley establece las condiciones mínimas a las que habrá de sujetarse relación laboral.
- Un contrato trabajo (individual o colectivo) puede establecer prestaciones o beneficios para el trabajador superiores a los establecidos en la Ley, pero nunca menos.

Se consideran no puestas y son nulas, aquellas cláusulas que impongan al patrón o al trabajador obligaciones y/o derechos contrarios a la ley. En estos casos la relación laboral se sujetará a lo dispuesto por la normatividad laboral y no por aquello que esté asentado en las cláusulas nulas del contrato.



Requisitos del contrato de trabajo

El artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo establece que existe una relación laboral cuando se cumplen las siguientes características:

- Prestación de un servicio
- Por cuenta ajena
- Carácter subordinado.
- Hay una remuneración.

El artículo 24 de la Ley Federal del Trabajo señala que se debe redactar un contrato cuando no exista un contrato colectivo aplicable. Por ejemplo en las empresas que no tienen sindicato o en las relaciones de trabajo donde no participa un sindicato.

El contrato entre el trabajador y el patrón deberá elaborarse por escrito en dos originales y contener las firmas autógrafas del patrón, del empleado y de dos testigos. Un ejemplar debe quedar en las manos del patrón y el otro bajo resguardo del trabajador. Ningún patrón puede retener el ejemplar que está destinado al trabajador.

Según el artículo 25 de la Ley Federal del Trabajo, el escrito que hace constar el contrato debe tener los siguientes requisitos:

- 1- Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil, Clave Única de Registro de Población, Registro Federal de Contribuyentes y domicilio del trabajador y del patrón.
- 2- Establecer la duración del contrato: si la relación de trabajo es para un obra o un tiempo determinado, por una temporada, de capacitación inicial o por tiempo indeterminado y, en su caso, si está sujeta a un periodo de prueba.
- 3- Establecer, con la mayor precisión posible, el servicio o servicios, las tareas o actividades que deberán realizarse.



- 4- El lugar o los lugares donde deba ejecutarse el trabajo.
- 5- La duración de la jornada.
- 6- El monto del salario y la forma de pago.
- 7- El día y el lugar de pago del salario.
- 8- La indicación de que el trabajador será capacitado o adiestrado en los términos de los planes y programas establecidos o que se establezcan en la empresa, conforme a lo dispuesto en la Ley.
- 9- Otras condiciones de trabajo o beneficios, tales como días de descanso, vacaciones y demás que convengan el trabajador y el patrón.

1.2.2 Contrato Individual y Colectivo

a) El contrato individual de trabajo

El contrato de trabajo se celebra directamente entre el patrón y el trabajador.

Sin embargo, el trabajador y el patrón tienen derecho a designar representantes para la negociación del contrato de trabajo.

Estos representantes pueden ser cualquier persona, en los términos del Código Civil o puede ser expertos en la negociación de contratos de trabajo, como son algunos despachos de abogados o las empresas de gestión de recursos humanos (outsourcing).

b) El contrato colectivo de trabajo

Los trabajadores y los patrones pueden recurrir al contrato colectivo a través de sindicatos de trabajadores o de patrones.

Según el artículo 386 de la Ley Federal del Trabajo, el contrato colectivo es un convenio que tiene por objeto establecer las condiciones en que deberá prestarse un trabajo en una o más empresas o establecimientos.



El contrato colectivo establece las reglas a las que deberá sujetarse la prestación de un servicio o la ejecución de las actividades en una empresa.

CAPÍTULO 2

Derechos y Prestaciones Laborales

2.1 Horario de trabajo y jornada laboral

2.1.1 El trabajo durante el día:

La jornada laboral es diurna cuando el trabajo se hace entre las 6:00 de la mañana y las 8:00 de la noche.

La duración máxima de la jornada diurna será de 8 horas.

2.1.2 El trabajo durante la noche:

La jornada laboral es nocturna cuando el trabajo se hace entre las 8:00 de la noche y las 6:00 de la mañana. La duración máxima de la jornada nocturna será de 7 horas.

2.1.3 Las jornadas de trabajo mixtas:

La jornada laboral es mixta cuando se trabajan menos de 3 horas y media en la noche y el resto en el día. En caso de que se trabajen más de 3 horas y media en la noche, el trabajo se considerará nocturno y se aplicarán las reglas de la jornada nocturna.

La duración máxima de la jornada mixta será de 7 horas y media.

2.2 El Salario

2.2.1 El pago del salario



Los plazos de pago del salario no deben de ser mayores a una semana para las personas que desempeñan un trabajo material y de quince días para los demás trabajadores.

2.2.2 El pago de horas extras

El patrón debe pagar a una tarifa especial por el tiempo extra que se trabaja fuera del horario acordado en el contrato.

Las primeras 9 horas extras a la semana, se pagan al doble del valor previsto en el contrato por una hora de trabajo en la jornada pactada.

Las horas extras de trabajo que excedan las 9 horas extras a la semana, se deben de pagar al triple del valor previsto en el contrato por una hora de trabajo en la jornada pactada.

2.3 El aguinaldo

El aguinaldo es la prestación que tiene la forma de pago en dinero (efectivo o cheque) adicional a los salarios ordinarios percibidos por un trabajador a lo largo del año, que los patrones deben de entregar a sus empleados en el mes de diciembre del año en curso.

En el cálculo del aguinaldo no se tienen en cuenta el pago de horas extras ni la prima vacacional.

Tienen derecho a recibir aguinaldo todos los empleados activos aunque no hayan laborado el año completo. Los empleados que no hayan trabajado el año completo tienen derecho a recibir una parte proporcional del aguinaldo que corresponda con los días del año que hayan trabajado.

En caso de que el contrato colectivo o el contrato individual no establezcan un plazo mayor, el patrón deberá de pagar a sus empleados que hayan laborado el año completo, un aguinaldo equivalente a quince



días de salario que ordinariamente perciben según su rango y categoría.

Asimismo, en caso de que el contrato colectivo o el contrato individual no establezcan un plazo mayor, el aguinaldo de aquel empleado que no haya laborado el año completo se calculará sobre la base de quince días de salario.

Todo empleado en activo debe recibir su aguinaldo a más tardar el 20 de diciembre del año en curso. En caso de renuncia al trabajo, liquidación o término de contrato el aguinaldo se debe de pagar en la fecha de terminación de la relación laboral.

Se tienen 365 días contados a partir del 21 de diciembre para hacer reclamaciones por el no pago del aguinaldo o porque no se haya pagado el aguinaldo que corresponde de acuerdo al contrato de trabajo (individual o colectivo) o de acuerdo a la ley.

2.4 El pago de vacaciones y la prima vacacional

El trabajador tiene derecho a tomar vacaciones pagadas en los términos de la ley (ver apartado de vacaciones) y aunque no vaya al trabajo durante sus vacaciones, debe recibir su salario como si estuviera asistiendo ordinariamente.

La prima vacacional es un sobresueldo equivalente al 25% del monto percibido por el pago ordinario de las vacaciones.

Por ejemplo: un trabajador que toma seis días de vacaciones debe recibir el pago equivalente a seis días de salario ordinario, más una prima vacacional equivalente a un día y medio de salario.

Entonces, en caso de percibir \$166.67 diarios, por los seis días de vacaciones, el empleado deberá recibir



\$1,000.00 de pago de vacaciones y adicionalmente deberá de recibir \$ 250.00 por concepto de prima vacacional. Por concepto de vacaciones y prima vacacional este trabajador deberá de recibir \$1,250.00

Los trabajadores cuentan con un plazo de 365 días contados a partir del día siguiente de la fecha de pago de sus vacaciones para realizar cualquier reclamación relacionada con el pago de este derecho.

2.5 La capacitación para el trabajo

Los patrones tienen la obligación de proporcionar capacitación y adiestramiento para que sus empleados eleven su nivel de vida, su competencia laboral y su productividad.

Al mismo tiempo, los empleados tienen la obligación de participar en los cursos de adiestramiento para realizar el trabajo, capacitación en seguridad e higiene para reducir los riesgos de trabajo, así como en el uso de los útiles, herramientas y materiales indispensables para realizar su trabajo.

2.6 El equipo y materiales para el trabajo.

Los patrones tienen la obligación de proporcionar los útiles, las herramientas y demás materiales necesarios para el trabajo encomendado. Los patrones no pueden exigir indemnización por el desgaste natural o para reponer de los equipos, útiles y herramientas que se hayan desgastado naturalmente. El patrón tampoco puede solicitar pago alguno, por el consumo natural o reposición de los materiales que se hayan consumido naturalmente.

Por su parte, los trabajadores tienen la obligación de hacer buen uso de los útiles, las herramientas y el material recibido al culminar sus servicios, así como de regresar el equipo que se haya puesto a su disposición.



2.7 Las vacaciones

Los trabajadores tienen, por los menos, derecho a 6 días hábiles de vacaciones, cuando se cumpla un año de servicio continuo.

A partir del segundo año de servicios y por cada año subsecuente, aumentará en 2 días las vacaciones, hasta llegar a 12 días por cada año subsecuente.

A partir del quinto año de servicios, aumentará en 2 días hábiles de vacaciones por cada 5 años de servicios, conforme a la siguiente tabla:

1 año es igual a 6 días.
2 años es igual a 8 días.
3 años es igual a 10 días.
4 años es igual a 12 días.
5 años a 9 años son igual a 14 días.
10 años a 14 años son igual a 16 días.
15 años a 19 años son igual a 18 días.
20 años a 24 años son igual a 20 días.

Si un empleado trabaja por temporada, el periodo de vacaciones se otorgará en proporción al número de días trabajados en el año.

Le corresponde al patrón, en función de las necesidades de trabajo y producción, determinar las fechas en las que el empleado podrá disfrutar de sus vacaciones.

El empleado tiene la posibilidad de solicitar que sus vacaciones se junten con días feriados oficiales o con fines de semana para aprovechar sus días de descanso.

2.8 La seguridad social y otras prestaciones sociales

La Ley Federal del Trabajo establece que para que un trabajo se considere digno y decente, el patrón debe



otorgar ingreso íntegro a la seguridad social.

La Ley del Seguro Social establece los entes patronales que deben de inscribir a sus empleados en el régimen obligatorio.

2.9 Sindicatos

Los sindicatos, la participación sindical y la transparencia.

a) Las organizaciones sindicales.

Los sindicatos son organizaciones legalmente reconocidas que agrupan trabajadores o patrones del mismo oficio, profesión o especialidad, así como de trabajadores o empresas del mismo sector de actividad o industria (Artículos 357, 360 y 361 de la Ley Federal del Trabajo).

Los sindicatos son autónomos tienen derecho a determinar sus propias normas de funcionamiento, a elegir libremente a sus representantes, a organizar su administración, sus actividades y formular su programa de acción, sin intervención del gobierno o de terceros ajenos.

b) La participación sindical

El artículo 2 de la Ley Federal del Trabajo, señala que la participación en los sindicatos y en sus actividades es libre, autónoma y espontánea.

No pueden participar en sindicatos de trabajadores las personas menores de catorce años de edad y los trabajadores de confianza.

Nadie obligados a pertenecer a un sindicato ni a participar en las actividades sindicales.

No se puede presionar, amenazar o sancionar a los



patrones o a los trabajadores para cambiar de sindicato.

Está prohibido establecer multas o sanciones por no pertenecer a un sindicato.

c) La transparencia sindical

La página web oficial de la Secretaría del Trabajo y de la Junta de Conciliación y Arbitraje, local o federal según corresponda, deben poner a disposición del público los siguientes documentos:

- Copia autorizada del acta de la asamblea constitutiva
- Una lista con el número, nombres y domicilios de sus miembros y con el nombre y domicilio de los patrones, empresas o establecimientos en los que se prestan los servicios
- Copia autorizada de los estatutos y
- Copia autorizada del acta de la asamblea en que se hubiese elegido la directiva.

Los trabajadores y la ciudadanía en general pueden solicitar dicha información en cualquier momento y las autoridades están obligadas a expedir copias de los documentos mencionados en el párrafo anterior.

Asimismo y en los términos de sus estatutos, los miembros de un sindicato tienen derecho a conocer el estado que guardan las operaciones administrativas y financieras de sus sindicatos.



CAPÍTULO 3

Término de la relación laboral

3.1 Renuncia

¿Cómo renunciar legalmente?

Para efecto de renunciar al trabajo, la Ley no precisa una forma legal específica, ya que la renuncia consiste en la manifestación unilateral del trabajador, expresando su deseo o intención de ya no prestar sus servicios al patrón.

En tal virtud dicha renuncia puede ser oral o por escrito y no necesita del cumplimiento de posteriores formalidades o requisitos y, por lo mismo, para su validez no requiere de ratificación ni de aprobación por la autoridad laboral; sin embargo, para que se tenga por actualizado ese supuesto de renuncia, la misma debe acreditarse de manera fehaciente e indubitable de modo tal, que no quede lugar a dudas en cuanto a esa manifestación unilateral de la voluntad con la que el trabajador decide poner fin a la relación laboral.

3.1.1 Derechos y Obligaciones en caso de Renuncia

¿A qué tengo derecho en caso de renuncia?

De acuerdo al salario integrado los conceptos siguientes comprenden el finiquito:

- Parte proporcional de aguinaldo (mínimo una quincena por todo el año, contando a partir del 1° de enero del año que corresponda hasta la fecha de la interrupción de la relación laboral.) Por ejemplo, si trabajas medio año, recibirías una semana de aguinaldo.
- Parte proporcional de Vacaciones (deberás contar el número de días que te adeudan por este concepto).
- Prima vacacional (que resulta ser el 25% adicional de las vacaciones adeudadas).



- Prima de antigüedad (en razón de 12 días del doble del Salario Mínimo que corresponda por cada año laborado, únicamente para el caso de que se tenga más de 15 años de servicio)

¿Qué obligaciones tiene el patrón en caso de renuncia?

El patrón tiene la obligación de pagar al trabajador el finiquito correspondiente.

3.2 Despido

El despido no tiene forma legal, ya que es un acto volitivo y unilateral del patrón, por medio del cual da por concluido el nexo laboral, sea justificada o injustificadamente.

La Ley en su artículo 47 define las causas por las cuales se puede despedir justificadamente a un trabajador, fuera de dichos supuestos el despido se considera injustificado.

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

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

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



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

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

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

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

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

VIII. Cometer el trabajador actos inmorales o de hostigamiento y/o acoso sexual contra cualquier persona en el establecimiento o lugar de trabajo;

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

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

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



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

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

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

XIV Bis. La falta de documentos que exijan las leyes y reglamentos, necesarios para la prestación del servicio cuando sea imputable al trabajador y que exceda del periodo a que se refiere la fracción IV del artículo 43; y

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

El patrón que despidiera a un trabajador deberá darle aviso escrito en el que refiera claramente la conducta o conductas que motivan la rescisión y la fecha o fechas en que se cometieron.

El aviso deberá entregarse personalmente al trabajador en el momento mismo del despido o bien, comunicarlo a la Junta de Conciliación y Arbitraje competente, dentro de los cinco días hábiles siguientes, en cuyo caso deberá proporcionar el último domicilio que tenga registrado del trabajador a fin de que la autoridad se lo notifique en forma personal.

La prescripción para ejercer las acciones derivadas del despido no comenzará a correr sino hasta que el trabajador reciba personalmente el aviso de rescisión.



La falta de aviso al trabajador personalmente o por conducto de la Junta, por sí sola determinará la separación no justificada y, en consecuencia, la nulidad del despido.

3.2.1 Despido Injustificado

¿A qué tengo derecho en caso de que me despidan injustificadamente?

El trabajador que haya sido despedido de forma injustificada, únicamente podrá optar por una de las siguientes prestaciones:

1- Indemnización constitucional, consistente en el pago de tres meses de salario integrado y el pago de las siguientes prestaciones:

- Salarios correspondientes a los días laborados y no pagados
- Aguinaldo
- Vacaciones;
- Prima vacacional
- Participación de utilidades adeudadas
- Prima de antigüedad
- Salarios vencidos

2- Reinstalación, consistente en la reincorporación a sus labores en las mismas condiciones en que prestaba sus servicios hasta antes del despido y el pago de las siguientes prestaciones:

- Salarios correspondientes a los días laborados y no pagados
- Aguinaldo
- Vacaciones
- Prima vacacional
- Participación de utilidades adeudadas
- Reconocimiento de antigüedad del tiempo que permanezca separado
- Salarios vencidos
- Aportaciones de seguridad social



CAPÍTULO 4

Demandas y Juicios Laborales

¿Necesito un abogado?

No, el derecho al acceso a la justicia que se encuentra previsto en la Constitución Mexicana, es efectivo para toda persona que se encuentre dentro del territorio nacional, por lo que cualquier persona puede por su propio derecho ejercitar una acción, a través de una demanda laboral.

Sin embargo, siempre será recomendable contar con la asesoría y representación de un abogado.

Si los trabajadores no cuentan con la asesoría de un abogado particular, pueden acudir a la Procuraduría de la Defensa del Trabajo del Estado de Jalisco, donde un abogado te brindará asesoría legal, gratuita y personalizada.

¿Cuáles son los honorarios de un abogado?

El contrato de prestación de servicios profesionales es un acto civil el cual se regula por la voluntad de las partes que en él intervienen, por lo que los honorarios de los abogados se fijan libremente en el contrato entre el abogado y el cliente.

¿Cuáles son las consecuencias de la demanda?

Someter el conflicto del patrón y el trabajador a la justicia y legislación laboral.

¿Me pueden discriminar posteriormente por haber demandado?

Es una prohibición de los patrones establecida en la fracción X del artículo 133 de la Ley Federal del Trabajo, el emplear el sistema de poner en el índice a los



trabajadores que se separen o sean separados del trabajo para que no se les vuelva a dar ocupación.

¿Qué documentación se requiere para demandar?

No existe ninguna documentación requerida para demandar, pero es necesario contar con la mayoría de los documentos derivados de la relación de trabajo, para efecto de acreditar los hechos constitutivos de la demanda, bajo la premisa de que quien afirma está obligado a probar.

¿Qué pasa cuando el demandante o el patrón hacen acusaciones falsas?

Si las acusaciones se realizan ante la autoridad competente, y actuando bajo protesta de decir verdad, de acreditarse su falsedad, se podrá proceder ante la Fiscalía General del Estado de Jalisco, para que la misma comience las investigaciones por el delito de falsedad de declaraciones.

CAPÍTULO 5 Temas Importantes

5.1 Igualdad de Género

Las mujeres tienen los mismos derechos y las obligaciones que los hombres. Sin embargo, durante el periodo de gestación o de lactancia el trabajo de las mujeres tiene una protección legal y se somete a condiciones especiales que no deben afectar la relación laboral ni el ingreso de las mujeres.

5.2 El hostigamiento sexual y el acoso sexual

El hostigamiento sexual es el resultado, entre otras cosas, de las insinuaciones de contenido erótico o sexual (sugerencias que suponen el contacto íntimo) y la presión (invitaciones, proposiciones o exigencia de



obtener favores sexuales) sobre un compañero de trabajo del mismo género o del género opuesto.

El hostigamiento sexual se establece principalmente dentro de una relación de poder, en donde el rango jerárquico mayor espera obtener los favores de su subordinado. Estas deben de ocurrir en el centro de trabajo o con motivo de la relación laboral.

El acoso sexual se define como las molestias que ocurren entre personal del mismo nivel jerárquico o de una persona en un puesto subordinado hacia el superior jerárquico.

Formas de manifestación del acoso y hostigamiento

- Exposición de carteles, calendarios y pantallas de computadoras con imágenes de naturaleza erótica y sexual que incomodan a la persona afectada.
- Piropos o comentarios no deseados acerca de su apariencia, miradas morbosas o gestos sugestivos que causen molestia.
- Burlas, bromas, comentarios o preguntas sobre su vida sexual o amorosa.
- Presión para aceptar encuentros o citas no deseadas fuera o dentro del trabajo.
- Cartas, llamadas telefónicas, correos electrónicos o mensajes con contenido sexual no deseados.
- Amenazas que afecten negativamente su situación en el trabajo al negarse a aceptar invitaciones o propuestas sexuales.
- Castigos, maltrato, cambio de área o departamento, asignación de actividades que no competen a su ocupación o puesto, u otras medidas disciplinarias al rechazar las proposiciones sexuales.
- Contacto físico no deseado.
- Presión para tener relaciones sexuales.



Medidas de prevención del hostigamiento y el acoso sexual

El hostigamiento y el acoso sexual trata de hechos que no son públicos ni abiertos. La única forma de prevenir y erradicar estas manifestaciones ilegales, es a través de la denuncia.

El patrón o, en su caso, la autoridad pública se pueden enterar de estos hechos lamentables únicamente a través de los testimonios de los afectados.

El patrón y la autoridad pública tienen la obligación de no tolerar y erradicar estos actos. El acoso y el hostigamiento sexual son causales de rescisión del contrato de trabajo del culpable, sin responsabilidad para el patrón o para el trabajador afectado.

5.3 Los trabajadores por honorarios

La Ley Federal del Trabajo no contempla trabajadores por honorarios, ya que dicho término es utilizado en la prestación de servicios profesionales, el cual sale del ámbito laboral.