

Tesis

Registro digital: 2026843

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito **Undécima Época**

Materia(s): Laboral

Tesis: XVII.1o.C.T.7 L (11a.)

Fuente: Semanario Judicial de la Federación.

Tipo: Aislada

Publicación: viernes 07 de julio de 2023 10:14 h

HOSTIGAMIENTO Y/O ACOSO SEXUAL Y/O LABORAL. EN LOS CASOS EN QUE EXISTAN INDICIOS SOBRE SU ACTUALIZACIÓN, EL JUZGADOR DEBE APLICAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO Y RECABAR DE OFICIO LAS PRUEBAS QUE ESTIME CONDUCENTES PARA EL ESCLARECIMIENTO DE LA VERDAD SOBRE TALES HECHOS.

Hechos: En un juicio laboral una trabajadora aseveró que durante la relación de trabajo ocurrieron hechos que pudieran actualizar conductas de hostigamiento y/o acoso sexual y/o laboral, por las cuales dio por terminado el vínculo de trabajo; sin embargo, la autoridad laboral invisibilizó tales manifestaciones, pues nada proveyó al respecto y resolvió el caso bajo una perspectiva tradicional.

Criterio jurídico: Este Tribunal Colegiado de Circuito determina que en los casos en que existan indicios sobre la posible actualización de conductas de hostigamiento y/o acoso sexual y/o laboral, el juzgador debe aplicar la perspectiva de género y recabar de oficio las pruebas que estime conducentes para el esclarecimiento de la verdad sobre tales hechos.

Justificación: Del reconocimiento de los derechos humanos a la igualdad y a la no discriminación por razón de género, deriva que todo órgano jurisdiccional debe impartir justicia con base en una perspectiva de género, para lo cual debe implementarse un método en toda controversia judicial, aun cuando las partes no lo soliciten, a fin de verificar si existe una situación de violencia o vulnerabilidad que impida impartir justicia de manera completa e igualitaria. Esta herramienta debe aplicarse en casos en que: (i) se identifica o alega una situación de poder o asimetría basada en el género; (ii) se detecta o denuncia un contexto de violencia, discriminación o vulnerabilidad derivada de esa categoría; y, (iii) a pesar de no acreditarse una situación de poder o un contexto de violencia, se advierte la posibilidad de que exista un trato o impacto diferenciados basados en el género, lo cual muchas veces se expresa mediante estereotipos o roles de género implícitos en las normas y prácticas institucionales y sociales. Entre los pasos que esta metodología señala se encuentran entre otros, el consistente en que en caso de que el material probatorio no sea suficiente para aclarar la situación de violencia, vulnerabilidad o discriminación por razones de género, debe ordenarse el desahogo de las pruebas necesarias para visibilizar dichas situaciones. Luego, el acoso y/u hostigamiento laboral (mobbing), así como el acoso y/u hostigamiento sexual constituyen prohibiciones que nacen a partir de dos derechos fundamentales: el derecho a un trabajo digno, convencional y constitucionalmente reconocido en los artículos 5o. y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y, agregado el componente de género, el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia, reconocido en el artículo 3 de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención Belém do Pará); asimismo, la Ley Federal del Trabajo, en su artículo 3o. Bis define al hostigamiento como "el ejercicio del



poder en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en el ámbito laboral, que se expresa en conductas verbales, físicas o ambas" y al acoso sexual como "una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo del poder que conlleva un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos". Por tanto, en casos en que se adviertan indicios de la posible actualización de cualquiera de estas conductas, la autoridad debe juzgar con perspectiva de género y recabar de oficio las pruebas que estime conducentes para el esclarecimiento de la verdad de tales hechos. Lo cual también es acorde con lo previsto en los artículos 782, 841 y 886 de la Ley Federal del Trabajo que regulan el principio de realidad material, que impone la búsqueda de la verdad por encima de cualquier formalismo, así como el papel proactivo de las autoridades laborales en el desarrollo del proceso para allegarse de los elementos que permitan el dictado de resoluciones que resuelvan efectivamente el problema planteado.

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIAS CIVIL Y DE TRABAJO DEL DÉCIMO SÉPTIMO CIRCUITO.

Amparo directo 293/2022. 16 de marzo de 2023. Unanimidad de votos. Ponente: Arturo Alberto González Ferreiro. Secretaria: Deanna Paola Quezada López.

Esta tesis se publicó el viernes 07 de julio de 2023 a las 10:14 horas en el Semanario Judicial de la Federación.

