



## Tesis

**Registro digital:** 2023567

**Instancia:** Tribunales Colegiados  
de Circuito

**Undécima Época**

**Materia(s):** Laboral

**Tesis:** X.1o.T.1 L (11a.)

**Fuente:** Gaceta del Semanario Judicial  
de la Federación.  
Libro 5, Septiembre de 2021, Tomo IV,  
página 3053

**Tipo:** Aislada

HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL EN EL TRABAJO. LOS JUICIOS QUE INVOLUCREN ALGUNA DE ESAS CONDUCTAS DEBEN JUZGARSE CON PERSPECTIVA DE GÉNERO, AUN CUANDO LAS MUJERES DENUNCIANTES Y/O VÍCTIMAS NO SEAN PARTE PROCESAL.

Hechos: Un trabajador fue denunciado y, posteriormente, despedido por su empleador, al actualizarse como causas de rescisión, entre otras, las de hostigamiento y acoso sexual relacionadas con un grupo de mujeres. Contra esa determinación promovió juicio ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, que declaró la nulidad de la rescisión y ordenó su reinstalación, en atención a que el empleador, por una parte, omitió ofrecer como prueba la ratificación de quienes intervinieron en las actas administrativas en donde constaban los hechos, entre los que se encontraban las mujeres denunciantes y, por otra, no allegó los anexos que obraban en éstas.

Criterio jurídico: Este Tribunal Colegiado de Circuito determina que en los casos en donde existan indicios de acoso u hostigamiento sexual en el trabajo, cometidos contra mujeres, las Juntas de Conciliación y Arbitraje deben juzgar con perspectiva de género y hacer uso de los elementos precisados por la Suprema Corte de Justicia de la Nación en el protocolo respectivo, aun cuando las denunciantes y/o víctimas no sean parte procesal en el juicio laboral.

Justificación: Lo anterior es así, ya que la inclusión del género en la apreciación de los hechos permite identificar situaciones que, de otra forma, pasarían desapercibidas a pesar de ser claves para entender íntegramente la controversia. Así, el hostigamiento y el acoso sexual en el trabajo, constituyen prohibiciones asociadas a garantizar el trabajo digno y el derecho a una vida libre de violencia de las mujeres y, a partir de su incorporación en el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, conducen a leer las causas de rescisión de manera distinta, pues tratándose de personas morales empleadoras no sólo existen causas verticales y/o de afectación directa a su esfera jurídica, sino también causas horizontales y/o de afectación indirecta, como son aquellas conductas que si bien no inciden propiamente en el empleador, sí lo hacen respecto de la integridad de las y los compañeros de trabajo. En ese sentido, no hay excusa para obviar los hechos vinculados a esas prohibiciones, aun cuando las denunciantes y/o víctimas no sean parte procesal en el juicio laboral donde se reclama la nulidad de una rescisión fundada en esas conductas, ya que juzgar con perspectiva de género tiene como fin que la concepción formal del derecho deje de invisibilizar y, por el contrario, se transforme y se ocupe de nivelar la situación de grupos históricamente desaventajados, como las mujeres; de lo contrario, se propiciaría un ambiente de impunidad que facilita y promueve la repetición de los hechos de violencia en general, que acentúa un sentimiento y sensación de inseguridad de las mujeres, así como una persistente desconfianza en el sistema de administración de justicia.



PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL DÉCIMO CIRCUITO.

Amparo directo 49/2021. Pemex Exploración y Producción. 20 de mayo de 2021. Unanimidad de votos. Ponente: Alejandro Andraca Carrera. Secretario: Gregorio Alfonso Vargas Carballo.

Esta tesis se publicó el viernes 17 de septiembre de 2021 a las 10:26 horas en el Semanario Judicial de la Federación.

