



## Tesis

**Registro digital:** 2025731

**Instancia:** Tribunales Colegiados  
de Circuito

**Undécima Época**

**Materia(s):** Laboral

**Tesis:** I.5o.T.30 L (11a.)

**Fuente:** Semanario Judicial de la  
Federación.

**Tipo:** Aislada

**RESCISIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO DERIVADA DE ACTOS DE VIOLENCIA CONTRA LA MUJER. LOS ÓRGANOS JURISDICCIONALES DEBEN RESOLVER LOS ASUNTOS RELACIONADOS CON DICHAS CONDUCTAS CON BASE EN LA JURISPRUDENCIA SOBRE PERSPECTIVA DE GÉNERO Y, POR REGLA GENERAL, RECONOCER COMO TERCERA INTERESADA A LA VÍCTIMA DE LA AGRESIÓN.**

**Hechos:** Un trabajador promovió juicio laboral con motivo de un despido que dijo fue injustificado; la patronal al formular su contestación manifestó que el actor no fue despedido, sino que rescindió su contrato individual de trabajo, pues alteró el orden y la disciplina dentro de las instalaciones de la fuente laboral, ya que cometió actos de violencia contra una compañera de trabajo y la Junta del conocimiento condenó a la patronal a la reinstalación, por considerar que no debió rescindir el vínculo laboral, sino suspenderlo hasta tanto no se resolviera lo relativo a un eventual procedimiento penal. Este Tribunal Colegiado determinó que no era procedente suspender la relación laboral, sino que resultaba válida la rescisión de la relación laboral del trabajador agresor. Al respecto, el órgano jurisdiccional reconoció que la víctima de la agresión debió ser reconocida como tercera interesada en el procedimiento laboral; sin embargo, se consideró que le reportaba mayor beneficio la convalidación de la terminación de la relación de trabajo, que la reposición del procedimiento.

**Criterio jurídico:** Este Tribunal Colegiado de Circuito determina que los órganos jurisdiccionales en materia laboral deben resolver los asuntos sobre violencia de género dentro del centro de trabajo con base en la jurisprudencia sobre perspectiva de género y, por regla general, deben reconocer el carácter de tercera interesada a la mujer afectada, a fin de que se desahoguen las pruebas pertinentes e idóneas para llegar a la verdad material de los hechos, en la inteligencia de que deberá valorarse si debe obviarse dicha calidad cuando la resolución sea favorable a sus intereses o cuando no sea factible su localización para que funja como parte procesal, lo que deberá resolverse en forma casuística atendiendo a las particularidades del caso concreto.

**Justificación:** De conformidad con los artículos 1o. de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 24 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, 1, 2, 3, 4, inciso g), 5, 6 y 7 de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer "Convención de Belém do Pará", así como de la tesis de jurisprudencia 1a./J. 22/2016 (10a.), de la Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, de título y subtítulo: "ACCESO A LA JUSTICIA EN CONDICIONES DE IGUALDAD. ELEMENTOS PARA JUZGAR CON PERSPECTIVA DE GÉNERO.", los órganos jurisdiccionales en materia laboral deben resolver los asuntos sobre violencia en el centro de trabajo con base en los criterios vinculantes sobre perspectiva de género y, por regla general, deben reconocer el carácter de tercero interesada a la mujer afectada, a fin de que se desahoguen las pruebas pertinentes e idóneas para llegar a la verdad material de los hechos denunciados; lo anterior es así, puesto que el artículo 690 de la Ley Federal del Trabajo establece



que tienen el carácter de terceras interesadas las personas que puedan ser afectadas por la resolución que se pronuncie en un conflicto laboral, hipótesis normativa que incluso comprende a las mujeres dentro de un centro de trabajo que son víctimas de violencia de género, puesto que tienen un interés procesal objetivo relacionado con la rescisión de la relación laboral desde que son titulares del derecho humano a trabajar y a desarrollarse en un ambiente libre de violencia, además de que en muchas ocasiones se encuentran en la mejor posición de aportar las pruebas idóneas a esos efectos, no solamente en el procedimiento interno que lleva a cabo la patronal para emitir una eventual resolución de cese, sino también en el proceso laboral respectivo, esto último a fin de cumplir integralmente y en igualdad procesal, con todas las exigencias derivadas de los derechos fundamentales al debido proceso y a la tutela judicial efectiva, de conformidad con los artículos 1o., 4o., 14, 16 y 17 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

QUINTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 513/2022. Universidad Autónoma Chapingo. 22 de septiembre de 2022. Unanimidad de votos. Ponente: Fernando Silva García. Secretario: Arturo Santiago Ceballos.

Nota: La tesis de jurisprudencia 1a./J. 22/2016 (10a.) citada, aparece publicada en el Semanario Judicial de la Federación del viernes 15 de abril de 2016 a las 10:30 horas y en la Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Décima Época, Libro 29, Tomo II, abril de 2016, página 836, con número de registro digital: 2011430.

Esta tesis se publicó el viernes 06 de enero de 2023 a las 10:07 horas en el Semanario Judicial de la Federación.

