

SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN

Época: Undécima Época

Registro: 2023566

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Tipo de Tesis: Aislada

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Publicación: viernes 17 de septiembre de 2021 10:26 h

Materia(s): (Laboral)

Tesis: X.1o.T.2 L (11a.)

HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL EN EL TRABAJO. FORMA EN LA QUE DEBEN ACTUAR LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE Y LOS TRIBUNALES LABORALES, CON BASE EN LA PERSPECTIVA DE GÉNERO, EN LOS JUICIOS EN LOS QUE EXISTAN INDICIOS DE ALGUNA DE ESAS CONDUCTAS COMETIDAS CONTRA MUJERES.

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 denunciadas y, por otra, no allegó los anexos que obraban en éstas.

Criterio jurídico: Este Tribunal Colegiado de Circuito determina que en los juicios en los que existan indicios de acoso u hostigamiento sexual en el trabajo contra mujeres, las Juntas de Conciliación y Arbitraje y los Tribunales Laborales adquieren un papel proactivo en virtud de la perspectiva de género y, por tanto, deben allegarse, de oficio, las actas administrativas donde consten los hechos y sus anexos, así como ordenar su ratificación por las y los intervinientes, con citación a la parte trabajadora, y desahogar cualquier otra prueba a fin de contar con los medios necesarios para visualizar la posible situación de violencia de género.

Justificación: Ello es así, ya que los elementos para juzgar con perspectiva de género exigen, entre otras acciones: I) el análisis del contexto objetivo y subjetivo; II) la necesidad de desahogar pruebas para visibilizar posibles escenarios de violencia de género; y, III) cuestionar la neutralidad del derecho aplicable y, en su caso, recaracterizarlo para adecuarlo al caso concreto, pues el hostigamiento y el acoso sexual en el trabajo, constituyen un escenario general de violencia de género que necesariamente debe tomarse en cuenta en los casos particulares que se inserten en ese contexto. En ese sentido, de existir indicios de esas conductas en un juicio, la obligación impuesta por la otrora Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación en la tesis de jurisprudencia de rubro: "ACTAS ADMINISTRATIVAS, EN INVESTIGACIÓN DE FALTAS DE LOS TRABAJADORES. DEBEN SER RATIFICADAS." y 2a./J. 65/2012 (10a.), de la Segunda Sala, de rubro: "ACTA ADMINISTRATIVA RELATIVA A LA CAUSA DE RESCISIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO. SU PERFECCIONAMIENTO EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL.", respectivamente, en el sentido de que el oferente de las actas administrativas debe solicitar la ratificación de los intervinientes con citación del trabajador y señalar su domicilio para ser notificados, a fin de que tengan validez formal en el juicio, no resulta neutral, sino que debe adecuarse, de modo que las Juntas de Conciliación y Arbitraje y los Tribunales Laborales adquieran un papel proactivo, de conformidad con los artículos 782 y 886 de la Ley Federal del Trabajo, por lo que deben allegarse de los originales de las actas, sus anexos, requerir su ratificación y citar al trabajador o, en su caso, ordenar el desahogo de cualquier otra prueba que sea necesaria para esclarecer la verdad de los hechos, aun cuando las mujeres denunciadas y/o víctimas de esos hechos no sean parte en el proceso, pues de otro modo se podría invisibilizar una posible situación de violencia y convalidar la discriminación de trato por razones de género.