

There are no translations available.

Circular 2100 65-2022

Transcribimos a ustedes un artículo muy interesante sobre los criterios del Poder Judicial sobre acoso sexual a considerar en despidos.

El artículo fue escrito por Blanca Juárez, el 16 de marzo del 2022 y publicado en el diario “El Economista”.

JUSTICIA CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

Poder Judicial define 5 criterios a considerar en casos de despidos por abuso sexual

La legislación laboral enumera una serie de situaciones en las que los centros laborales pueden rescindir los contratos de manera justificada y sin ninguna responsabilidad, una de ellas es la de las agresiones sexuales.

Foto: Shutterstock

Al analizar el caso de un trabajador **despedido por abusar sexualmente** de una mujer, un tribunal colegiado emitió cinco criterios jurídicos para que las autoridades laborales juzguen de forma equilibrada los derechos de la víctimas y los del agresor. Uno de ellos establece que en el ámbito del trabajo no es necesario ratificar las agresiones denunciadas para que sea válidas.

De acuerdo con la tesis publicada en el *Semanario Judicial de la Federación*, un terapeuta del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS)

abusó sexualmente

de una paciente a quien le debía proporcionar el servicio de rehabilitación. Ella presentó una queja al organismo, en la que también denunció “trato despectivo” por parte del trabajador.

El IMSS lo despidió por haber incurrido en esa agresión durante “el **desempeño de sus labores** como terapeuta físico”, pero el hombre demandó su reinstalación en el puesto.

Según el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo (LFT), entre [las causas de rescisión sin responsabilidad para el patrón](#)

se encuentran “la faltas de probidad u honradez”, argumento que utilizó el instituto. La legislación también señala como otro motivo de

despido justificado

el cometer actos de violencia “en contra de clientes y proveedores del patrón”.

Una junta local de Conciliación y Arbitraje “convalidó la **causa de rescisión**, al determinar que el instituto demandado, con las pruebas que ofreció, demostró que llevó a cabo la investigación administrativa respectiva, cumpliendo las formalidades establecidas en el contrato colectivo de trabajo”.

Sin embargo, a la audiencia en la que se determinó ese laudo, no asistieron representantes del IMSS ni de la paciente para ratificación de las actas administrativas que se levantaron contra el expleado. Así que el hombre presentó un **amparo** que llegó a manos del Quinto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito.

El *Diagnóstico de hostigamiento sexual y acoso sexual en la administración pública federal*

2015-2018 , de la Comisión Nacional de Derechos Humanos (CNDH), indica que de **402 víctimas** que reportaron hostigamiento y abuso en instituciones, 94.53% era mujer.

Los cinco criterios legales

Para establecer los criterios, el magistrado Fernando Silva García recurrió a una jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN), la cual indica que las actas administrativas sobre investigación de faltas deben ser ratificadas. Y otra más, emitida por el máximo tribunal en 2016 sobre el acceso a la justicia en condiciones de igualdad, la cual da elementos para juzgar con **perspectiva de género**.

El tribunal aprobó el proyecto de Silva García y dispuso estos cinco criterios que las juntas y los tribunales laborales deben tomar en cuenta en los casos de **despido por denuncia de abuso sexual** :

1. Los derechos de ambas partes

Considerar “en forma equilibrada” el derecho al debido proceso del trabajador acusado de abusador sexual, así como los derechos humanos de la mujer denunciante y juzgar con perspectiva de género.

2. Con pocos datos se puede acreditar

La valoración y los estándares de las pruebas “no deben ser del mismo grado de rigurosidad ni equivalentes a los que operan en materia penal para el delito de abuso sexual”. Basta con comprobar datos que apunten que los derechos y libertades de la mujer fueron vulnerados “para considerar acreditada la causal de rescisión de la relación laboral”. Ir más allá podría indicar que “la actividad laboral ha dejado de garantizar las condiciones de confianza, certeza y seguridad requeridas en un ámbito de interés social como el servicio de salud pública”.

3. La primera declaración es decisiva

La primera declaración de “la mujer denunciante de abuso sexual resulta esencial para el análisis de validez de la rescisión de la relación laboral, ya que regularmente dicha conducta ocurre en secrecía”. La verosimilitud, congruencia, credibilidad, persistencia y las circunstancias en las que se denuncia “deben analizarse en forma destacada” al decidir si se despide al trabajador o no.

4. Sin trámites engorrosos

Se debe “privilegiar una solución del conflicto sobre los formalismos procesales”. Si la parte acusada y denunciante participaron en la investigación y rescisión previstas en el contrato colectivo de trabajo, ofrecieron pruebas y argumentaron ante la autoridad laboral, “es suficiente para cumplir con el derecho al debido proceso laboral”.

5. No es necesaria la ratificación de actas

Las juntas o tribunales laborales deben considerar que si todas las partes tuvieron una adecuada oportunidad defensiva, es posible prescindir de la ratificación de las actas administrativas. Pedirle a la paciente que corrobore los hechos podría revictimizarla. De esa manera también se evita que el centro laboral incurra en una situación de impunidad y previene “la repetición de actos lesivos en contra de las demás pacientes en dicho hospital público”.

Estas pautas quedaron asentadas en una tesis laboral aislada [publicada el viernes 25 de febrero de 2022](#) en el *Semanario Judicial de la Federación*.

Recuerden que una de las obligaciones laborales es cumplir con la NOM-035.

“Unámonos más que nunca en un Gran Acuerdo Por México”