

# PERSPECTIVA DE GÉNERO EN MATERIA LABORAL

YARITZA PÉREZ PACHECO\*

## 1. INTRODUCCIÓN

El Derecho Laboral es una rama de las ciencias jurídicas que impacta de manera significativa en las sociedades, debido a que de su correcta aplicación dependerá, en gran medida, el buen funcionamiento y desarrollo de las instituciones económicas, empero, actualmente, se enfrenta a múltiples cambios que conllevan nuevas maneras de dirimir los conflictos derivados de las relaciones laborales y tienen como objetivo alcanzar la justicia social, tal es el caso de los criterios que se han adoptado en México y a nivel internacional respecto de la perspectiva de género.

En este sentido, a nivel internacional se han firmado distintos tratados como lo son la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer<sup>1</sup> y la Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer, mejor conocida como Convención de Belém do Pará,<sup>2</sup> los cuales buscan establecer un marco de igualdad legal que permita a las mujeres desarrollarse plenamente.

---

\* Doctora en Derecho por la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM). Magister Scientiarum en Derecho Internacional Privado y Comparado y Abogada por la Universidad Central de Venezuela (UCV). Profesora de Derecho Internacional Privado. Ex directora de la Escuela de Derecho de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas de la UCV. Integrante del Sistema Nacional de Investigadores del CONACyT. Actualmente es la Subdirectora de Investigación del Centro de Investigaciones Judiciales de la Escuela Judicial del Estado de México.

<sup>1</sup> Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, 1979.

<sup>2</sup> Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer, 1994, ratificada por México en 1998.

A nivel nacional la Suprema Corte de Justicia de la Nación emitió el *Protocolo para juzgar con perspectiva de género*,<sup>3</sup> en el cual señala que “juzgar con perspectiva de género implica hacer realidad el derecho a la igualdad. Responde a una obligación constitucional y convencional de combatir la discriminación por medio del quehacer jurisdiccional para garantizar el acceso a la justicia y remediar, en un caso concreto, situaciones asimétricas de poder.”

Es así que, este enfoque dentro del Derecho Laboral es una expresión del avance social que busca la igualdad y la formación de instituciones más justas, ello en razón de la apertura que pretende lograr al brindar una oportunidad real de obtener la protección del Estado a las personas que se encuentran en situaciones de desventaja por cuestiones de género o preferencias sexuales.

A continuación, se presentan una serie de criterios jurisprudenciales y tesis aisladas que marcan la pauta para juzgar con perspectiva de género en materia laboral.

## 2 JURISPRUDENCIA CONSTITUCIONAL

### 2.1. Acceso a la justicia en condiciones de igualdad. Elementos para juzgar con perspectiva de género

Del reconocimiento de los derechos humanos a la igualdad y a la no discriminación por razones 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, por cuestiones de género, impida impartir justicia de manera completa e igualitaria. Para ello, el juzgador debe tomar en cuenta lo siguiente: *i) identificar primeramente si existen situaciones de poder que por cuestiones de género den cuenta de un desequilibrio entre las partes de la controversia; ii) cuestionar los hechos y valorar las pruebas desechando cualquier estereotipo o prejuicio de género*, a fin de

---

<sup>3</sup> Suprema Corte de Justicia de la Nación, *Protocolo para juzgar con perspectiva de género. Haciendo realidad el derecho a la igualdad*, SCJN, 2015.

visualizar las situaciones de desventaja provocadas por condiciones de sexo o género; iii) *en caso de que el material probatorio no sea suficiente para aclarar la situación de violencia, vulnerabilidad o discriminación por razones de género, ordenar las pruebas necesarias para visibilizar dichas situaciones*; iv) *de detectarse la situación de desventaja por cuestiones de género, cuestionar la neutralidad del derecho aplicable*, así como evaluar el impacto diferenciado de la solución propuesta para buscar una resolución justa e igualitaria de acuerdo al contexto de desigualdad por condiciones de género; v) *para ello debe aplicar los estándares de derechos humanos de todas las personas involucradas, especialmente de los niños y niñas*; y, vi) *considerar que el método exige que, en todo momento, se evite el uso del lenguaje basado en estereotipos o prejuicios*, por lo que debe procurarse un lenguaje incluyente con el objeto de asegurar un acceso a la justicia sin discriminación por motivos de género.<sup>4</sup>

## 2 JURISPRUDENCIAS Y TESIS AISLADAS EN MATERIA LABORAL

### 2.1. Categorías sospechosas

a) Perspectiva de género en materia laboral. La falta de participación de la trabajadora en actividades impuestas por el patrón como parte de su trabajo, que no revelan una desatención al deber de obrar con intensidad, calidad y esmero, no pueden derivar en una consecuencia desfavorable para aquella.

Desde la perspectiva de género, si la circunstancia de que la trabajadora haya decidido no participar y retirarse de ciertas actividades que no revelan una desatención al deber de obrar con intensidad, calidad y esmero, apropiados en el tiempo y lugar convenidos en el trabajo contratado, cuando se advierta que en tal decisión subyacen motivos de índole personal que, desde la perspectiva de género son objeto de tutela debido a que provienen del ámbito interno de una persona del género femenino que, conforme a sus particulares convicciones, gustos o temores, puede válidamente rechazar el participar en actividades cuya obligatoriedad

---

<sup>4</sup> Tesis: 1a./J. 22/2016 (10a.), Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Décima Época, libro 29, tomo II, abril de 2016, p. 836, Jurisprudencia (Constitucional), Resaltado añadido.

pretendió imponerle el patrón bajo la apreciación de que se trata de actividades habituales, generalmente aceptadas, o que se producen tradicionalmente en el ámbito laboral o social y, más aún, siendo actividades que la trabajadora debe realizar como parte de su trabajo, debe considerarse que su realización o no atañe estrictamente al ámbito interno de cada persona, quien debe decidir libremente si es compatible o no con sus convicciones, preferencias o temores; de manera que no debe derivar en una consecuencia desfavorable para aquélla y, por consiguiente, esa decisión debe ser objeto de tutela jurídica, pues desde la perspectiva de género se justifica que la trabajadora no haya aceptado intervenir en esas actividades, cuando sí desarrolló las otras para las que se le contrató.<sup>5</sup>

b) Oferta de trabajo. Su calificación bajo la perspectiva de género y el derecho a la no discriminación.

Si en la demanda la trabajadora adujo, entre otros hechos, que fue objeto de acoso sexual por un directivo de la empresa demandada, y que esto lo denunció al gerente, quien lejos de tomar las medidas protectoras conducentes, ejerció represalias en su contra, la Junta, al calificar la oferta de trabajo, debe realizar un escrutinio más estricto de la propuesta pues, además de verificar las condiciones fundamentales de la relación laboral como el puesto, salario, jornada u horario que, por regla general y conforme a la jurisprudencia, debe tomar en consideración; en este tipo de casos, debe tener en cuenta lo que el empleador respondió al contestar la demanda, en términos del artículo 878, fracción IV, de la Ley Federal de Trabajo, vigente hasta el 30 de noviembre de 2012, dado que si se condujo con evasivas, al omitir informar si investigó o no los hechos relativos al acoso sexual laboral, no obstante que el artículo 132, fracción VI, de la referida ley y vigencia, le impone la obligación de guardar a los trabajadores la debida consideración, absteniéndose de maltrato de palabra o de obra, lo que se traduce en que el ambiente laboral a su cargo debe estar libre de cualquier trato atentatorio contra la dignidad, integridad y seguridad de la trabajadora.

Es indudable que el ofrecimiento de trabajo debe calificarse de mala fe, por más que las referidas condiciones fundamentales de la relación

---

<sup>5</sup> Tesis: XI.1o.A.T.41 L (10a.), Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Décima Época, libro 50, tomo IV, enero de 2018, p. 2211, Tesis aislada (Laboral).

laboral aparezcan bondadosas, pues lo contrario implicaría obligar a la empleada a exponerse a un ambiente hostil a su dignidad, integridad y seguridad. Adicionalmente, deberá dar vista a la Inspección del Trabajo, para que proceda conforme a sus atribuciones, en términos del artículo 540, fracción I, de la propia ley, habida cuenta que a partir de la reforma al artículo 1o., de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 10 de junio de 2011, es obligación de nuestro país observar lo dispuesto por la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres (Convención Belém do Pará), en cuyo artículo 7, apartados b y c, debe procederse con la debida diligencia para investigar y sancionar la violencia contra la mujer, entre los que quedan incluidos los casos de acoso laboral, respecto a los cuales no existe reglamentación específica.<sup>6</sup>

c) Defensa adecuada de trabajadoras embarazadas. Al tratarse de un grupo vulnerable que obliga a juzgar con perspectiva de género, si la junta advierte que aquéllas desconocen las reglas jurídicas del proceso laboral motivo de su despido y carecen de asesoramiento para comparecer al juicio, ello constituye una violación que amerita reponer el procedimiento.

El artículo 692, fracción II, de la Ley Federal del Trabajo, vigente a partir del 1o. de diciembre de 2012, prevé el derecho de las personas físicas que ocurran a juicio como partes a contar con una adecuada defensa técnica legal, al poder ser representadas por un abogado o asesor legal con cédula profesional o carta de pasante vigente expedida por autoridad competente. Lo anterior cobra relevancia cuando se actualiza la circunstancia de que la actora en el juicio laboral aduce como causa del despido su condición de embarazo, pues ello genera la obligación de juzgar con perspectiva de género, ya que las mujeres que trabajan y están embarazadas, deben considerarse como un grupo vulnerable que durante diversas generaciones han sido objeto de discriminación; debido a su estado de gestación, difícilmente son contratadas por algún patrón, o bien, son despedidas una vez que surge el embarazo, lo cual constituye un “foco rojo” o “categoría sospechosa” que obliga a las autoridades jurisdiccionales a analizar el asunto con perspectiva de género, a fin de lograr la debida protección de los derechos humanos de ese grupo vulnerable, ello atento

---

<sup>6</sup> Tesis: XIX.2o.1 L (10a.), Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Décima Época, libro XXV, tomo 3, p. 1835, Tesis aislada (Constitucional, Laboral).

a los principios de igualdad y no discriminación previstos en los artículos 1o. y 4o. de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, así como de las obligaciones contraídas por el Estado Mexicano al suscribir la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer y la diversa Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer “Convención de Belém do Pará”.

Luego, se conculca el derecho humano al debido proceso, en su aspecto de defensa adecuada, previsto en los artículos 8, numeral 2, incisos d) y e), de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, y 14 constitucional, cuando la Junta advierta que la trabajadora tiene un desconocimiento total de las reglas jurídicas del proceso laboral y la necesidad de ser asesorada para salvaguardar sus derechos humanos al debido proceso y a una defensa adecuada, lo cual se magnifica cuando se aduce que la causa del despido fue el embarazo y la trabajadora comparece a alguna etapa toral del juicio en el periodo de post parto, verbigracia al ofrecimiento y admisión de pruebas sin asistencia jurídica, lo cual la colocaba, per se, en una situación de desigualdad que limita el ejercicio de su derecho de defensa técnica adecuada, lo que constituye una violación procesal que trasciende al resultado del fallo, situación que amerita la reposición del procedimiento a efecto de que la Junta prevenga a la trabajadora a fin de que manifieste si desea continuar su defensa por sí misma, informándole las consecuencias de ello o con un abogado y, de ser el caso, proporcionarle uno o facilitar los medios a su alcance para que reciba asesoría a través de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo.<sup>7</sup>

## 2.2. Valor y distribución de cargas probatorias

a) Ofrecimiento de trabajo. Aun cuando se considere de buena fe, no debe tomarse en cuenta para la distribución de las cargas probatorias cuando el despido se da durante el periodo de embarazo de la trabajadora, al constituir un tema que obliga a juzgar con perspectiva de género.

---

<sup>7</sup> Tesis: (X Región)3o.2 L (10a.), Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Décima Época, libro 35, tomo IV, octubre de 2016, p. 2856, Tesis Aislada (Laboral).

Si bien la mujer embarazada goza de ciertos derechos y prerrogativas que le reconocen la Constitución y las leyes, debido a su condición física y social en esta etapa de su vida y con posterioridad al nacimiento de sus hijos, lo cierto es que en la realidad muchas mujeres enfrentan la falta de estabilidad en el empleo, por la carga que supone para algunas empresas el otorgar una licencia de maternidad, que les obligan a suplir a la empleada embarazada con los consiguientes costos, tanto como en la etapa posparto y de lactancia, por las prerrogativas que la ley impone conceder a las madres trabajadoras. Ante esta situación de mayor vulnerabilidad, esta Segunda Sala determina que estos casos ameritan aplicar la herramienta de perspectiva de género, que implica reconocer la realidad socio-cultural en que se desenvuelve la mujer y eliminar las barreras y obstáculos que la colocan en una situación de desventaja en un momento en que de manera particular requiere gozar de la atención médica necesaria del periodo pre y postnatal y de las demás prestaciones de seguridad social que garanticen el bienestar del menor, lo que exige una mayor y particular protección del Estado, con el propósito de lograr una garantía real y efectiva de sus derechos. En este sentido, el reconocimiento de los derechos de la mujer a una vida libre de violencia y discriminación, y de acceso a la justicia en condiciones de igualdad, exige que todos los órganos jurisdiccionales del país impartan justicia con perspectiva de género, por lo que las mujeres trabajadoras deben ser protegidas de manera especial durante los periodos de embarazo y licencia postnatal, pues por ese solo hecho sufren discriminación laboral, lo cual incide en una violación sistemática a sus derechos humanos, al limitar su ejercicio en los relativos al trabajo, a la seguridad social, a la salud y a un proyecto de vida.

Por tanto, en cumplimiento al deber de juzgar con perspectiva de género, cuando el motivo alegado por la trabajadora sea un acto discriminatorio, como el consistente en que el patrón haya dado terminación a la relación de trabajo, porque aquélla se encuentra embarazada o en periodo de licencia postnatal y, posteriormente, en el juicio laboral ofrezca el empleo, el efecto de revertir la carga probatoria carece de operatividad, pues ante la desventaja de la mujer trabajadora el patrón pierde este beneficio procesal y rige la regla general de que a la demandada corresponde la carga de la prueba de acreditar la inexistencia del despido por ese motivo discriminatorio; esta determinación coloca a las partes en la misma posición de acreditar el despido reclamado, es decir, opera la regla general de que corresponde al patrón allegar todos los medios de convicción ne-

cesarios al contar con mayores recursos para ello. Así, la prueba de que los motivos del despido no se encuentran relacionados con el embarazo de la trabajadora corresponde al patrón, e independientemente de que el ofrecimiento de trabajo se considere de buena fe, éste pierde el beneficio procesal de revertir la carga probatoria a la trabajadora embarazada o en periodo de licencia postnatal.<sup>8</sup>

b) Trabajadora embarazada. Si el patrón se excepciona aduciendo que la actora renunció y ésta demuestra que al momento de concluir el vínculo laboral estaba embarazada, el solo escrito de renuncia es insuficiente para demostrar que fue libre y espontánea.

Es criterio reiterado que juzgar con perspectiva de género implica reconocer la realidad sociocultural en que se desenvuelve la mujer, lo que exige una mayor protección del Estado con el propósito de lograr una garantía real y efectiva de sus derechos y eliminar las barreras que la colocan en una situación de desventaja, lo que cobra particular relevancia cuando se encuentra en estado de embarazo, momento en el que requiere gozar de la atención médica necesaria de los periodos pre y post natal y de las demás prestaciones de seguridad social que garanticen el bienestar de ella y del menor.

Por tanto, cuando la parte empleadora opone la excepción de renuncia y la trabajadora demuestra que la terminación de la relación laboral ocurrió encontrándose embarazada, la patronal deberá acreditar que la renuncia fue libre y espontánea; sin que en ningún caso el solo escrito que la contenga sea suficiente para demostrar su excepción, aun en caso de no haberse objetado o habiéndose perfeccionado, sino que se requieren elementos de convicción adicionales. Esto obedece al principio de primacía de la realidad consagrado en el tercer párrafo del artículo 17 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, toda vez que no es verosímil que la mujer prescinda de su empleo por lo gastos que implica el alumbramiento y la necesidad de acceder a la atención médica, aunado a que existe una práctica común de ejercer actos de coacción con motivo del embarazo.<sup>9</sup>

---

<sup>8</sup> Tesis: 2a./J. 66/2017 (10a.), Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Décima Época, libro 43, tomo II, junio de 2017, p. 1159, Jurisprudencia (Laboral).

<sup>9</sup> Tesis: 2a./J. 96/2019 (10a.), Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Décima Época, libro 68, tomo II, julio de 2019, p. 998, Jurisprudencia (Laboral).



c) Despido injustificado durante el periodo de embarazo de la trabajadora. La aplicación del método de perspectiva de género, conlleva una valoración probatoria de especial naturaleza, por lo que el convenio de terminación de la relación laboral, por sí solo, es insuficiente para justificar la ausencia de discriminación en la conclusión del nexo.

El artículo 1o., último párrafo, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos establece que queda prohibida toda discriminación motivada, entre otras, por cuestiones de género, que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y las libertades de las personas. Así, en la jurisprudencia 2a./J. 66/2017 (10a.), de título y subtítulo: “Ofrecimiento de trabajo. Aun cuando se considere de buena fe, no debe tomarse en cuenta para la distribución de las cargas probatorias cuando el despido se da durante el periodo de embarazo de la trabajadora, al constituir un tema que obliga a juzgar con perspectiva de género.”, la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación estableció que al juzgar con perspectiva de género, lo que se pretende es detectar y eliminar obstáculos que discriminan a las personas por condición de sexo, es decir, se imparte justicia considerando las situaciones de desventaja que impiden la igualdad por cuestión de género; asimismo, señaló que cuando en un juicio se reclama que el despido de una trabajadora tuvo como origen un acto de la naturaleza invocada, debe aplicarse ese método analítico, por la sola circunstancia de su categoría, pues la extinción de la relación laboral por esa causa vulnera derechos fundamentales, como el derecho al trabajo, a la seguridad social, a la salud (por falta de atención médica) y a la estabilidad en el empleo. En ese sentido, si el patrón ofrece el empleo, el efecto de revertir la carga probatoria carece de operatividad, ante la desventaja de la actora, y rige la regla de que a él corresponde acreditar la inexistencia del despido.

Así, conforme a la herramienta de juzgar con perspectiva de género, y en observancia al principio de conciencia en la apreciación de los hechos, que rige la actuación de las Juntas de Conciliación y Arbitraje en términos del artículo 841 de la Ley Federal del Trabajo, emerge el deber de realizar una valoración probatoria de especial naturaleza, que implica: a) Atender al contexto en que se aduce la extinción del vínculo laboral (etapa de embarazo de la trabajadora), en la cual prevalece una protección reforzada dentro del periodo de gestación, así como los previos y posteriores al parto; b) Examinar el caso bajo un escrutinio más

riguroso y un estándar probatorio más elevado, a fin de determinar si se justificó la carga procesal del patrón, por lo que el problema jurídico no debe ser visto desde una óptica tradicional, sino que, dada la condición de desventaja, se requiere de parámetros más altos para colocar a las partes en la misma posición frente al despido reclamado, lo que se refleja en la exigencia de mayores elementos de convicción para demostrarlo; c) Llevar a cabo un estudio de razonabilidad que, en el supuesto de que el patrón oponga la excepción de terminación de la relación de trabajo por parte de la empleada mediante un convenio por consentimiento, se traduce en analizar si el enlace entre los hechos acreditados (embarazo de la operaria y el convenio de terminación) con sus consecuencias (cese de beneficios de seguridad social y demás prestaciones) es coherente con la situación fáctica de la actora; es decir, si resulta razonable que una mujer en estado de gravidez decida concluir la relación laboral en una etapa de su vida en que más necesita del trabajo para contar con atención médica y seguridad social. En esa virtud, aun cuando se otorgue valor probatorio al convenio presentado por la empleadora y que éste cumpla con los requisitos legales, ese documento, por sí solo, no tiene el alcance convictivo para justificar la carga probatoria de la demandada por lo que hace a la controversia del despido aducido, esto es, demostrar la ausencia de discriminación en la terminación del vínculo, pues acorde con el contexto fáctico en que se ubica, la decisión plasmada en él no es creíble frente a la serie de necesidades propias de la condición de gestación de la trabajadora (nacimiento del hijo, solventar la alimentación, sustento económico, beneficios de seguridad social y atención médica); siendo indispensable aportar otros elementos que, concatenados entre sí, evidencien que fue voluntad de la trabajadora concluir el nexo laboral pese a su condición de embarazo y, por ende, que justifiquen el débito procesal correspondiente, pues tratándose del despido de una mujer en estado de gravidez, el deber de juzgar con perspectiva de género implica apartarse de resultados formalistas y, paralelamente, conlleva una apreciación de los hechos y pruebas en conciencia, conforme a un estándar probatorio más elevado, que permita valorar los medios aportados con apego a un estudio de razonabilidad.<sup>10</sup>

---

<sup>10</sup> Tesis: XVII.1o.C.T.73 L (10a.), Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Décima Época, libro 65, tomo III, abril de 2019, p. 2008, Tesis Aislada (Laboral).

### 2.3. Casos en los que no se configuran los supuestos para juzgar con perspectiva de género

a) Violencia de género y discriminación. No se configuran por el hecho de que la acción laboral haya sido ejercida por un trabajador jubilado y no obtenga resolución definitiva favorable.

La circunstancia de que el quejoso sea un trabajador jubilado y no haya obtenido resolución definitiva favorable en cuanto a la acción laboral que intentó, no puede llevar a establecer, por sí sola, que fue con motivo de que la autoridad jurisdiccional responsable le haya aplicado un trato discriminatorio, si del análisis de las constancias que integran el sumario de origen no se advierte una atención o trato diferenciado en el procedimiento jurisdiccional hacia el actor por ser jubilado y que ello le impidiera el pleno y efectivo ejercicio del derecho de igualdad, o bien, que se hubiese hecho uso de algún lenguaje basado en estereotipos o prejuicios. En esas condiciones, al no estar ante un caso que amerite juzgar con perspectiva de género para determinar si, efectivamente, la realidad socio-cultural en que se desenvuelve un trabajador en ese estatus lo colocó en una situación procesal de desventaja, se concluye que la decisión de la autoridad responsable, a partir del análisis de la litis definida en el juicio, desde la óptica de la procedencia de derechos y obligaciones que establecen las normas laborales, no puede estimarse violatoria de la equidad de género; esto, al margen de si lo ahí decidido es o no apegado a derecho por causas jurídicas, sustantivas o adjetivas.<sup>11</sup>

b) Violencia de género y discriminación. No se configuran por el hecho de que la acción laboral haya sido ejercida por una mujer y no obtenga resolución favorable.

La circunstancia de que la quejosa sea mujer y no haya obtenido resolución definitiva favorable en cuanto a la acción laboral que intentó, no puede llevar a establecer, por sí sola, que fue con motivo de que la autoridad le haya aplicado un trato discriminatorio, si del análisis de las constancias que integran el sumario natural no se advierte una atención o trato diferenciado en el procedimiento jurisdiccional hacia la actora

<sup>11</sup> Tesis: VII.2o.T.228 L (10a.), Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Décima Época, libro 69, tomo IV, p. 4680, agosto de 2019, Tesis Aislada (Constitucional, Laboral).

por ser del sexo femenino, y que ello le impidiera el pleno y efectivo ejercicio del derecho a la igualdad, o bien, que se hubiese hecho uso de algún lenguaje basado en estereotipos o prejuicios. En esas condiciones, al no estar ante un caso que amerite juzgar con perspectiva de género para determinar si, efectivamente, la realidad socio-cultural en que se desenvuelve la mujer colocó a la trabajadora en una situación de desventaja, se concluye que la decisión de la autoridad responsable, a partir del análisis de la litis definida en el juicio, desde la óptica de la procedencia de derechos y obligaciones que establecen las normas laborales, no puede estimarse violatoria de la equidad de género.<sup>12</sup>

c) Violencia de género y discriminación. No se configuran por el hecho de que la persona que fue despedida sea mujer, aun cuando el despido sea injustificado, sin que ello exima al tribunal de amparo de verificar íntegramente las actuaciones del juicio laboral a fin de constatar o descartar aquel tipo de conductas.

Si en el juicio laboral, en específico en la demanda, la actora dentro de sus argumentos indica que fue despedida injustificadamente, entre otras circunstancias, por ser mujer y que, por tanto se violaron en su perjuicio diferentes preceptos de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, esos señalamientos, por sí mismos, no conllevan estimar que efectivamente se ejerció en su contra violencia de género y discriminación, aun cuando se haya acreditado el despido injustificado alegado. Ello, porque en principio, la Junta debe analizar la litis en el juicio desde la perspectiva de derechos y obligaciones que establecen las normas laborales en las relaciones entre trabajadores y patronos, y a partir de ahí resolver el problema sometido a su jurisdicción. Sin embargo, dada la naturaleza de las manifestaciones que formula la quejosa en la demanda de amparo, y conforme al artículo 1o. de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, así como de las tesis de jurisprudencia P./J. 5/2016 (10a.) y 1a./J. 22/2016 (10a.) y aislada 1a. XCIX/2014 (10a.), emitidas por el Pleno y la Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, respectivamente, el tribunal de amparo debe estudiar las constancias que obran en el juicio laboral,

---

<sup>12</sup> Tesis: VII.2o.T.179 L (10a.), Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Décima Época, libro 59, tomo III, octubre de 2018, p. 2536, Tesis Aislada (Constitucional, Laboral).

a fin de verificar si de ellas se advierte que el patrón desplegó en contra de la trabajadora alguna conducta de violencia de género o discriminación, sólo por ser mujer y que ello haya derivado en la terminación de la relación laboral.<sup>13</sup>

---

<sup>13</sup> Tesis: I.16o.T.9 L (10a.), Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Décima Época, libro 49, tomo IV, diciembre de 2017, p. 2278, Tesis Aislada (Común, Laboral).

