



Indispensable y necesario juzgar con perspectiva de género en materia laboral y de la seguridad social

por Adela Noemi Monroy Enriquez

En México ante las recientes reformas en materia laboral y de la seguridad social no se ha incluido expresamente la obligación de juzgar con perspectiva de género, sin embargo, la Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN) ha generado doctrina jurisprudencial al respecto, en atención a la incorporación de la perspectiva de género en los sistemas universal e interamericano de derechos humanos.

La impartición de justicia lamentablemente también se encuentra inmersa bajo estereotipos, prejuicios, violencias, relaciones de poder, asimetrías y desigualdades que nos han construido social y culturalmente, pero es necesario que la toma de decisiones jurisdiccionales deje de justificarse bajo un rol, estereotipo o prejuicio que afecta a las personas. Ante ello, es indispensable la reinterpretación del derecho en el contexto de dominación estructural que impide a los grupos más vulnerables gozar de los mismos derechos en condiciones de igualdad.

La obligación de juzgar con perspectiva de género en México ha sido incorporada recientemente al ámbito jurisdiccional debido a las sentencias que ha emitido la SCJN, como una forma de garantizar a las personas el acceso a una justicia más efectiva e igualitaria.

En un principio, los organismos jurisdiccionales tenían el deber de erradicar las desigualdades entre mujeres y hombres, y cualquier tipo de discriminación por cuestiones de género. Para ello, se tenía que hacer uso de alguna herramienta de análisis adicional a los métodos tradicionales de interpretación, dicha herramienta tendría que ser útil para identificar y corregir la discriminación que pudieran generar las leyes y prácticas institucionales.

Al no ser eso suficiente, más adelante se convirtió la perspectiva de género en una herramienta de carácter obligatorio y, sería entonces cuando recae en el Estado la obligación de probar que la impartición de justicia es bajo una perspectiva de género. Para ello, en toda controversia en la que se advirtieran “[...]posibles desventajas ocasionadas por estereotipos culturales o bien que expresamente den cuenta de denuncias por violencia por género en cualquiera de sus modalidades [...]”, las autoridades del Estado deben implementar un protocolo para ejercer sus facultades atendiendo a una perspectiva de género¹.

¹ Sentencia recaída en el amparo directo en revisión 2655/2013, 6 de noviembre de 2013, p. 27.

La obligación se ha fortalecido con las demás sentencias que la SCJN ha publicado y que ha aplicado como una regla general en los casos en donde se está ante grupos vulnerables, con o sin petición de parte, procurando que las cuestiones basadas en las desigualdades y discriminación no tengan cavidad en la función jurisdiccional.

Tales han sido los casos en los que se expone violencia laboral y discriminación por razón de género, así como hostigamiento y acoso sexual en el trabajo. En dichos asuntos, se ha implementado -en términos generales- algunos parámetros para juzgar con perspectiva de género, mismos que van desde el análisis de las normas, los hechos y las pruebas, así como de los supuestos -el tipo de personas de las que se trata y el caso- y demás elementos que existan en la situación particular. Estos últimos la Suprema Corte los ha detallado en seis puntos:

“[...] (i) identificar 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 advertir las situaciones de desventaja provocadas por esta categoría; (iii) ordenar las pruebas necesarias para visibilizar dichas situaciones, siempre que el material probatorio sea insuficiente para aclarar la situación de violencia, vulnerabilidad o discriminación por razones de género; (iv) cuestionar la neutralidad del derecho aplicable y evaluar el impacto diferenciado de la solución propuesta; (v) aplicar los estándares de derechos humanos de todas las personas involucradas; y (vi) evitar la utilización de lenguaje basado en estereotipos o prejuicios, y, a su vez, procurar el uso de lenguaje incluyente. [...]”²

Sobre los asuntos en los que existan indicios de acoso u hostigamiento sexual en el trabajo contra mujeres, el Primer Tribunal Colegiado en materia de trabajo del Décimo Circuito señaló que: *“[...] 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 manera oficiosa, 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.”* (Tesis Aislada: X.1o.T.1 L (11a.) y Tesis Aislada: X.1o.T.2 L (11a.))

Lo anterior, ya que dicho Tribunal Colegiado precisa que se debe analizar de manera objetiva y subjetiva el contexto del asunto, la necesidad de analizar y desahogar las pruebas que visibilicen posibles escenarios de violencia de género y cuestionar el derecho aplicable y los impactos que generaría en las partes, implementando con todo ello los parámetros generales para juzgar con perspectiva de género. Aunado que, el hostigamiento y el acoso sexual en el trabajo constituyen prohibiciones asociadas a no garantizar el trabajo digno y el derecho a una vida libre de violencia.

Respecto a las cuestiones de discriminación por razón de género y violencia laboral, el Décimo Sexto Tribunal Colegiado en materia de trabajo del Primer Circuito determinó que el despido injustificado de una trabajadora en periodo de lactancia implica un acto de discriminación por razón de género, así como de violencia laboral y, para hacer efectivos los derechos laborales y de la seguridad social, en los juicios promovidos por ese motivo, la persona juzgadora *“[...] debe analizar pormenorizadamente el caso con perspectiva de género, teniendo en cuenta que las trabajadoras no son personas vulnerables por su solo estado de lactancia sino, en estos casos, deriva de la violencia laboral y la discriminación de que la que pueden ser objeto”*. Lo que implica nuevamente hacer uso

² Véase Protocolo para juzgar con perspectiva de género, México: Suprema Corte de Justicia de la Nación, 2020, 131 pp.

de los parámetros que ha propuesto la SCJN para juzgar con perspectiva de género. (Tesis Aislada: I.16o.T.71 L (10a.))

Como podemos percatarnos aplicar la perspectiva de género constituye un método complejo, sin embargo, no debe dejarse de lado que pretende detectar y eliminar todas las barreras y obstáculos que discriminan a las personas y dificultan el ejercicio de sus derechos, como el acceso a la justicia. Por ende, es indispensable y necesario para quien esto escribe que la labor jurisdiccional tenga presente el contexto en el que nos encontramos, y que su compromiso ético y profesional sea dar justicia en condiciones de igualdad y sin discriminación a quienes sus decisiones habrán de impactar, siendo importante a su vez dejar todo prejuicio, estereotipo y rol en el que social y culturalmente se han formado.

Si bien es cierto que, en México el hecho de incluir en las normas una disposición no es garantía de que se lleve a cabo en la práctica, resulta imperante refrendar a las personas juzgadoras los requisitos mínimos con los que deben guiar y capacitarse para el ejercicio de su profesión, entre ellos, tener conocimiento sobre derechos humanos y perspectiva de género y, siendo una opción para ese refrendo dejarlo expresamente plasmado en la legislación que rige la materia.

Mucha responsabilidad también tendremos litigantes, integrantes de la academia y la sociedad civil para verificar el cumplimiento de que se incorpore la perspectiva de género por las autoridades laborales y de la seguridad social en las sentencias, tal y como lo mandata el máximo tribunal de este país.

Adela Noemi Monroy Enriquez
*Egresada de la Maestría en Derecho de la Facultad de Derecho
de la Universidad Nacional Autónoma de México*

* Las consideraciones contenidas en la presente intervención son fruto exclusivo del pensamiento de la autora y no tienen en ningún modo carácter vinculante para la administración de pertenencia.