

Guía Temática

Tema 7

Protección judicial frente al acoso laboral, embarazo y responsabilidades de cuidado.

Medidas judiciales y administrativas para garantizar la igualdad en el trabajo con enfoque de género.

I. Normativa internacional y regional aplicable

Convenciones y tratados internacionales

- Convenio 190 de la **OIT** sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo (2019)
 - Incluye violencia por razón de género y obligaciones estatales de prevención, protección y reparación.
- Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (**CEDAW**)
 - Art. 11: igualdad en el empleo, protección de la maternidad y no discriminación por embarazo.
- **Pacto Internacional** de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC)
 - Art. 7: condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo.

Sistema Interamericano

- Convención Americana sobre Derechos Humanos (CADH) – Art. 1.1 (no discriminación), Art. 24 (igualdad), Art. 26 (derechos económicos, sociales y culturales).
- Convención de Belém do Pará – obligación reforzada para proteger a mujeres frente a violencia basada en género, incluso en el ámbito laboral.
- Opinión Consultiva OC-31/25 de 12 de junio de 2025 solicitada por la república argentina el contenido y el alcance del derecho al cuidado y su interrelación con otros derechos.

Normativa nacional (México)

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos- Art. 1: principio pro persona, igualdad y no discriminación., Art. 4: igualdad entre mujeres y hombres., Art. 123: derechos laborales, protección de la maternidad.
 - Ley Federal del Trabajo (LFT)- Art. 3 bis: prohibición de discriminación, acoso y hostigamiento; Art. 133 fracción XV: prohibición de despedir o coaccionar a trabajadoras embarazadas; Capítulo V Bis: violencia laboral.
 - Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (LGAMVLV)
-

II. Jurisprudencia relevante

Suprema Corte de Justicia de la Nación(México)

- **Tesis: I.14o.T.46 L (11a.)**

Hostigamiento y/o acoso laboral. Al juzgar con perspectiva de género, es suficiente que se acredite de manera indiciaria para tenerlo por configurado. Registro digital: 2030146

- **Tesis: 1a. CCLII/2014 (10a.)**

Acoso laboral (mobbing). Su noción y tipología. Registro digital: 2006870

- **Tesis: II.3o.T.12 L (11a.)**

Hostigamiento sexual en el centro de trabajo. Los jueces, en cumplimiento a su obligación de juzgar con perspectiva de género, deben imponer medidas reparatorias de carácter disuasorio para prevenir esos actos.

- **Tesis: II.2o.T.21 L (11a.)**

Despido de una trabajadora embarazada. Debe juzgarse con perspectiva de género cuando se solicita una providencia cautelar, por lo que además de prevenirla, deben desahogarse pruebas de oficio para visibilizar la situación de vulnerabilidad o discriminación por razón de género (Ley Federal del Trabajo vigente a partir del 2 de mayo de 2019). Registro digital: 2024316

III. Doctrina y bibliografía académica

- COIDH. Compendio sobre derechos laborales y sindicales. Estándares Interamericanos. OEA/Ser.L/V/II. Doc. 331. 30 octubre 2020. Original: español.
<https://www.oas.org/es/cidh/informes/pdfs/derechoslaboralesindicales-es.pdf>
 - SCJN. Manual para juzgar con perspectiva de género en materia laboral. 2023.
https://www.scjn.gob.mx/derechos-humanos/sites/default/files/Publicaciones/archivos/2024-01/Manual%20para%20juzgar%20con%20perspectiva%20de%20ge%CC%81nero%20en%20materia%20laboral_0.pdf
 - Decisiones relevantes de la Suprema Corte de Justicia de la Nación número 89. Acoso laboral. Raphael de la Madrid, Lucía. 27 de marzo de 2017.
<https://biblio.juridicas.unam.mx/bjv/detalle-libro/4404-decisiones-relevantes-de-la-suprema-corte-de-justicia-de-la-nacion-numero-88-acoso-laboral>
-

IV. Videos y materiales sugeridos

- **Hostigamiento y acoso laboral. Secretaría de Gobernación.**

<https://www.facebook.com/SecretariadeGobernacion/videos/hostigamiento-y-acoso-laboral/749920093116230/>

- **Discriminación laboral por embarazo. Justicia TV.**

<https://www.youtube.com/watch?v=9elgnWdrpFY>

- **Presentación OC 31: Contenido y alcance del derecho al Cuidado. Corte Interamericana de Derechos Humanos·11 ago 2025.**

https://youtu.be/yl_6Rspb_Ks



V. Herramientas prácticas

Metodología para aplicar el Convenio 100 de la OIT en casos de discriminación laboral por razones de género.

El **Convenio 100 de la Organización Internacional del Trabajo (1951)** establece la obligación de los Estados de garantizar el principio de igualdad de remuneración entre hombres y mujeres por un trabajo de igual valor. México lo ratificó en 1952, por lo que forma parte del bloque de constitucionalidad en materia laboral y de igualdad sustantiva.

Este instrumento puede aplicarse como herramienta práctica bajo la siguiente metodología:

1. Identificación de la discriminación directa o indirecta
 - a. Analizar si existen diferencias salariales o de prestaciones entre hombres y mujeres que desempeñan trabajos de igual valor.
 - b. Verificar si las diferencias se justifican objetivamente o si se basan en estereotipos de género, embarazo, maternidad o responsabilidades de cuidado.
2. Determinación del trabajo de igual valor
 - a. Aplicar criterios objetivos de valoración (esfuerzo, responsabilidad, condiciones laborales, calificación) para comparar puestos.
 - b. Evitar referencias formales a cargos o denominaciones que encubran desigualdades estructurales.
3. Aplicación del principio de igualdad sustantiva
 - a. Resolver los casos desde el enfoque del Convenio 100 en armonía con el artículo 1º constitucional, la Ley Federal del Trabajo y la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW).
 - b. Incorporar la perspectiva de género e interseccionalidad para valorar cómo embarazo, acoso o responsabilidades de cuidado agravan la desigualdad en el empleo.
4. Reparaciones y medidas de no repetición
 - a. Ordenar la nivelación salarial retroactiva.
 - b. Imponer medidas de ajuste razonable y políticas de igualdad dentro de los centros de trabajo.
 - c. Recomendar la implementación de sistemas de evaluación y clasificación de puestos libres de sesgos de género.