

# Rescisión justificada por acoso sexual: avances en la protección del entorno laboral



El derecho laboral nació para garantizar el bienestar de las personas trabajadoras y, con el paso del tiempo, ha evolucionado conforme a las necesidades que surgen en la población, con el fin de proteger sus derechos laborales. La rescisión laboral es una herramienta que otorga la Ley Federal del Trabajo para desvincular una relación laboral sin responsabilidad para la parte que la promueve.

En México, existen diversas causales que permiten la terminación justificada de la relación laboral. Una de ellas es el acoso u hostigamiento, prevista en el artículo 47, fracción VIII de la Ley Federal del Trabajo:

VIII. Cometer el trabajador actos inmorales o de hostigamiento y/o acoso sexual contra cualquier persona en el establecimiento o lugar de trabajo.

El acoso sexual y/u hostigamiento en el entorno laboral lamentablemente persiste y puede manifestarse de manera física, verbal o no verbal:

- **Físico**: contacto no deseado como roces, apretones, besos o manoseo.
- **Verbal**: comentarios o expresiones de carácter sexual, chistes malintencionados o de doble sentido.
- **No verbal**: gestos impúdicos, miradas lascivas, expresiones de tipo sexual o difusión de material explícito.
- **Otras**: conductas de acoso por razón de género.

Ante estas situaciones, es fundamental activar el protocolo de violencia laboral establecido por la empresa. A través del Comité de Igualdad Sustantiva (CIS) se debe realizar una investigación objetiva y, de ser necesario, bajo perspectiva de género, brindando atención y apoyo a las personas colaboradoras afectadas.

La perspectiva de género permite identificar si la persona se encuentra en un estado de desprotección derivado de su género o, en el ámbito laboral, de su puesto de trabajo, que pudiera exponerla a discriminación, desigualdad y abusos. Su finalidad es analizar si el conflicto está relacionado con el género de la persona involucrada.

## Funciones del Comité de Igualdad Sustantiva

El CIS es responsable de diseñar, implementar y vigilar las políticas internas que buscan asegurar la igualdad de oportunidades y erradicar la violencia. Es el órgano encargado

de dar seguimiento a las denuncias derivadas de la violación de dichas políticas. Su actuación comprende tres pasos fundamentales:

1. **Entrevista a la víctima:** recopilar información sobre lo sucedido y sobre la persona señalada.
2. **Entrevista con la persona victimaria:** indagar sobre los hechos, observar su conducta e investigar con terceros o mediante medios digitales internos para obtener una versión más completa.
3. **Resolución del conflicto:** con base en la información recabada, determinar la procedencia de las acciones correspondientes.

Una vez que el CIS obtiene pruebas y emite una resolución, se puede llevar a cabo la rescisión de la relación laboral conforme al artículo y fracción mencionados.

## **Criterio judicial relevante**

Con base en la jurisprudencia del Tribunal Colegiado (registro 2031334), se determina que **la víctima de acoso sexual no debe ser presionada para precisar circunstancias de modo, tiempo y lugar**, ya que ello puede generar revictimización. En materia laboral, **las pruebas para demostrar estos hechos son más flexibles** que en materia penal, pues en lo laboral se busca acreditar **conductas**, no delitos. Basta con demostrar la afectación a los derechos y libertades de las personas trabajadoras para justificar la rescisión.

## **Importancia del procedimiento y su impacto en el entorno laboral**

Este procedimiento representa un avance significativo en la protección del entorno laboral y en la creación de espacios de trabajo seguros y libres de violencia. El reconocimiento del acoso sexual como causal de rescisión refleja el compromiso de

salvaguardar la dignidad, integridad y bienestar de las personas trabajadoras.

El acoso sexual no solo vulnera a quien lo vive, sino que deteriora el ambiente laboral, genera inseguridad, rompe la confianza y afecta la productividad.

En definitiva, la rescisión laboral por acoso no debe entenderse únicamente como una medida sancionatoria, sino como una herramienta que promueve la justicia laboral y fomenta entornos laborales seguros para todas las personas. Su aplicación contribuye a construir empresas más humanas, seguras y confiables.

En **Stratego Firma** contamos con la experiencia para acompañarte en procesos de rescisión laboral, garantizando una documentación correcta y alineada con la normativa aplicable. Consulta con nosotros la solución que mejor se adapte a tus necesidades.