

Sendero transformador en *nuda vida*: análisis de caso

Iraís Cabrera Briz*

Resumen:

La presente investigación tiene como objetivo identificar los elementos de la actuación del gobierno federal y de los gobiernos estatales ante la emergencia sanitaria provocada por el virus SARS-CoV-2. Una circunstancia con efectos negativos fue la desarticulación entre el gobierno federal y los gobiernos locales para la implementación de la inoculación. Es por ello que reflexionaremos respecto a la participación de estos, las acciones del gobierno federal y a la concentración de poder en la figura presidencial. Por otra parte, explicaremos cómo el fenómeno de la judicialización de la política fue definiendo el comportamiento de los gobiernos locales y federal ante la pandemia.

Abstract:

This research aims to identify the elements that influenced the actions of the states and federal government in the face of the health emergency caused by SARS-CoV-2 virus. A circumstance with negative effects was the disarticulation between the federal government and local governments for the implementation of inoculation. That is why we will reflect on their participation the actions of the federal government and the concentration of power in the presidential figure. On the other hand, it will be explained how the phenomenon of judicialization of politics defined the behavior of local governments in the face of the pandemic.

Sumario: Introducción / I. Regulación jurídica / II. Discriminación / III. Violencia / IV. Acoso laboral / V. Conclusiones / Fuentes de consulta

* Maestra en Derecho Corporativo y Empresarial por el Centro de Ciencias Jurídicas de Puebla, miembro de la Red de Norteamericanistas del Centro de Investigaciones sobre América del Norte de la UNAM.

Introducción

En el presente ensayo, se analiza la discriminación, la violencia y el acoso laboral de los cuales fue objeto la trabajadora desde el estudio de caso ocurrido en el estado de Tlaxcala, originándose a partir de la determinación notificada a la trabajadora respecto de su separación de forma permanente del puesto de trabajo, siendo removida a otro, en una institución privada, sin estar debidamente fundada y motivada dicha determinación; ejecutando en contra de la trabajadora actos de violencia psicológica, económica y de discriminación por razón de género y edad, impidiéndole con ello continuar desarrollándose en condiciones de igualdad una vida libre de violencia de género. Como consecuencia, se implementó como estrategia legal la interposición de un juicio de amparo indirecto ante el Juzgado de Distrito del Vigésimo Octavo Circuito asignado por razón de turno a fin de que la trabajadora pudiera continuar en su puesto de trabajo, gozando de su salario en condiciones de igualdad, respetando su dignidad humana, integridad personal, honra y una vida libre de violencia, sin discriminación por razón de género y edad durante la tramitación del mismo hasta en tanto se resolviera en forma definitiva, solicitando para tal fin la suspensión provisional, puesto que de no concederse la trabajadora sería objeto de consecuencias de difícil e imposible reparación, como podría ocurrir a través del despido injustificado o la rescisión.

Sin embargo, derivado de la notificación personal del citado juicio de amparo a la patronal y con lo cual tenía que dejar en su puesto a la trabajadora, ocurre el primer acto de violencia psicológica incitada por la parte patronal, así como acoso laboral del cual fue objeto durante la secuela procesal, existiendo amenazas para la trabajadora y represalias para todo aquel relacionado con ella, acontecimientos por los cuales se presentó queja ante la Comisión Estatal de Derechos Humanos, queja ante el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED). Igualmente, se presentó formal querrela ante la unidad de investigación competente adscrita a la Procuraduría General de Justicia del Estado de Tlaxcala. Finalmente, la trabajadora fue despedida injustificadamente empleando violencia psicológica al momento de dicho despido. Incluso fue perseguida y videograbada en la institución hasta que logró salir de esta, circunstancia por la cual se presentó demanda ante la Junta Local de Conciliación y Arbitraje; empero, ante la declaratoria de emergencia sanitaria emitida en marzo de 2020, derivada de la contingencia generada por

la COVID-19, y al no haber existido un acceso a la justicia cabal, la patronal despidió personal de seguridad, intendencia, administrativo y de otras áreas como represalia por haber tenido contacto con la trabajadora durante el proceso del caso materia de estudio, concluyéndose después de más de 2 años al reanudarse las actividades por los impartidores de justicia ante la declaratoria de emergencia con la celebración de un convenio entre parte patronal y trabajadora, dándose por concluido en forma definitiva dicho caso.

Por lo anterior, el propósito de este escrito es analizar las diferentes vías a través de las cuales se trató de salvaguardar los derechos humanos de la víctima así como el sendero seguido a fin de no ser objeto de prácticas discriminatorias por razón de género y edad. Empero, al haber ejercitado acciones para salvaguardar sus derechos humanos y evitar continuar siendo objeto de prácticas discriminatorias tal y como lo previene nuestra Carta Magna en su artículo 1, se convirtieron en motivo de violencia psicológica, amenazas, acoso laboral, desencadenándose en despido injustificado. Por ello, se desprende la siguiente interrogante de investigación: ¿la discriminación, violencia y acoso laboral son hechos aislados o concatenados en el mundo fáctico? El cuestionamiento se analiza a partir de una experiencia concreta de un caso específico ocurrido en el estado de Tlaxcala, desde el punto de vista de la trabajadora; supuestos que no ocurrieron de forma aislada, sino como circunstancias concatenadas con el fin de dañar y menoscabar la dignidad de la trabajadora, la cual es “tema primigenio para el discurso moderno de los derechos humanos, mismo que está integrado en numerosas constituciones, convenciones internacionales y declaraciones”.¹ Fue la respuesta del Estado en este caso omisa, como “guardián al cerrar la puerta de la ley”.² Se advirtió como limitante del estudio de un sólo caso en las ciencias sociales el que “no puede disociarse de un determinado contexto espacio-temporal”,³ además de contemplar una “generalización modesta, limitada y circunstanciada”.⁴

¹ Michael Rosen, *Dignidad: su historia y significado*, México, p. 18.

² Giorgio Agamben, *Homo sacer. El poder soberano y la vida desnuda*, p. 94.

³ Gilberto Giménez, “El problema de la generalización en los estudios de caso”, p. 46.

⁴ *Loc. cit.*

I. Regulación jurídica

En nuestro país, con el fin de evitar prácticas discriminatorias, violencia psicológica y acoso laboral, estas se encuentran reguladas, en primer término, por normas internacionales, al haber contraído el Estado mexicano la obligación de prohibir normas jurídicas o la actuación de las autoridades del Estado que propicien desigualdades manifiestas o discriminatorias de una persona por razón de género y resulten atentatorias contra la dignidad humana. Para ello, son aplicables a nuestro caso concreto los siguientes instrumentos internacionales: artículo 10 de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, artículo 7 de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer “Convención de Belém do Pará”, en la cual se establece la prohibición de violencia contra la mujer, así como, los artículos 1, 5, 8 y 11 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, “Pacto de San José de Costa Rica”, Conferencia Internacional del Trabajo en la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, Convenio 111 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), sobre la discriminación (empleo y ocupación) suscrito en 1958, ratificado por nuestro país el 11 de septiembre de 1961 y Convenio 190 sobre la Violencia y el Acoso de la OIT, ratificado por México el 6 de julio de 2022, en vigor a partir del 6 de julio de 2023. De esta forma, se establecen “derechos supraestatales: como límites externos y no sólo internos a los poderes públicos, base normativa de una democracia internacional”.⁵

El Convenio 111 sobre discriminación es obligatorio para México y sus alcances son: establecer políticas públicas de no discriminación, lograr la participación de patrones, trabajadores y sindicatos, presentar iniciativas, aprobarlas y publicar leyes y demás disposiciones normativas que impidan la discriminación; incluso en contratos colectivos evitar cláusulas que fomenten prácticas discriminatorias, derogar aquella normatividad que obstaculice su erradicación. Del referido convenio se desprende la Recomendación sobre la discriminación (empleo y ocupación), de la OIT, 1958, magnificando su aplicación al establecer de forma obligatoria que todas las autoridades deberán coordinarse para prevenir la discriminación en todas las áreas, materializán-

⁵ Luigi Ferrajoli, *Derechos y garantías. La ley del más débil*, p. 57.

dose en los siguientes efectos: reforma a la Ley Federal del Trabajo (LFT), reforma al artículo 2º, publicada en el *Diario Oficial de la Federación (DOF)* el 30 de noviembre de 2022, artículos 86, 527-A, 541 fracción I, 892 y 994 fracción VI por iniciativa de reforma aprobada por el Senado el 10 de marzo de 2023⁶ a la señalada LFT. Con el propósito de coordinación de autoridades en materia de discriminación, existen en nuestro país 31 leyes antidiscriminatorias, 26 cláusulas antidiscriminatorias en constituciones locales, y en 28 estados se encuentra tipificada la discriminación.⁷

El Convenio 190 de la OIT sobre la violencia y el acoso, ratificado por México el 6 de julio de 2022, entró en vigor el 6 de julio de 2023. Es una estrategia ineficaz, puesto que “el Estado no entiende cabalmente el carácter obligatorio de los tratados internacionales en el ámbito nacional”,⁸ lo cual constituye una violación a los derechos contemplados en el Convenio y por tanto en la Declaración Universal de los Derechos Humanos, al no ajustar el Estado sus políticas públicas y normatividad en la praxis. Como muestra de ello existe la “Recomendación General 01/2023 sobre la violencia laboral y por razón de género en la Ciudad de México”.⁹

Aun cuando se reformó la Ley Federal del Trabajo, en específico la incorporación del artículo 3º bis, con el cual guarda relación el Convenio de referencia, aún no se han establecido mecanismos para garantizar la armonización normativa; esto es, que en centros de trabajo y reglamentos interiores de trabajo se establezcan mecanismos de salvaguarda de las trabajadoras para evitar que sean objeto “de conductas anómalas por parte del patrón, que constituyen falta de probidad, teniendo el derecho a ser oída, y a tener una defensa”,¹⁰ durante la relación laboral, puesto que en el caso analizado se le impidió en su lugar de trabajo ejercer dichos derechos para, posteriormente, ejercitar acciones administrativas y judiciales ante la falta de mecanismos protectores,

⁶ Ley Federal del Trabajo.

⁷ Instituto Nacional para el Federalismo y el Desarrollo Municipal, “Hace 14 años se promulgó la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación”.

⁸ Gustavo Fondevila, “Utilidad y eficacia de tratados y convenios internacionales en México: cultura laboral y discriminación hacia las mujeres”, p. 195.

⁹ Comisión de Derechos Humanos de la Ciudad de México, “CDHCM emite Recomendación General en el marco de la entrada en vigor del Convenio 190 de la OIT”.

¹⁰ Iraís Cabrera Briz, “Constituye una causa de rescisión de la relación laboral imputable al patrón en términos del artículo 51, fracciones II, V y IX, de la Ley Federal del Trabajo, la suspensión temporal del trabajador, no prevista en un reglamento interior de trabajo, y al vulnerar su garantía de audiencia”, p. 205.

las cuales generaron actos de violencia en contra de la trabajadora “lo que trae aparejado un menoscabo a la dignidad, integridad y honor”. Esto conllevaría una verdadera representación sindical, la cual no existió en el caso materia de análisis.

Por ello, en los supuestos de violencia y discriminación contra la mujer, hay un deber de reparación del daño resentido con el objeto de que los responsables y la sociedad en general modifiquen patrones de conducta adoptados desde directrices culturales, de conformidad con el principio de progresividad dispuesto en el precepto 8º de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belem do Pará), la cual conforma el Sistema regional interamericano y universal en materia de protección de derechos humanos.

La normatividad nacional aplicable al caso objeto de análisis es la: Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM), artículo 1º, la cual establece de forma explícita la “prohibición de toda forma de discriminación motivada por origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas”.¹¹

La Dignidad humana es una cualidad que se ejerce con base en la moralidad, como fue para Kant;¹² sin embargo, esta no es sólo una cuestión ética, sino requisito *sine qua non* y, por tanto, parte medular de derechos humanos, regulada como se estableció en líneas que anteceden en el artículo 1º de la CPEUM, debiéndose entender como derecho fundamental la dignidad humana al ser:

(...) merecedor de la más amplia protección jurídica, reconocido actualmente en los artículos 1º, último párrafo; 2º, apartado A, fracción II; 3º, fracción II, inciso c); y 25 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. En efecto, el Pleno de esta Suprema Corte ha sostenido que la dignidad humana funge como un principio jurídico que permea en todo el ordenamiento, pero también como un derecho fundamental que debe ser respetado en todo caso, cuya

¹¹ Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, artículo 1º.

¹² Rosen, *op. cit.*, p. 35.

importancia resalta al ser la base y condición para el disfrute de los demás derechos y el desarrollo integral de la personalidad. Así las cosas, la dignidad humana no es una simple declaración ética, sino que se trata de una norma jurídica que consagra un derecho fundamental a favor de la persona y por el cual se establece el mandato constitucional a todas las autoridades, e incluso particulares, de respetar y proteger la dignidad de todo individuo, entendida ésta —en su núcleo más esencial— como el interés inherente a toda persona, por el mero hecho de serlo, a ser tratada como tal y no como un objeto, a no ser humillada, degradada, envilecida o cosificada.¹³

Dicha dignidad humana, concatenada con el artículo 4° de nuestra norma fundamental, garantiza la no discriminación como derecho subjetivo público y un deber jurídico de igualdad de la mujer con el fin de no ser objeto de inferencias que menoscaben sus derechos. Esto trae aparejado el derecho a una vida libre de violencia y de no discriminación, obligando con ello a las autoridades ya sean jurisdiccionales o administrativas, a sujetar su actuación a medidas integrales con perspectiva de género; esto es desde medidas de prevención, investigación, impartición de justicia debiéndose evitar condicionar el acceso a la justicia de las mismas y así impedir invisibilizarlas.

Desde la prerrogativa de igualdad, la mujer tiene libertad para dedicarse al trabajo, comprendido en el artículo 5° de nuestra Carta Magna, vinculado con el artículo 2° de la Ley Federal del Trabajo, que establece la prohibición de discriminación con el fin de que la trabajadora tenga un trabajo digno o decente, entendiéndose por tal lo siguiente:

Artículo 2°. Las normas del trabajo tienden a conseguir el equilibrio entre los factores de la producción y la justicia social, así como propiciar el trabajo digno o decente en todas las relaciones laborales.

Se entiende por trabajo digno o decente aquél en el que se respeta plenamente la dignidad humana del trabajador; no existe discriminación por origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales o estado civil; se tiene acceso a la

¹³ Jurisprudencia 1a./J.37/2016 (10a.), Décima Época, 2012363, Libro 33, agosto de 2016, t. II, p. 633.

seguridad social y se percibe un salario remunerador; se recibe capacitación continua para el incremento de la productividad con beneficios compartidos, y se cuenta con condiciones óptimas de seguridad e higiene para prevenir riesgos de trabajo.¹⁴

Como consecuencia de prácticas discriminatorias, violencia psicológica y acoso laboral desplegados en contra de la trabajadora, a fin de ejercer su derecho de acceso a una justicia, así como su garantía de audiencia contenidas en los artículos 14 y 17 Constitucionales, se promovió demanda de garantías ante el Juzgado de Distrito del Vigésimo Octavo Circuito con residencia en el estado de Tlaxcala, a fin de salvaguardar sus derechos fundamentales de igualdad, no discriminación por razón de edad y género en el ámbito laboral, a una vida libre de violencia contra la mujer, contenidos en los artículos 1° y 4° de nuestra Carta Magna, al constituir los actos del patrón equivalentes a los de autoridad, tratándose de un particular en términos de lo establecido en el segundo párrafo de la fracción II del artículo 5° de la Ley de Amparo, que a la letra establece:

Son partes en el juicio de amparo (...) II. La autoridad responsable, teniendo tal carácter, con independencia de su naturaleza formal, la que dicta, ordena, ejecuta o trata de ejecutar el acto que crea, modifica o extingue situaciones jurídicas en forma unilateral y obligatoria; u omite el acto que de realizarse crearía, modificaría o extinguiría dichas situaciones jurídicas.

Para los efectos de esta Ley, los particulares tendrán la calidad de autoridad responsable cuando realicen actos equivalentes a los de autoridad, que afecten derechos en los términos de esta fracción, y cuyas funciones estén determinadas por una norma general (...).¹⁵

Lo anterior con el objeto de mantener el goce del derecho de trabajo y, por ende, puesto que su cumplimiento es inmediatamente exigible y aunque está primeramente dirigida a los órganos del Estado, también incluye la conducta de los particulares, los cuales se encuentran obligados a no interferir en el ejercicio de los derechos fundamentales, puesto que el acoso laboral es equivalente a un acto de tortura, actos crueles, inhumanos y degradantes prohi-

¹⁴ Ley Federal del Trabajo, reforma publicada el 18 de mayo de 2022, artículo 2°.

¹⁵ Ley de Amparo, artículo 5°.

bidos por nuestra Carta Magna en su precepto 22, por lo que es indispensable acreditar para la procedencia del amparo que:

Los actos reclamados se generen en una relación de supra a subordinación, o bien en una relación de coordinación equiparable o asimilable (asimétrica) e impacten a la quejosa en contextos de relevancia pública; y, los actos reclamados generen, modifiquen o extingan situaciones jurídicas en perjuicio de la parte promovente en detrimento de sus derechos humanos.¹⁶

Además, intervinieron para su investigación la fiscalía del estado de Tlaxcala, por el delito de discriminación y amenazas; el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED), derivado del conocimiento por una queja presentada a petición de parte; la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS), dado que establece elementos para prevenir e identificar factores de riesgo psicosocial, como es violencia psicológica, existente en el lugar de trabajo de la mujer por la Norma Oficial Mexicana (NOM) 035; posteriormente, conoció la Junta Local de Conciliación y arbitraje en el estado de Tlaxcala, hoy juzgados locales laborales. Para la procedencia de la reparación debe ser solicitada ante los juzgados de fuero común de la entidad federativa señalada, la cual es independiente a la presentada ante autoridades administrativas.

De igual modo, se constriñen otros derechos humanos, los cuales fueron menoscabados en este supuesto, como son el derecho a la vida, integridad psicológica y moral, el libre desarrollo de la personalidad, el acceso a una vida libre de violencia, prohibición de discriminación, trato digno, derecho a la honra, al trabajo, al medio ambiente laboral sano, condiciones justas de trabajo, igualdad, así como el derecho a un nivel de vida adecuado.

Este tipo de supuestos se deben analizar con perspectiva de género, combinando la aplicación de estándares más altos de protección de los derechos humanos, con el fin de respetar la dignidad humana y hacer efectivos los derechos humanos de las mujeres; observando con ello el principio de optimización interpretativa de los derechos humanos reconocidos en la Constitución federal que orientan la interpretación de los preceptos constitucionales en esa materia y son de ineludible observancia para todas las autoridades; en términos de lo dispuesto por los artículos 1º, 103 y 133 de la CPEUM.

¹⁶ Jurisprudencia I.5o.T.J/8L (11a.), Undécima Época, 2026108, Libro 23, t. IV, marzo de 2023, p. 3424.

Del citado artículo 1° Constitucional, se desprende el principio de progresividad, el cual ordena ampliar el alcance y la protección de los derechos humanos en la mayor medida posible hasta lograr su plena efectividad; al respecto, Dworkin y Hart, citados por Luigi Ferrajoli y Juan Ruiz, opinan:

Reivindicaron la normatividad de los principios, colocando en el centro, la necesidad de asumir los principios como verdaderas normas e incluso como normas de cierre del sistema jurídico, en la medida que, en la argumentación primigenia de Dworkin, venían a llenar todo vacío del Derecho, convirtiéndose en el argumento central a favor de la única respuesta correcta.¹⁷

Por ello, los principios “son normas fundantes y fundamentales, es decir, deben estar en el lugar más elevado del edificio del sistema de normas, se llega así al tercer momento, el de la constitucionalización y/o fundamentalidad de los principios”.¹⁸

El debate parece, en este punto, iluminar para dejar de lado la tradicional y acaso inútil separación entre parte dogmática y parte orgánica de las constituciones e ir hacia la identificación mucho más exhaustiva en torno a la tipología normativa. Primero, formal de enunciados que recogen las constituciones, pero luego, también, como sugiere las tesis de Ferrajoli, hacia una “ordenación jerárquica”¹⁹ con base en los contenidos materiales de los principios regulativos.

Existe un amplio consenso en la discusión actual acerca del hecho de que se puede evitar tanto la constitucionalización excesiva como la falta de ella sólo en el marco de una teoría de los márgenes de acción en la cual los principios formales desempeñan un papel decisivo.²⁰

Por tanto, este supuesto se debe analizar desde la teoría de los derechos fundamentales conforme a la cual los principios son mandatos de optimización; así como desde la teoría de la constitución, denominada también “constitucionalismo discursivo”, la cual combina cinco elementos: 1) derechos

¹⁷ Luigi Ferrajoli y Juan Ruiz Manero, *Un debate sobre principios constitucionales*, p. 85.

¹⁸ *Ibid.*, pp. 106-107.

¹⁹ *Loc. cit.*

²⁰ Robert Alexy, *Ensayos sobre la teoría de los principios y el juicio de proporcionalidad*, pp. 100-104.

fundamentales, 2) ponderación, 3) discurso, 4) jurisdicción constitucional, 5) representación.²¹

A partir de la teoría de los derechos humanos y los principios, como máximo de optimización, podemos analizar el estudio de caso en el cual dichos actos discriminatorios iniciaron con la determinación de separación del puesto y lugar de trabajo para ser cambiada a uno de menor rango, basadas en una discriminación directa consistente en el trato diferenciado fundado en cuestiones de género y edad como ocurrió al emitir señalamientos por parte de superiores sobre que era mujer y estaba “vieja”, en su forma peyorativa, para continuar laborando en su puesto de trabajo como lo había desempeñado, a pesar de haber realizado actividades en favor de la institución, incluso recibir reconocimientos y ser conocida en todos los actos públicos, privados y de dominio de la población en dicho territorio como la encargada de ese puesto de trabajo; igualmente, durante las funciones que desempeñó no se le pagó de acuerdo a la responsabilidad desempeñada.

II. Discriminación

La discriminación, en el contexto del caso que se analiza, comenzó con un hecho que pudo haber sido aislado, pero que, al combinarse con violencia, constituyó el sendero del acoso laboral, el cual tendría su culminación con la terminación de la relación laboral. Por ello, hemos de comprender que:

Discriminación significa cualquier alteración o modificación de los derechos laborales o de seguridad social de los trabajadores, de sus familiares o de sus dependientes económicos; produce, en todo caso, una violación a las normas de igualdad. Todos los seres humanos descendemos del mismo tronco, pero nos distinguimos —no nos diferenciamos— por rasgos étnicos, por formación cultural, por creencias.²²

De igual modo, el 11 de junio de 2003 fue publicada la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación en la cual se norma que discriminación es:

²¹ *Ibid.*, p. 128.

²² Patricia Kurczyn Villalobos, “El trabajador frente al genoma humano. Reflexiones en torno al derecho genómico”, p. 177.

Toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que, por acción u omisión, con intención o sin ella, no sea objetiva, racional ni proporcional y tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades, cuando se base en uno o más de los siguientes motivos: el origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud o jurídica, la religión, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, el embarazo, la lengua, las opiniones, las preferencias sexuales, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma, los antecedentes penales o cualquier otro motivo.²³

Ahora bien, en el supuesto que se analiza, la trabajadora recibió, por parte de la parte patronal y de directivos varones, un trato diferenciado con respecto a otra trabajadora en razón de su edad y género, aconteciendo una discriminación de forma directa al habersele negado el pago al salario inherente a las labores que desempeñaba, puesto que se “niegan estímulos o derechos económicos, en términos generales, al modificar cualquier condición de trabajo sin justificación legal”.²⁴

Igualmente, la Organización Internacional del Trabajo en su Convenio 111, enuncia:

El término discriminación comprende: a) Cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, religión, sexo, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación. b) Cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación que podrá ser especificada por el miembro interesado previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan y con otros organismos apropiados.²⁵

²³ Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, artículo 1º, fracción III.

²⁴ Patricia Kurczyn Villalobos, *Acoso sexual y discriminación por maternidad en el trabajo*, p. 35.

²⁵ OIT, “Convenio 111”, artículo 1º.

En virtud de prácticas discriminatorias en razón de edad y género contra la trabajadora de forma directa, con el objeto de vulnerar su dignidad y al contar con varias vías a fin de salvaguardar sus derechos, pero sobre todo con el fin de no ser objeto de forma reiterada de prácticas discriminatorias, se presentó denuncia por el delito de discriminación en contra de la parte patronal en virtud de converger materia laboral y penal. Por consiguiente, existe un procedimiento ordinario laboral con el que la trabajadora puede solicitar la reinstalación y/o el pago de prestaciones. Pero el objeto de este no es la subsistencia de la relación de trabajo, haciéndole saber al patrón que está incurriendo en conductas anómalas que constituyen falta de probidad; tampoco se le da el derecho a la trabajadora de ser oída y tener una defensa de forma inmediata y efectiva para continuar percibiendo su salario, ni mucho menos existían medidas de protección para la trabajadora en materia laboral.

Por lo anterior, pueden solicitarse medidas de protección al estar tipificada la discriminación en el Código Penal para el Estado de Tlaxcala al considerársele en contra de la dignidad de las personas y que a la letra establece:

Artículo 375. Se impondrán de uno a tres años de prisión y multa de setenta y dos a doscientos dieciséis días de salario, al que, por razón de edad, sexo, embarazo, estado civil, raza, precedencia étnica, idioma, religión, ideología, orientación sexual, color de piel, nacionalidad, origen o posición social, trabajo o profesión, posición económica, características físicas, discapacidad o estado de salud: I. Provoque o incite al odio o a la violencia; II. Veje, injurie o excluya a alguna persona o grupo de personas; III. Niegue o restrinja derechos laborales en el acceso a un puesto, cargo o comisión, y IV. Niegue a una persona un servicio o una prestación a la que tenga derecho. Para los efectos de esta fracción, se considera que toda persona tiene derecho a los servicios o prestaciones que se ofrecen al público en general. Iguales penas se impondrá al servidor público que niegue o retarde a una persona un trámite, servicio o prestación al que tenga derecho y además se le impondrá destitución e inhabilitación para el desempeño de cualquier cargo, empleo o comisión públicos, por el mismo lapso de la privación de la libertad impuesta.²⁶

²⁶ Código Penal del Estado de Tlaxcala, artículo 375.

Por consiguiente, la discriminación ocurre en contraposición a la igualdad, “estableciendo, si bien somos iguales, no somos idénticos. Pruebas contundentes se confirman con las recientes informaciones genómicas al descubrir el muy bajo porcentaje de diferencia genética entre los seres humanos”.²⁷ Tenemos diferencias culturales, étnicas, edad, sexo, físicas; empero, ello no nos hace superiores ni inferiores, sino que estamos en un plano de igualdad y en caso de no estarlo se buscará la equidad para poner a los desiguales en circunstancias de semejanza ante los otros. En la medida en que se realicen prácticas contrarias a la igualdad se estará frente a la discriminación y por ello se podrán solicitar medidas de protección a fin de no continuar resintiéndose los efectos de esa situación; sin embargo, las prácticas discriminatorias ocurren, como hemos analizado, de forma directa y consisten en el trato diferenciado fundado en cuestiones de género y edad o indirecta; esto es, aunque en apariencia sea neutro, tiene una repercusión negativa para la mujer, vertical u horizontal, es decir, de superiores o patrones y/o de compañeros trabajadores, de forma positiva al otorgar mayores prerrogativas o sucederá su contraposición, la discriminación negativa, o sea negar los derechos laborales, mejores oportunidades, prestaciones laborales a las que tiene derecho en virtud de la relación laboral, como ocurrió en el caso materia de análisis sobre la determinación notificada a la trabajadora respecto de su separación de forma permanente del puesto de trabajo, siendo removida a otro de menor rango, constituyendo con ello la negativa de acceso a un mejor nivel de vida, así como el trato diferenciado frente a terceros “debido a su condición personal diferente por alguna causa relacionada con un motivo prohibido”.²⁸

III. Violencia

El trato diferenciado en detrimento de la dignidad de la trabajadora, y por consiguiente, en contraposición al derecho humano fundamental de igualdad, realizado de forma vertical y negativa, es decir, por el patrón al negar derechos laborales, podría ser un hecho aislado; pero cuando esta parte que ostenta el capital emplea medidas dentro de su centro de trabajo con el objeto de invis-

²⁷ Patricia Kurczyn Villalobos, “El trabajador frente al genoma humano. Reflexiones en torno al derecho genómico”, p. 177.

²⁸ Tesis Aislada XI.2o. C.10C (10a.), Registro 2019856, Décima Época, Libro 66, t. II, mayo de 2019, p. 1541.

bilizar a la trabajadora frente al otro, constituye violencia psicológica, que es la más utilizada al no dejar huellas físicas; por ello, “la violencia, sólo puede encontrarse en el dominio de los medios y no en el de los fines”.²⁹

Es indudable que se utiliza la violencia hacia la trabajadora como medio para lograr fines antijurídicos³⁰ con el objeto de que la trabajadora sea quien solicite la rescisión de la relación laboral, o al verse dañada de forma emocional decida abandonar su fuente de trabajo sin solicitar el cumplimiento de las prestaciones que legalmente le corresponden. El verdadero objetivo de la violencia es que renuncie.

La violencia psicológica ejecutada en contra de la trabajadora será en detrimento de su libre desarrollo de la personalidad; por ello, “toda violencia garantiza un poder”³¹ al invisibilizar a la trabajadora durante los diversos procedimientos al ser objeto de violencia de manera reiterada, debiéndose entender que:

La violencia solo es proteica. Su forma de aparición varía según la constelación social. En la actualidad, muta de visible en invisible, de frontal en viral, de directa en mediada, de real en virtual, de física en psíquica, de negativa en positiva, y se retira a espacios subcutáneos, subcomunicativos, capilares y neuronales, de manera que puede dar la impresión de que ha desaparecido. En el momento en que coincide con su contrafigura, esto es, la libertad, se hace del todo invisible. Hoy en día, la violencia material deja lugar a una violencia anónima, desubjetivada y sistémica, que se oculta como tal porque coincide con la propia sociedad.³²

La violencia psicológica se edificó a partir de comentarios hirientes por parte de sus compañeros de trabajo como: “¿Por qué no se va, si nadie la quiere aquí?”; circunstancia en la cual la trabajadora cavila sobre rescindir la relación laboral por los malos tratos recibidos por el patrón, por tanto, sin responsabilidad para ella, en términos de la fracción IX, dado que la trabajadora estaba resintiendo “actos en contra de su dignidad”³³ concatenada con la frac-

²⁹ Walter Benjamín, *Para una crítica de la violencia y otros ensayos*, p. 23.

³⁰ *Ibid.*, p. 38.

³¹ *Ibid.*, p. 40.

³² Han Byung-Chul, *Topología de la violencia*, pp. 45-46.

³³ Ley Federal del Trabajo, reforma publicada el 12 de junio de 2015, artículo 51.

ción II del artículo 51 de la LFT vigente hasta antes de la reforma y que la LFT vigente establece en su artículo 47 fracción II en relación a la fracción XV:

(...) incurrir el patrón y demás directivos y representantes dentro de la fuente de trabajo en faltas de probidad u honradez, actos de violencia psicológica como en este supuesto aconteció de forma reiterada, aunado a las amenazas recibidas, injurias, hostigamiento y acoso laboral, constituyéndose con ello en malos tratamientos en contra de la trabajadora.³⁴

Supuesto que implicaba presentar su aviso de rescisión de la relación laboral, lo cual no presentó porque nuestra Carta Magna establece la prohibición de la esclavitud en su artículo 1º, párrafo 3 y, por tanto, de conformidad con el artículo 5º del citado ordenamiento, es libre de dedicarse al trabajo que elija, aunque “es en realidad una esclava”³⁵ subordinada a cubrir sus necesidades básicas para su subsistencia y las de su núcleo familiar. Y “es una esclava absoluta, en la medida en que sin amo alguno se explota a sí misma de forma voluntaria”.³⁶ Y al autoexplotarse decide quedarse esperando que sea el Estado el que la salvaguarde de la violencia psicológica de la cual es objeto a través de los procedimientos jurídicos señalados en apartados que anteceden, siendo el Estado omiso al ser el guardián de ley encargado de cerrar la puerta a la proletaria, ante una contingencia sanitaria que desapareció el acceso a la justicia pronta y expedita, evitando se respetara la integridad personal, honra y dignidad humana de la trabajadora de conformidad con los artículos 1º, 5º y 11 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, Pacto de San José de Costa Rica.³⁷

En esta relación patrón-trabajador, observaremos cómo “el esclavo de Hegel obliga también al amo a trabajar. La dialéctica del amo y el esclavo conduce a la totalización del trabajo. El sujeto neoliberal como empresario de sí mismo no es capaz de establecer con las otras relaciones que sean libres de cualquier finalidad”.³⁸ Siendo la violencia psicológica dominación y su forma como se externa la mutación de la misma.

³⁴ *Ibid.*, artículo 47.

³⁵ Han Byung-Chul, *Psicopolítica: Neoliberalismo y nuevas técnicas de poder*, p. 57.

³⁶ *Loc. cit.*

³⁷ Convención Americana sobre Derechos Humanos, “Pacto de San José de Costa Rica”, artículos 1º, 5º y 11.

³⁸ Han Byung-Chul, *Psicopolítica: Neoliberalismo y nuevas técnicas de poder*, p. 63.

IV. *Acoso laboral*

Estamos en el punto en que la trabajadora ha sido invisibilizada con la violencia psicológica hasta convertirse en “la vida desnuda, es decir, la vida que se puede matar”.³⁹ Y al no tener certeza jurídica ni acceso a una justicia completa, se ha menoscabado su seguridad jurídica; y el Estado, al ser omiso, la ha revictimizado al no ejercer control de convencionalidad; el principio de optimización interpretativa al no otorgar todas las medidas con perspectiva de género a fin de salvaguardar su dignidad, pues; “*bíos y zoé*, derecho y hecho entran en una zona de indistinción irreductible”.⁴⁰

Desde la primera practica de discriminación se transformó en violencia psicológica reiterada y con actitudes del patrón y subordinados hacia la trabajadora como no asignar trabajo, aislamiento social, restringir posibilidades de comunicación, ignorar a la persona, enfrentar a los compañeros de trabajo, insultar, criticar, amenazar, ignorar y excluir. Deja a la trabajadora en “la nueva categoría jurídica de ‘vida sin valor’ o ‘indigna de ser vivida’”.⁴¹

Podremos solicitar medidas cautelares, medidas de protección o suspensión del acto reclamado, pero ninguna restituirá la dignidad aniquilada, la honra, la salud emocional de la trabajadora invisibilizada, pues la relación laboral con el patrón se convirtió en “vida mantenida sólo por efecto de las técnicas de reanimación que se basan en una decisión jurídica; ella ya no es más vida, sino muerte en movimiento”.⁴²

Y de eso se trata realmente el acoso laboral: de la pérdida de la salud psíquica por prácticas discriminatorias agravadas, de forma horizontal o vertical, tendientes a ser negativas para convertirse en violencia sistémica; esto es, prolongar un periodo de tiempo, intensificando hasta convertir a la trabajadora en invisible para el Estado, para su entorno, para sí; ha destruido sus lazos afectivos, de comunicación que durante la vigencia de la relación laboral construyó, orillándola a abandonar su fuente de trabajo o ejercitar una rescisión, pues la trabajadora, ante la falta de salvaguarda de sus derechos fundamentales por parte del Estado, al no realizar este una ponderación y no aplicar los principios constitucionales dentro de su jurisdicción constitucional, al no

³⁹ Agamben, *op. cit.*, p. 21.

⁴⁰ *Ibid.*, p. 22.

⁴¹ *Ibid.*, p. 212.

⁴² *Ibid.*, pp. 284-285.

existir mecanismos de protección eficientes en la legislación laboral hacia la trabajadora frente al capital, sin romper la relación de trabajo y sin poner en peligro su subsistencia ante la pérdida del fruto de su fuerza de trabajo, aunado a los argumentos esgrimidos por las autoridades jurisdiccionales dan el carácter a la trabajadora de poseer la *nuda vida* y, por consiguiente, inmerecible de ser despedida con dignidad, respetando sus derechos laborales, como ser humano sujeta de derechos, olvidando la obligación de los patrones para con la trabajadora contenida en el artículo 132 fracción VI de la LFT, que establece: “Guardar a los trabajadores la debida consideración, absteniéndose de maltrato de palabra o de obra”.⁴³

El acoso laboral es “la acción verbal o psicológica de índole sistemática, repetida o persistente en el lugar de trabajo o derivado de él, una persona o un grupo de personas hiere a una víctima, la humilla, ofende o amedrenta”.⁴⁴

Por tales circunstancias, de la discriminación a la violencia hay un sendero transformador por el acoso laboral, teniendo como desenlace la terminación de la relación de trabajo en cualquier modalidad, ya sea despido injustificado, rescisión de la relación laboral u abandono de la fuente de trabajo. La trabajadora al haber sido invisibilizada se encuentra en un estado de vulnerabilidad, pues dejó de ser “humana, las vidas que cuentan como vidas y, finalmente, lo que hace que una vida valga la pena”.⁴⁵

Estará frente a la pérdida de su fuente de subsistencia, de su forma de vida durante tantos años, de amistades y personas a las que apoyó, que mostraron su verdadera personalidad; estará frente aquellos sueños cumplidos e ilusiones que se quedaron en el camino para encontrarse con el duelo, el cual:

Implica olvidar a alguien o que algo más venga a ocupar su lugar, como si debiéramos aspirar a una completa sustitución. Tal vez un duelo se elabora cuando se acepta que vamos a cambiar a causa de la pérdida sufrida, probablemente para siempre. Quizás el duelo tenga que ver con aceptar sufrir un cambio (tal vez debiera decirse *someterse* a un cambio) cuyo resultado no puede conocerse de antemano. Sabemos que hay una pérdida, pero también hay un efecto de transformación de la pérdida que no puede medirse ni planificarse.⁴⁶

⁴³ Ley Federal del Trabajo, reforma publicada el 18 de mayo de 2022, artículo 132.

⁴⁴ OIT, *Promover la igualdad entre mujeres y hombres en el trabajo: una cuestión de principios*, p. 20.

⁴⁵ Judith Butler, *Vida precaria: el poder del duelo y la violencia*, p. 46.

⁴⁶ *Ibid.*, p. 48.

Hay resistencia a elegir los derechos humanos fundamentales y estabilidad en el empleo sobre lo que se ha transformado con violencia y ya no existe, pues fue anulada su dignidad durante dicho proceso y se “ha despojado de un lugar, con el sentimiento de pasar por algo temporal, en el cual el duelo va a terminar y se recuperará cierto equilibrio previo. Pero quizás, revele, los lazos que nos ligan a otro, enseñan que dichos lazos constituyen lo que somos”.⁴⁷

En el sendero hacia la terminación de la relación laboral, siempre habrá un duelo en algún momento de la vida laboral, siempre habrá un rompimiento, una pérdida y nos llevará a interrogarnos:

¿Qué “soy”, sin ti? Cuando perdemos algunos de estos lazos que nos constituyen, no sabemos quiénes somos ni qué hacer. En un nivel, descubro que te he perdido a “ti” sólo para descubrir que “yo” también desaparezco. En otro nivel, tal vez lo que he perdido “en” ti, eso para lo que no tengo palabras, sea una relación no constituida exclusivamente ni por mí, ni por ti, pero que va a ser concebida como *el lazo* por el que estos términos se diferencian y se relacionan.⁴⁸

Por último, en aras de reparar ese daño moral ocasionado por prácticas discriminatorias, violencia y hostigamiento, se busca, a través del dinero, “forzar a instaurar la paz, es el poder del dinero”,⁴⁹ por medio de un convenio o cualquier tipo de retribución económica, dejando la interrogante: ¿cuánto vale la salud mental, la dignidad, la vida?

V. Conclusiones

Hemos analizado el sendero del acoso laboral, el cual puede iniciar o no por prácticas discriminatorias; puede ser de forma directa o indirecta, positivas o negativas, pero siempre constituirán violencia como medio y no como fin al

⁴⁷ *Ibid.*

⁴⁸ *Ibid.*

⁴⁹ Han Byung-Chul, *La expulsión de lo distinto: Percepción y comunicación en la sociedad actual*, p. 13.

negarle prestaciones laborales a la trabajadora, ya que el fin es invisibilizarla como persona, vulnerar su dignidad humana para transformarla en *nuda vida*, la que *no vale la pena que exista* frente al capital. En su caso recibirá, después de un largo sendero de violencia, la indemnización constitucional y demás prestaciones económicas que pudiera recibir como forma de buscar el acuerdo desde su acepción etimológica *ad y cordis*; es decir, hacia el corazón. Este es el sentimiento intangible que constriñe el haber sido vulnerado en sus derechos humanos laborales, en su dignidad, en contraposición a la violencia de la cual ha sido objeto la trabajadora.

Fuentes de consulta

Bibliográficas

- Agamben, Giorgio. *Homo sacer. El poder soberano y la vida desnuda*. Buenos Aires, Adriana Hidalgo editora, 2018.
- Alexy, Robert. *Ensayos sobre la teoría de los principios y el juicio de proporcionalidad*. ed. de Kindle, Lima, Palestra Editores. 2019.
- Benjamín, Walter. *Para una crítica de la violencia*. Madrid, Taurus, 2001.
- Butler, Judith. *Vida precaria: el poder del duelo y la violencia*. Buenos Aires, Paidós, 2006.
- Byung-Chul, Han. *La expulsión de lo distinto: percepción y comunicación en la sociedad actual*. 1ª ed. de Kindle, Barcelona, Herder, 2017.
- _____. *Psicopolítica neoliberalismo y nuevas técnicas de poder*. ed. de Kindle, Barcelona, Herder, 2021.
- _____. *Topología de la violencia*. 3ª ed. de Kindle, Barcelona, Herder, 2016.
- Ferrajoli, Luigi. *Derechos y garantías. La ley del más débil*. Madrid, Trotta, 1999.
- _____. y Juan Ruiz Manero. *Un debate sobre principios constitucionales*. ed. de Kindle, Lima, Palestra Editores, 2014.
- Rosen, Michael. *Dignidad: su historia y significado*. México, Trillas, 2015.

Electrónicas

- Cabrera Briz, Iraís. “Constituye una causa de rescisión de la relación laboral imputable al patrón en términos del artículo 51, fracciones II, VY IX, de la Ley Federal del Trabajo, la suspensión temporal del trabajador, no prevista en un reglamento interior de trabajo, y al vulnerar su garantía de audiencia”. *Revista Latinoamericana de Dere-*

cho Social, Núm. 24, enero-junio 2017, México, Universidad Autónoma de México, pp. 195-205. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=429649658007> (consultado el 4 de septiembre de 2023).

Comisión de Derechos Humanos de la Ciudad de México. “CDHCM emite Recomendación General en el marco de la entrada en vigor del Convenio 190 de la OIT”. Boletín 88/2023, 6 de julio de 2023. [https://cdhcm.org.mx/2023/07/cdhcm-emite-recomendacion-general-en-el-marco-de-la-entrada-en-vigor-del-convenio-190-de-la-oit/#:~:text=El%206%20de%20julio%20de,los%20trabajadores%20en%20el%20pa%C3%ADs.\(consultado el 4 de septiembre de 2023\).](https://cdhcm.org.mx/2023/07/cdhcm-emite-recomendacion-general-en-el-marco-de-la-entrada-en-vigor-del-convenio-190-de-la-oit/#:~:text=El%206%20de%20julio%20de,los%20trabajadores%20en%20el%20pa%C3%ADs.(consultado el 4 de septiembre de 2023).)

Fondevila, Gustavo. “Utilidad y eficacia de tratados y convenios internacionales en México: cultura laboral y discriminación hacia las mujeres”, *Andamios*, Vol. 7, Núm. 14, septiembre-diciembre, 2010, pp. 161-199. <https://www.scielo.org.mx/pdf/anda/v7n14/v7n14a8.pdf> (consultado el 14 de marzo de 2023).

Giménez, Gilberto. “El problema de la generalización en los estudios de caso”. *Cultura representaciones sociales*, Vol. 7, Núm. 13, sept. 2012, Ciudad de México, pp. 40-62. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-81102012000200002&lng=es&nrm=iso (consultado el 7 de septiembre de 2023).

Instituto Nacional para el Federalismo y el Desarrollo Municipal. “Hace 14 años se promulgó la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación”. 11 de junio de 2017. <https://www.gob.mx/inafed/articulos/hace-14-anos-se-promulgo-la-ley-federal-para-prevenir-y-eliminar-la-discriminacion> (consultado el 6 de septiembre de 2023)

Kurczyn Villalobos, Patricia. *Acoso sexual y discriminación por maternidad en el trabajo*. México, IIJ -UNAM, 2004. <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/3/1363/6.pdf> (consultado el 3 de diciembre de 2021).

———. “El trabajador frente al genoma humano, Reflexiones en torno al derecho genómico, Reflexiones en torno al derecho genómico”. *Reflexiones en torno al derecho genómico*, Marcia Muñoz de Alba Medrano, (coord.), México, IIJ-UNAM, 2002, pp. 169-190. <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/1/211/14.pdf> (consultado el 3 de diciembre de 2021).

Legislación

Código Penal del Estado de Tlaxcala, publicado el 31 de mayo de 2013 en el No. 2 Extraordinario del *Periódico Oficial del Estado de Tlaxcala*; última reforma publicada el 13 de septiembre de 2021.

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, publicada el 5 de febrero de 1917 en el *Diario Oficial de la Federación*; última reforma publicada el 28 de mayo de 2021.

Jurisprudencia 1a./J. 37/2016 (10a.). Registro 2012363, *Gaceta del Semanario Judicial de la Federación*. Décima Época, Primera Sala, Libro 33, t. II, agosto de 2016, p. 633.

Jurisprudencia I.5o.T. J/8 L (11a.). Registro 2026108, *Gaceta del Semanario Judicial de la Federación*. Undécima Época, Tribunales Colegiado de Circuito, Libro 23, t. IV, marzo de 2023, p. 3424.y entonces

Ley de Amparo, Reglamentaria de los Artículos 103 Y 107 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, publicada el 2 de abril de 2013 en el *Diario Oficial de la Federación*; última reforma publicada el 7 de julio de 2021.

Ley Federal del Trabajo, publicada el 1 de abril de 1970 en el *Diario Oficial de la Federación*; última reforma publicada el 12 de junio de 2015.

Ley Federal del Trabajo, publicada el 1 de abril de 1970 en el *Diario Oficial de la Federación*; última reforma publicada el 18 de mayo de 2022.

Ley Federal para prevenir y eliminar la discriminación, publicada el 11 de junio de 2003 en el *Diario Oficial de la Federación*; última reforma publicada 18 de mayo de 2022.

Tesis Aislada XI.2o.C.10 C (10a.). Registro 2019856, *Gaceta del Semanario Judicial de la Federación*. Décima Época, Tribunales Colegiado de Circuito, Libro 66, t. II, mayo de 2019.

Instrumentos Jurídicos internacionales

Convención Americana sobre Derechos Humanos. “Pacto de San José de Costa Rica”, publicada en el *Diario Oficial de la Federación* 7 de mayo de 1981, adoptada en la Ciudad de San José de Costa Rica, el 22 de noviembre de 1969.

OIT. “Convenio 111. Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación)”. publicado en el *Diario Oficial de la Federación* 3 de enero de 1961, suscrito en 1958, ratificado el 11 de septiembre de 1961.

OIT. *Promover la igualdad entre mujeres y hombres en el trabajo: una cuestión de principios*. San José, 2011.