

Registro: 2020663

Localización: [TA]; 10a. Época; T.C.C.; Gaceta S.J.F.; Libro 70, Septiembre de 2019; Tomo III; Pág. 1909, Número de tesis: XVII.1o.C.T.74 L (10a.)

DESPIDO DE UNA TRABAJADORA EMBARAZADA. CONFORME AL MÉTODO DE JUZGAR CON PERSPECTIVA DE GÉNERO, SI EL PATRÓN ADUCE LA ACTUALIZACIÓN DE LA CAUSAL DE RESCISIÓN POR LA ACUMULACIÓN DE MÁS DE 3 FALTAS INJUSTIFICADAS EN UN PERIODO DE 30 DÍAS, LA AUTORIDAD DEBE REALIZAR UNA VALORACIÓN EN CONCIENCIA Y CONFORME A UN ESTÁNDAR PROBATORIO MENOS ESTRICTO PARA AQUÉLLA, RESPECTO DE LOS ELEMENTOS RELACIONADOS CON LAS INASISTENCIAS DERIVADAS DE SU CONDICIÓN. Conforme al artículo 1o., último párrafo, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos está 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 fijó premisas relevantes para tomar en consideración cuando en un asunto se encuentre involucrada una trabajadora embarazada, a saber: 1) El deber de juzgar con perspectiva de género, cuando la litis versa sobre un despido, cuya causa alegada es un acto de discriminación por razón del género debido al embarazo de la trabajadora; 2) En dichos asuntos, resulta difícil para la trabajadora allegar todos aquellos elementos de prueba cuando la mayor parte están en poder de la demandada; y, 3) Por ende, rige la regla general de que a la demandada corresponde acreditar la inexistencia del despido por ese motivo discriminatorio. De esta manera, conforme al método 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; y, c) Llevar a cabo un estudio de razonabilidad. Así, en el supuesto de que una trabajadora embarazada aduzca que la despidieron y dicha cuestión se encuentre probada en autos por algún informe de una institución de seguridad social o un certificado médico, en el que incluso se comunica que éste es de riesgo, por contar con antecedentes de aborto, cesárea, al igual que diabetes gestacional en embarazo previo, y el patrón se excepciona aduciendo que aquélla incurrió en la causal de rescisión prevista en el artículo 47, fracción X, de la ley referida, por haber acumulado más de tres faltas injustificadas en un periodo de 30 días, y exhibe diversas documentales elaboradas por la propia trabajadora, de las que se advierte su manifestación en el sentido de que algunas de las inasistencias se debieron por cuestiones de su embarazo. En consecuencia, ante ese panorama fáctico, surge la obligación de juzgar con perspectiva de género, lo que implica que frente a la carga de la trabajadora de justificar las inasistencias derivadas de su condición de embarazo, puede tenerse por satisfecho ese extremo, sin que se requiera forzosamente que exhiba algún comprobante médico, constancia de una institución de salud o un documento semejante que reúna los requisitos para considerarlo justificante, ya que de exigir dicha comprobación, se estaría ponderando el asunto conforme a un parámetro formalista, es decir, acorde con pautas probatorias rigurosas, cuando precisamente, dadas las circunstancias especiales en la época en que acontecieron las faltas (estado de gestación), debe analizarse el caso desde una óptica de protección del marco normativo de derechos humanos, en la especie, el derecho fundamental a la salud y el

bienestar del producto de la concepción, lo que se traduce en una valoración en conciencia y acorde a un estándar probatorio menos estricto para la trabajadora, respecto de los elementos relacionados con las inasistencias derivadas de su condición de gravidez, para ubicar a las partes en la misma posición frente al despido reclamado, sin que ello implique que las causales de rescisión no sean aplicables a la actora, ya que éstas deben ser entendidas conforme a la litis del caso.

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIAS CIVIL Y DE TRABAJO DEL DÉCIMO SÉPTIMO CIRCUITO.

Amparo directo 52/2019. Wrangler de Chihuahua, S. de R.L. de C.V. (antes S.A. de C.V.). 23 de mayo de 2019. Unanimidad de votos. Ponente: Gerardo Torres García. Secretaria: María Guadalupe Enríquez Suárez.

Nota: La tesis de jurisprudencia 2a./J. 66/2017 (10a.) citada, aparece publicada en el Semanario Judicial de la Federación del viernes 16 de junio de 2017 a las 10:22 horas y en la Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Décima Época, Libro 43, Tomo II, junio de 2017, página 1159, registro digital: 2014508.

Esta tesis se publicó el viernes 27 de septiembre de 2019 a las 10:36 horas en el Semanario Judicial de la Federación.