



Tesis

Registro digital: 2012897

Instancia: Tribunales Colegiados
de Circuito

Décima Época

Materia(s): Laboral

Tesis: (X Región)3o.1 L (10a.)

Fuente: Gaceta del Semanario Judicial
de la Federación.
Libro 35, Octubre de 2016, Tomo IV,
página 2993

Tipo: Aislada

OFRECIMIENTO DE TRABAJO. AUN CUANDO SE CONSIDERE DE BUENA FE, NO DEBE TOMARSE EN CUENTA PARA LA DISTRIBUCIÓN DE LAS CARGAS PROBATORIAS, CUANDO LA CAUSA DEL DESPIDO ES EL EMBARAZO DE LA TRABAJADORA, QUE OBLIGA A JUZGAR CON PERSPECTIVA DE GÉNERO Y TOMAR MEDIDAS DE PROTECCIÓN PARA PERSONAS EN SITUACIÓN DE VULNERABILIDAD.

Los artículos 123, apartado A, fracción V, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, y 11, numeral 2, inciso a), de la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (Cedaw), ratificada por el Estado Mexicano, establecen que las mujeres trabajadoras deben ser protegidas de manera especial durante el embarazo, pues por ese solo hecho, sufren discriminación laboral, ubicándose en una categoría sospechosa, lo cual incide en una violación sistemática en sus derechos humanos, al limitar su ejercicio en el derecho al trabajo, seguridad social, salud y proyecto de vida. En consecuencia, cuando la trabajadora aduce como causa del despido su estado de gravidez y el patrón ofrece el trabajo, cuyo efecto procesal en caso de ser calificado de buena fe es revertir la carga probatoria a aquélla, juzgando con perspectiva de género, se concluye que el beneficio procesal de mérito (reversión de la carga de la prueba a favor del patrón) pierde operatividad, ya que el despido tiene su causa en una discriminación por razón de género (embarazo), en la que se transgrede el derecho humano a la igualdad, merced a la desventaja de la actora, pues se trata de una separación del trabajo que no ocurrió en cualquier tiempo, sino en uno de especial tutela constitucional e internacional, lo cual no hace factible operar con neutralidad formal el ofrecimiento de trabajo, pues con ello no se salvaguardan las medidas de protección de la trabajadora, ni se garantiza una resolución que proteja la igualdad sustantiva de la accionante; por tanto, es necesario examinar la distribución de las cargas probatorias sobre el hecho del despido, con perspectiva de género y medidas de protección para personas en situación de vulnerabilidad, así como para prevenir y sancionar las conductas de discriminación en el ámbito laboral, y aplicar los estándares de protección de los derechos de las personas, en cumplimiento al artículo 1o. constitucional y a los tratados internacionales en la materia suscritos por el Estado Mexicano, lo que implica que opere la regla general de que es a la demandada a quien siempre le corresponderá la carga de la prueba para acreditar la inexistencia del despido, dado que se aduce un motivo discriminatorio que generó el despido de mérito. Aceptar lo contrario, permitiría la posibilidad de que al patrón le baste ofrecer el trabajo para liberarse de la carga probatoria que por ley le corresponde, ya que podría despedir a la empleada porque le genera una inconveniencia al momento del embarazo y, posteriormente, ofrecerle el empleo, cuando debido a las cargas de trabajo de las Juntas de Conciliación, en ocasiones tardan en resolver un asunto, lo que generaría que concluyera el embarazo; por tanto, al ofrecer el trabajo y reincorporar a la trabajadora al empleo sin preocuparse por permisos para citas

médicas por revisiones del embarazo, así como las prestaciones económicas del pre y post parto, es decir, que transcurra el periodo de mayor protección constitucional e internacional, como lo es el periodo de gravidez, independientemente de que el ofrecimiento de trabajo sea considerado de buena fe, el patrón pierde el beneficio procesal de revertir la carga probatoria a la trabajadora embarazada.

TERCER TRIBUNAL COLEGIADO DE CIRCUITO DEL CENTRO AUXILIAR DE LA DÉCIMA REGIÓN.

Amparo directo 204/2016 (cuaderno auxiliar 478/2016) del índice del Tribunal Colegiado del Décimo Séptimo Circuito, con apoyo del Tercer Tribunal Colegiado de Circuito del Centro Auxiliar de la Décima Región, con residencia en Saltillo, Coahuila. Berenice Valverde Piñón y/o Piña. 30 de junio de 2016. Unanimidad de votos. Ponente: G. Octavio García Ramos. Secretaria: Belén Alarcón Cortés.

Nota: Esta tesis fue objeto de la denuncia relativa a la contradicción de tesis 422/2016 de la Segunda Sala de la que derivó la tesis jurisprudencial 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."

Esta tesis se publicó el viernes 21 de octubre de 2016 a las 10:31 horas en el Semanario Judicial de la Federación.

