



## Tesis

**Registro digital:** 2023478

**Instancia:** Tribunales Colegiados  
de Circuito

**Undécima Época**

**Materia(s):** Constitucional,  
Laboral

**Tesis:** I.14o.T.2 L (11a.)

**Fuente:** Gaceta del Semanario Judicial  
de la Federación.  
Libro 4, Agosto de 2021, Tomo V,  
página 4852

**Tipo:** Aislada

DERECHO HUMANO A LA NO DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE GÉNERO. SE ACTUALIZA SU VIOLACIÓN CUANDO LA SALA LABORAL CONVALIDA EL DESPIDO DE UNA MUJER TRABAJADORA QUE APORTA INDICIOS QUE APUNTAN A LA JUSTIFICACIÓN DE SUS AUSENCIAS POR CUIDADOS MATERNOS, Y EL PATRÓN NO LOGRA ACREDITAR QUE LA CAUSA DE SEPARACIÓN ES AJENA A DICHA CIRCUNSTANCIA.

Hechos: Una trabajadora docente de educación básica de la Secretaría de Educación Pública que fue despedida por faltar a sus labores más de 3 veces en un periodo de 30 días naturales demandó su reinstalación; durante el proceso acreditó, indiciariamente, que las inasistencias fueron por procurar la salud de su hija de 9 años de edad, al llevarla a consulta médica a una institución de salud pública. El patrón argumentó que el cese fue justificado, porque incurrió en la causa de separación prevista por el artículo 76 de la Ley General del Servicio Profesional Docente abrogada, vigente al momento de los hechos (faltar más de 3 veces en un periodo de 30 días naturales), y que si bien la institución de salud le expidió constancias por cuidados maternos, éstas no son idóneas para justificar las inasistencias, debido a que conforme al convenio suscrito entre la Secretaría de Educación Pública y el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación, aquéllas se otorgan a las trabajadoras con hijos menores de 6 años. La Sala del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje que conoció del asunto convalidó la causa del cese, al determinar que la constancia de cuidados maternos es insuficiente para demostrar sus ausencias.

Criterio jurídico: Este Tribunal Colegiado de Circuito determina que en los casos en los que la trabajadora aporte indicios para justificar sus ausencias por cuidados maternos, corresponde al patrón la carga de la prueba para demostrar que la causa de separación es ajena a dicha circunstancia pues, de lo contrario, se actualiza un despido injustificado; lo anterior, en cumplimiento al deber de juzgar con perspectiva de género y en atención al principio del interés superior de la niñez.

Justificación: Lo anterior es así, porque en los casos en los que la trabajadora aporte indicios que justifiquen sus ausencias por cuidados maternos de sus hijos menores de edad, tanto el patrón como la autoridad laboral tienen el deber de examinar la justificación o no de las inasistencias a partir del derecho humano a la no discriminación por razón de género y con base en el interés superior de la niñez, conforme a las tesis de jurisprudencia 1a./J. 22/2016 (10a.) y 2a./J. 113/2019 (10a.), de títulos y subtítulos: "ACCESO A LA JUSTICIA EN CONDICIONES DE IGUALDAD. ELEMENTOS PARA JUZGAR CON PERSPECTIVA DE GÉNERO." y "DERECHOS DE LAS NIÑAS, NIÑOS Y ADOLESCENTES. EL INTERÉS SUPERIOR DEL MENOR SE ERIGE COMO LA CONSIDERACIÓN PRIMORDIAL QUE DEBE DE ATENDERSE EN CUALQUIER DECISIÓN QUE



LES AFECTE.", de la Primera y de la Segunda Salas de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, respectivamente, con el objeto de no afectar a las mujeres desproporcional e injustificadamente con su separación en el empleo, ni con base en una aparente neutralidad que convalide una afectación silenciosa y tácita a causa de una situación de vulnerabilidad derivada del contexto económico, social y cultural en el que se desenvuelven las trabajadoras que tienen un empleo al mismo tiempo que responsabilidades familiares, como el cuidado de los hijos menores de edad. En ese sentido, la perspectiva de género y el interés superior de la niñez son principios que deben influenciar y condicionar el sentido de aplicación e interpretación del derecho secundario para garantizar la igualdad sustantiva de las trabajadoras ante ese tipo de situaciones de desventaja, a la luz de los derechos humanos a la igualdad y no discriminación por razón de género de la trabajadora y de la menor, a la salud, al trabajo y a la estabilidad en el empleo, reconocidos en los artículos 1o., 4o., 5o. y 123, apartado A, fracción XXII, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y 1, 2 y 3 de la Convención sobre los Derechos del Niño.

### DÉCIMO CUARTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 59/2021. 13 de mayo de 2021. Unanimidad de votos; con voto aclaratorio del Magistrado Miguel Bonilla López. Ponente: Fernando Silva García. Secretaria: Brenda Páez Torrecillas.

Nota: Las tesis de jurisprudencia 1a./J. 22/2016 (10a.) y 2a./J. 113/2019 (10a.) citadas, aparecen publicadas en el Semanario Judicial de la Federación de los viernes 15 de abril de 2016 a las 10:30 horas y 16 de agosto de 2019 a las 10:24 horas y en la Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Décima Época, Libros 29, Tomo II, abril de 2016, página 836 y 69, Tomo III, agosto de 2019, página 2328, con números de registro digital: 2011430 y 2020401, respectivamente

Esta tesis se publicó el viernes 27 de agosto de 2021 a las 10:35 horas en el Semanario Judicial de la Federación.

