

Tesis

Registro digital: 2024216

Instancia: Tribunales Colegiados
de Circuito

Undécima Época

Materia(s): Laboral

Tesis: I.5o.T.2 L (11a.)

Fuente: Gaceta del Semanario Judicial
de la Federación.
Libro 10, Febrero de 2022, Tomo III,
página 2647

Tipo: Aislada

RESCISIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL POR FALTAS DE PROBIDAD Y HONRADEZ (DENUNCIA DE ABUSO SEXUAL). LAS JUNTAS LABORALES DEBEN EFECTUAR UNA PONDERACIÓN ADECUADA QUE CONSIDERE EN FORMA EQUILIBRADA TANTO EL DERECHO AL DEBIDO PROCESO DEL TRABAJADOR, COMO LOS DERECHOS HUMANOS DE LA PERSONA DENUNCIANTE, Y JUZGAR CON PERSPECTIVA DE GÉNERO.

Hechos: Un trabajador del Instituto Mexicano del Seguro Social que fue despedido por haber incurrido en falta de probidad y honradez en el desempeño de sus labores como terapeuta físico, demandó su reinstalación; el patrón argumentó que la rescisión del contrato fue justificada porque el actor incurrió en la causa de rescisión prevista en el artículo 47, fracción II, de la Ley Federal del Trabajo, debido a que una paciente a quien proporcionaba terapia física presentó una queja en la que denunció abuso sexual y trato despectivo. La Junta responsable convalidó la causa de rescisión, al determinar que el instituto demandado, con las pruebas que ofreció, demostró que llevó a cabo la investigación administrativa respectiva, cumpliendo las formalidades establecidas en el contrato colectivo de trabajo, a pesar de la ausencia de los representantes del instituto demandado y de la paciente a la audiencia de ratificación de las actas administrativas.

Criterio jurídico: Este Tribunal Colegiado de Circuito considera que en los casos de rescisión de la relación laboral por faltas de probidad y honradez (denuncia de abuso sexual), las Juntas y Tribunales Laborales deben: 1) efectuar una ponderación adecuada que considere en forma equilibrada tanto el derecho al debido proceso del trabajador, como los derechos humanos de la mujer denunciante y juzgar con perspectiva de género; 2) considerar que la valoración y los estándares de prueba para tener por acreditada la conducta del trabajador no deben ser del mismo grado de rigurosidad ni equivalentes a los que operan en materia penal para el delito de abuso sexual, porque en esa materia son aplicables otros derechos y consecuencias jurídicas; de modo que resulta suficiente que se comprueben datos que apunten a evidenciar una incipiente intromisión o un principio de afectación a los derechos y libertades de la mujer para considerar acreditada la causal de rescisión de la relación laboral, porque ante ese entorno de asimetría y probabilidad, ello tiende a acreditar que esa actividad laboral ha dejado de garantizar las condiciones de confianza, certeza y seguridad requeridas en un ámbito de interés social como el servicio de salud pública; 3) considerar que la primera declaración de la mujer denunciante de abuso sexual resulta esencial para el análisis de validez de la rescisión de la relación laboral, ya que regularmente dicha conducta ocurre en secrecía, por lo que la verosimilitud, congruencia, credibilidad (subjetiva y objetiva), la persistencia y la circunstanciación de la información testimonial de la víctima deben analizarse en forma destacada en la decisión respectiva; 4) tomar en cuenta que se debe privilegiar una solución del conflicto sobre los formalismos procesales, de modo que si las partes tuvieron la oportunidad de



participar en el procedimiento de investigación y rescisión previsto en el contrato colectivo de trabajo, así como de ofrecer pruebas y argumentar ante la Junta laboral; ello es suficiente para cumplir con el derecho al debido proceso laboral; y, 5) en ese sentido, las Juntas laborales deben considerar que si todas las partes tuvieron una adecuada oportunidad defensiva, es posible prescindir de la ratificación de las actas administrativas, a fin de garantizar tanto el debido proceso laboral como los derechos de la mujer denunciante, lo cual tiende a evitar la revictimización de la paciente, una situación de impunidad en el centro laboral, así como a prevenir la repetición de actos lesivos en contra de las demás pacientes en dicho hospital público.

Justificación: La jurisprudencia emitida por la entonces Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, publicada en el Semanario Judicial de la Federación, Séptima Época, Volumen 84, Quinta Parte, página 23, con número de registro digital: 243567, de rubro: "ACTAS ADMINISTRATIVAS EN INVESTIGACIÓN DE FALTAS DE LOS TRABAJADORES. DEBEN SER RATIFICADAS.", y los criterios análogos subsecuentes, no deben aplicarse de manera aislada ni en forma acrítica, sino que deben integrarse e interpretarse conforme a la lógica actual de las nuevas jurisprudencias sobre perspectiva de género, debido proceso y ponderación de derechos, como las tesis emitidas por la Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación 1a./J. 22/2016 (10a.), 1a./J. 15/2012 (9a.) y 1a. CLXXXIV/2017 (10a), de títulos y subtítulos: "ACCESO A LA JUSTICIA EN CONDICIONES DE IGUALDAD. ELEMENTOS PARA JUZGAR CON PERSPECTIVA DE GÉNERO.", "DERECHOS FUNDAMENTALES. SU VIGENCIA EN LAS RELACIONES ENTRE PARTICULARES." y "VIOLENCIA SEXUAL CONTRA LA MUJER. REGLAS PARA LA VALORACIÓN DE SU TESTIMONIO COMO VÍCTIMA DEL DELITO.", entre otras, con el objeto de evitar que las actuaciones adjetivas imperfectas del procedimiento obstaculicen la finalidad de la causa de rescisión prevista en el artículo 47, fracción II, de la Ley Federal del Trabajo por faltas de probidad y honradez (por abuso sexual), y frustren la eficacia de los derechos humanos de la mujer afectada, cuando tales imperfecciones procedimentales en realidad no hayan trascendido ni impedido una adecuada defensa del trabajador, máxime que en estos casos la ratificación del acta administrativa por la denunciante tiende a generar su revictimización; lo anterior de conformidad con los derechos humanos al debido proceso, seguridad jurídica, igualdad y no discriminación, así como a la libertad, integridad y dignidad de la mujer reconocidos en los artículos 1o., 4o., 14, 16 y 17 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 7 de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belém Do Pará); 2, inciso f) y 5, inciso a), de la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, así como 5, numeral 1, 11, numeral 1 y 24 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos.

QUINTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 396/2021. 6 de enero de 2022. Unanimidad de votos. Ponente: Fernando Silva García. Secretaria: Araceli Geraldina Aguirre Díaz.

Nota: Las tesis de jurisprudencia 1a./J. 15/2012 (9a.) y 1a./J. 22/2016 (10a.) y aislada 1a. CLXXXIV/2017 (10a.) citadas, aparecen publicadas en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Décima Época, Libro XIII, Tomo 2, octubre de 2012, página 798; en el Semanario Judicial de la Federación de los viernes 15 de abril de 2016 a las 10:30 horas y 24 de noviembre de 2017 a las 10:35 horas, así como en la Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Décima Época, Libros 29, Tomo II, abril de 2016, página 836 y 48, Tomo I, noviembre de 2017, página 460, con números de registro digital: 159936, 2011430 y 2015634, respectivamente.



Esta tesis se publicó el viernes 25 de febrero de 2022 a las 10:27 horas en el Semanario Judicial de la Federación.

