



Tesis

Registro digital: 2024317

Instancia: Tribunales Colegiados
de Circuito

Undécima Época

Materia(s): Laboral

Tesis: II.2o.T.3 L (11a.)

Fuente: Gaceta del Semanario Judicial
de la Federación.
Libro 11, Marzo de 2022, Tomo IV,
página 3326

Tipo: Aislada

DESPIDO DE UNA TRABAJADORA EMBARAZADA. LA CAUSAL DE RESCISIÓN POR FALTAS DE ASISTENCIA DURANTE EL PERIODO DE GRAVIDEZ DEBE JUZGARSE CON PERSPECTIVA DE GÉNERO, APLICANDO UN ESTÁNDAR PROBATORIO FLEXIBLE.

Hechos: La actora presentó demanda laboral en la que alegó despido injustificado. El tribunal del conocimiento absolvió al demandado bajo la consideración de que aquélla no acreditó los presupuestos de su acción, en tanto que el demandado justificó sus excepciones y defensas.

Criterio jurídico: Este Tribunal Colegiado de Circuito determina que tratándose del despido de una mujer en condición de gravidez, el deber de juzgar con perspectiva de género implica apartarse de resultados formalistas y, paralelamente, conlleva una apreciación de los hechos y pruebas en conciencia, en la especie, conforme a un estándar probatorio más laxo para la empleada –ya que le correspondía a ésta la carga de la prueba–, que permita valorar los medios aportados con apego a un estudio de razonabilidad.

Justificación: La Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en la tesis de jurisprudencia 2a./J. 66/2017 (10a.), consideró que si bien la mujer embarazada goza de ciertos derechos y prerrogativas que le reconocen la Constitución General y las leyes, debido a su condición física y social en esta etapa de su vida y con posterioridad al nacimiento de sus hijos, lo cierto es que en la realidad muchas mujeres enfrentan la falta de estabilidad en el empleo, por la carga que supone para algunas empresas otorgar una licencia de maternidad, que les obliga a suplir a la empleada embarazada con los consiguientes costos, así como en la etapa de postparto y de lactancia, por las prerrogativas que la ley impone conceder a las madres trabajadoras, por lo que, ante ello, el Alto Tribunal determinó que esos casos ameritan aplicar la herramienta de perspectiva de género, con el propósito de lograr una garantía real y efectiva de sus derechos; por tanto, si el despido de la trabajadora bajo la causal de rescisión de la relación laboral por faltas injustificadas, ocurrió durante el periodo de embarazo, debe entenderse que se está en presencia de una separación del trabajo que no ocurrió en cualquier tiempo, sino en uno de especial tutela constitucional y convencional, por lo que prevalece el deber de juzgar con perspectiva de género para lograr salvaguardar las medidas de protección de la trabajadora y garantizar una resolución que tienda a proteger la igualdad sustantiva de aquélla, lo que implica apartarse de resultados formalistas y, paralelamente, conlleva apreciar los hechos y pruebas en conciencia, conforme a un estándar probatorio más laxo para la empleada, que permita valorar los medios aportados con apego a un estudio de razonabilidad.

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL SEGUNDO CIRCUITO.



Amparo directo 784/2020. Athziri Fernanda Pagaza Olivares. 15 de julio de 2021. Unanimidad de votos. Ponente: José Antonio Abel Aguilar Sánchez. Secretario: Carlos Mauricio Torres Peña.

Nota: La tesis de 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." 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, con número de registro digital: 2014508.

Esta tesis se publicó el viernes 18 de marzo de 2022 a las 10:21 horas en el Semanario Judicial de la Federación.

