



Tesis

Registro digital: 2025010

Instancia: Tribunales Colegiados
de Circuito

Undécima Época

Materia(s): Laboral

Tesis: XX.T.4 L (10a.)

Fuente: Gaceta del Semanario Judicial
de la Federación.
Libro 15, Julio de 2022, Tomo V,
página 4681

Tipo: Aislada

RENUNCIA DE UNA TRABAJADORA AL SERVICIO DEL ESTADO BAJO VIOLENCIA FÍSICA O MORAL. CONFORME AL MÉTODO DE JUZGAR CON PERSPECTIVA DE GÉNERO, CORRESPONDE AL PATRÓN DEMOSTRAR LA INEXISTENCIA DE ESOS VICIOS DE LA VOLUNTAD.

Hechos: En un juicio laboral burocrático una trabajadora argumentó haber sido despedida injustificadamente porque el patrón ejerció violencia física y moral para que firmara su renuncia. El tribunal responsable arrojó a la operaria la carga de la prueba para demostrar la coacción que refiere y, al no hacerlo, otorgó eficacia a la renuncia, por lo que estimó inacreditado el despido injustificado.

Criterio jurídico: Este Tribunal Colegiado de Circuito determina que conforme al método de juzgar con perspectiva de género, cuando una trabajadora al servicio del Estado afirma que renunció bajo violencia física o moral, corresponde al patrón demostrar la inexistencia de esos vicios de la voluntad.

Justificación: De los artículos 1o. y 4o. de la Constitución General deriva la prohibición de discriminación basada en el género, así como la consagración de la igualdad entre hombres y mujeres. Por su parte, la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belém do Pará), en sus artículos 1 y 5 establece que se entiende por violencia contra la mujer cualquier acción o conducta basada en su género que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico, tanto en el ámbito público como en el privado; que toda mujer podrá ejercer libre y plenamente sus derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales, y que la violencia contra la mujer impide y anula el ejercicio de ese derecho. El artículo 11 de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, prescribe que constituyen violencia laboral contra la mujer, entre otros supuestos, la negativa a respetar su permanencia en el trabajo, las amenazas y las humillaciones. En acatamiento a lo anterior, es excesivo aplicar la regla de que la acreditación de la coacción en la firma de la renuncia corresponde a la trabajadora, pues con ello se genera una desventaja en el proceso laboral, dado que la violencia contra la mujer impide y anula el ejercicio de sus derechos, en este caso, laborales. Así, cuando la trabajadora, desde su escrito de demanda y no como un argumento defensivo, refiere haber sido despedida injustificadamente, precisamente porque a través de violencia física o moral se le obligó a renunciar al empleo y que el despido y la renuncia ocurrieron en forma simultánea, a lo que se agrega que los hechos ocurrieron en privado y de manera verbal, es decir, por su mecánica son de realización oculta, ello implica que su demostración por parte de la trabajadora resulte sumamente difícil. Esto es, al no haber controversia



en cuanto a la firma de la renuncia, lo que debe demostrarse es si existieron o no vicios en la voluntad de la suscriptora, y el patrón puede ofrecer pruebas que desvirtúen las acciones de coacción que se le imputan. Esta forma de establecer la distribución de las cargas probatorias armoniza el marco nacional e internacional de resolver con perspectiva de género, pues con ello se cumple con la finalidad de salvaguardar el derecho a la igualdad que debe prevalecer a favor de la trabajadora que se dijo despedida con violencia, ya que se está frente a una categoría sospechosa, pues se identifica una situación de poder que por cuestiones de género genera un desequilibrio entre las partes de la controversia; por ende, debe regir la regla general de cargas probatorias recogida en el primer párrafo del artículo 784 de la Ley Federal del Trabajo, en donde se establece que se eximirá al trabajador de probar cuando por otros medios se esté en posibilidad de llegar al conocimiento de los hechos, y también que es obligación de la patronal justificar la inexistencia del despido.

TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL VIGÉSIMO CIRCUITO.

Amparo directo 1278/2019. 5 de noviembre de 2020. Unanimidad de votos, con voto concurrente de la licenciada Claudia Luvia Montes De Oca Domínguez, secretaria de tribunal autorizada por la Comisión de Carrera Judicial del Consejo de la Judicatura Federal para desempeñar las funciones de Magistrada. Ponente: Gerardo Octavio García Ramos. Secretario: Salomón Calvo Marín.

Esta tesis se publicó el viernes 15 de julio de 2022 a las 10:22 horas en el Semanario Judicial de la Federación.

