

Circular 2100 71-2022

Transcribimos a ustedes un artículo muy interesante sobre lo que implica juzgar con perspectiva de género.

El artículo fue escrito por Blanca Juárez el 22 de marzo del 2022, publicado en el diario “El Economista”.

DERECHOS LABORALES

¿Qué implica juzgar con perspectiva de género un caso de despido por embarazo?

De acuerdo con dos tesis publicadas en el Semanario Judicial de la Federación este fin de semana, no se puede ignorar que el despido de una persona embarazada ocurre en un momento de su vida que requiere “especial tutela constitucional y convencional”.

Foto: Shutterstock

Básicamente, lo que el Poder Judicial de la Federación (PJF) le ha vuelto a decir a las autoridades laborales y a las personas empleadoras es que no pueden aplicar los reglamentos y leyes de manera categórica y sin criterio cuando se trata de embarazadas. La **perspectiva de género** debe estar presente desde la decisión de despedirla y de juzgar si esa acción es justificable o

no, reiteró.

Un tribunal colegiado analizó los casos de dos **trabajadoras embarazadas** quienes demandaron la reinstalación en sus puestos por despido injustificado, de acuerdo con [la última edición](#)

del

Semanario Judicial de la Federación

. Una de ellas pidió además mantener su afiliación a la seguridad social en tanto se analizaba su asunto, lo cual le fue negado por no haber probado que estaba embarazada, aunque eso pudiera parecer obvio.

El primer asunto que revisó el Segundo Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Segundo Circuito fue el amparo directo 784/2020. La trabajadora laboraba en el sector público, en Servicios Educativos Integrados al Estado de México (SEIEM), y fue separada de su cargo por **faltas injustificadas**, a consideración del organismo.

En primera instancia, el Tribunal Estatal de Conciliación y Arbitraje (TECA) validó la destitución. Pero el magistrado José Antonio Abel Aguilar Sánchez determinó que, “tratándose del despido de una mujer en condición de gravidez, el deber de juzgar con **perspectiva de género** implica apartarse de resultados formalistas”.

Debido a que a ella le corresponde **probar los hechos** —que no se ausentó por un motivo injustificable—, sus argumentos deben considerarse conforme a “un estándar probatorio más laxo”, el cual “permita valorar los medios aportados con apego a un estudio de razonabilidad” y no sólo desde un punto de vista terminante, estableció la sentencia, la cual fue apoyada por unanimidad.

Para emitir la tesis laboral sobre [despidos a personas embarazadas](#), el magistrado Aguilar se basó en la jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN) 2a./J. 66/2017 (10a). En ella, el máximo tribunal considera que la Constitución y las leyes reconocen derechos específicos para esa etapa de su vida y para el postparto. Pero como no siempre son respetados, se debe aplicar

perspectiva de género

para “lograr una garantía real y efectiva”.

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”, señaló el magistrado al recordar la jurisprudencia.

Por lo tanto, si el despido de la trabajadora ocurrió durante su 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”, estableció el tribunal colegiado.

El desafío de probar lo obvio

En el otro caso, el amparo directo 587/2021, la **trabajadora embarazada** requirió, “como providencia cautelar, que no se le diera de baja del instituto de seguridad social en el que se encontraba afiliada”. La providencia cautelar es un mecanismo para conservar algún derecho que pudiera verse afectado por una resolución jurídica.

Sin embargo, debido a que “omitió anexar a la **demanda laboral** elemento alguno en virtud del cual se visibilizara el referido estado de gravidez”, el secretario instructor le negó la petición y archivó el asunto.

Sobre esto, nuevamente el magistrado Aguilar Sánchez indicó que las peticiones de providencia cautelar relacionada con un embarazo [deben juzgarse con perspectiva de género](#) . Además de lo que establece la ley, “deben desahogarse de oficio las pruebas necesarias para visibilizar la situación de vulnerabilidad o discriminación por razón de género”.

Su sentencia, votada a favor por unanimidad, señala que el secretario instructor deberá darle tres días a la trabajadora, conforme a los artículos 871 y 873 de la **Ley Federal del Trabajo**, “a efecto de que allegue al juicio los elementos que tenga a su alcance, relacionados con la providencia cautelar” por motivo de su embarazo.

Pero, de oficio, debe ordenar “el desahogo de las pruebas y la práctica de las diligencias que se estimen pertinentes para visibilizar la situación de vulnerabilidad o **discriminación por razón de género** ”. Él

tiene esa facultad, no debía limitarse a que la trabajadora lo supiera y le entregara todos los requisitos.

Ya en otros casos por despido injustificado, o por supuestas [cartas de renuncia firmadas por mujeres embarazadas](#), la SCJN y varios otros tribunales han protegido a las trabajadoras y le han ordenado a las autoridades laborales juzgar con perspectiva de género. También sobre el acoso y hostigamiento sexuales en el trabajo.

Y aunque el Poder Judicial Federal ha emitido jurisprudencias, pero también tesis laborales que se van acumulando, para exigir una justicia con **perspectiva de género**, siguen presentándose casos valorados con el mismo rasero que pone en desventajas a las mujeres.

“Unámonos más que nunca en un Gran Acuerdo Por México”