

Sentencia 3

Tipo de asunto y número de expediente	Amparo directo 59/2021
Órgano jurisdiccional	Decimocuarto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito
Magistrados	Tarsicio Aguilera Troncoso, Miguel Bonilla López y Fernando Silva García (ponente)
Parte quejosa y/o recurrente	Una mujer que fue separada de su cargo por faltas al trabajo por llevar a su hija a citas médicas
Autoridad responsable y/o órgano jurisdiccional cuya sentencia se recurre	Sexta Sala del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje
Fecha de la sentencia	13/05/2021

Tema: Obligación de juzgar con base en el interés superior de la niñez y perspectiva de género las ausencias del trabajo.

¿Qué pasó?

- Una mujer demandó por la vía laboral a la escuela secundaria en donde trabajaba, reclamando la reinstalación en el puesto y diversas prestaciones, luego de que fuera separada del cargo por haber incurrido en cuatro faltas injustificadas en un mes.
- La quejosa argumentó que las faltas eran justificadas, dado que su hija de nueve años se encontraba enferma, por lo que la tuvo que llevar diversas ocasiones al médico a ser atendida, cuestión que se complicó por los tiempos de espera y de transporte a las clínicas y hospitales.
- La Sexta Sala del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje resolvió que la trabajadora actora no justificó su acción porque no logró desvirtuar la evidencia de sus faltas ni una justificación válida para éstas.
- En contra de esta determinación, la mujer promovió un juicio de amparo directo, argumentando que la Sala responsable debió estudiar el asunto conforme a la Ley Federal de Trabajadores al Servicio del Estado y no la Ley

General del Servicio Profesional Docente, que la Sala aplicó en su perjuicio dicha ley y, finalmente, argumentó que, al no juzgar bajo una perspectiva de género y conforme al interés superior de su hija, la Sala realizó una incorrecta valoración de las pruebas que justificaban su ausencia en la escuela.

¿Qué resolvió el Tribunal?

- Estimó infundados los dos primeros conceptos de violación, ya que consideró correcto que la Sala Responsable hubiera resuelto el asunto conforme a la Ley General del Servicio Profesional Docente, ya que es una ley especial de las personas trabajadoras que regula los supuestos de suspensión ante faltas y que se encontraba vigente al momento de los hechos. De igual manera, se consideró correcto que la Sala responsable no aplicara la Ley General del Sistema para la Carrera de las Maestras y los Maestros en sustitución de la ley mencionada anteriormente, ya que el procedimiento administrativo que resultó en la sanción a la trabajadora, ahora quejosa, había concluido antes de la entrada en vigor de dicha norma.
- Por otro lado, el Tribunal estimó fundado el tercer concepto de violación, debido a que la Sala responsable omitió estudiar el asunto con base en el interés superior de la hija de la trabajadora y con perspectiva de género, advirtiendo una situación de probable discriminación.
- El Tribunal Colegiado indicó que el principio de interés superior del menor implica una obligación por parte de todas las autoridades de tomar las medidas necesarias para proteger los intereses de niños, niñas y adolescentes con mayor intensidad, para así garantizar el disfrute y goce de todos sus derechos. Por otro lado, la perspectiva de género establece la obligación de los órganos jurisdiccionales de identificar y revertir situaciones discriminatorias contra las mujeres y que las ubican en una situación de desventaja. Una de estas situaciones consiste en el papel que históricamente se les ha impuesto a las mujeres del cuidado de sus hijos, incluso cuando también participan en el mercado laboral.
- En el caso concreto, el Tribunal concluyó que la Sala debió advertir una situación de vulnerabilidad, donde la mujer, al ser trabajadora, madre y cuidadora, se encuentra en una situación de desventaja en el mercado laboral y en riesgo de ser penalizada por su dedicación a las tareas de cuidado.
- En ese sentido, se consideró que la Sala responsable realizó una incorrecta valoración de pruebas, ya que se debía revertir la carga de la prueba de tal forma que la parte patronal ofreciera pruebas para demostrar por qué las faltas eran injustificadas, considerando que la narración de los hechos y los

documentos acreditan lo dicho por la trabajadora y su necesidad de acompañar a su hija menor de edad a las citas médicas, siendo ésta una razón justificada para faltar a su trabajo.

- El Tribunal Colegiado resolvió conceder el amparo a la quejosa y ordenó emitir un laudo nuevo en el que la Sala responsable condene a la parte patronal la reinstalación de la trabajadora quejosa y se pronuncie con libertad de jurisdicción respecto de las demás prestaciones y compensaciones accesorias.