

DESPIDO DE MADRE TRABAJADORA POR INASISTENCIA AL TRABAJO, CUIDADO CON VIOLAR EL DERECHO A LA IGUALDAD Y A LA NO DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE GENERO



El despedir a una trabajadora que no ha asistido al trabajo durante un cierto número de días que ocasiona se coloque en uno de los supuestos regulados en el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo (LFT), como de rescisión de la relación laboral sin responsabilidad para el patrón, puede conllevar una violación al derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de género, si es que la trabajadora aduce como razón para su inasistencia el tener que cuidar a un hijo enfermo.

En un entorno sociocultural en el que sigue siendo la madre la principal cuidadora de los hijos es innecesario que se requiera forzosamente que se exhiba algún comprobante para demostrar, por ejemplo, que el niño no podía ser atendido por otra persona, o que la madre es la única que ejerce la patria potestad o que tiene la custodia del menor de edad, siendo suficientes las notas médicas exhibidas para evidenciarlo, pues constituyen indicios de que fue la propia madre quien cuidó a su hijo durante su ausencia de la fuente laboral.

De tal forma que en estos casos el despido laboral es injustificado, a pesar de haberse colocado en uno de los supuestos legales para ser considerado como justificado, ya que la rescisión de la relación de trabajo no se da por razones laborales, sino en virtud de una discriminación por razón de género.

De acuerdo con la tesis VII.1o.T.12 L (11a.) de rubro **DESPIDO DE UNA MADRE TRABAJADORA. LA CAUSA DE RESCISIÓN POR MÁS DE 3 FALTAS EN UN PERIODO DE 30 DÍAS, CON MOTIVO DE LOS CUIDADOS QUE BRINDÓ A SU HIJO MENOR DE EDAD, DEBE JUZGARSE BAJO LOS DERECHOS A LA IGUALDAD Y A LA NO DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE GÉNERO, CON UN ESTÁNDAR DE PRUEBA INDICIARIA**, publicada el 5 de julio de 2024 en el Semanario Judicial de la Federación, la regularidad constitucional de los derechos a la igualdad y a la no discriminación puede ser directa o indirecta.

Es indirecta cuando la discriminación se genera como resultado de leyes, políticas o prácticas que, en apariencia, son neutrales, pero que impactan adversamente en el ejercicio de los derechos de ciertos grupos o personas, por lo que cuando se alega despido injustificado por discriminación de género y el patrón acredita alguna causal para rescindir la relación laboral conforme al artículo 47 de la LFT, surge la necesidad de acudir al estándar de prueba para la acreditación de la discriminación en las relaciones laborales, el cual se realiza a partir de indicios.

En el caso en comento, tales indicios se encuentran representados por las notas médicas donde consta la enfermedad del hijo de la trabajadora, lo cual pone en evidencia que la madre es quien lo cuidó y representa el motivo de su inasistencia al trabajo.