



**Suprema Corte**  
de Justicia de la Nación



**DERECHOS**  
**HUMANOS**

Este resumen contiene la carátula, la síntesis y el extracto de una sentencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación. Para facilitar la lectura del extracto, se realizaron modificaciones al texto original de la misma. Este documento tiene fines informativos, por lo que carece de efectos vinculantes.

## **DESPIDO INJUSTIFICADO POR EMBARAZO**

**CASO:** Contradicción de Tesis 318/2018

**MINISTRA PONENTE:** Yasmín Esquivel Mossa

**SENTENCIA EMITIDA POR:** Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación

**FECHA:** 8 de mayo de 2019

**TEMAS:** derecho al trabajo, derecho a la igualdad y no discriminación, derecho a ser juzgada con perspectiva de género, despido injustificado, valoración probatoria, renuncia, embarazo.

**CITA DE LA SENTENCIA:** Suprema Corte de Justicia de la Nación, Contradicción de Tesis 318/2018, Segunda Sala, Min. Yasmín Esquivel Mossa. Sentencia de 8 de mayo de 2019, México.

El texto íntegro de la sentencia puede consultarse en el siguiente enlace:

<https://www.scjn.gob.mx/derechos-humanos/sites/default/files/sentencias-embematicas/sentencia/2021-01/CT%20318-2018.pdf>

**CITA SUGERIDA PARA ESTE DOCUMENTO:** Suprema Corte de Justicia de la Nación, *Extracto de la Contradicción de Tesis 318/2018*, Dirección General de Derechos Humanos, México.

## SÍNTESIS DE LA CONTRADICCIÓN DE TESIS 318/2018

**ANTECEDENTES:** Un tribunal colegiado del Estado de México (tribunal denunciante) denunció la posible contradicción de tesis entre el criterio que emitió y los sustentados por dos tribunales colegiados de Nuevo León y uno de Guerrero (tribunales disidentes). En los criterios de los tribunales disidentes se sostuvo, esencialmente, que en caso de que una trabajadora alegue el despido injustificado por motivo de su embarazo y el empleador se excepcione con la presentación de su renuncia, la Junta de Conciliación y Arbitraje (la Junta) encargada de resolver debe analizar la verosimilitud de ese documento, pues no sería lógico que una mujer embarazada renunciara a su trabajo y a las prestaciones de seguridad social que como trabajadora tiene derecho. Por su parte, el tribunal denunciante de la contradicción de tesis decidió que cuando se alegue el despido injustificado por embarazo, si la renuncia de la trabajadora exhibida por el empleador se perfecciona por las periciales ofrecidas por las partes, es suficiente para darle valor probatorio, pues se entiende que la trabajadora embarazada voluntariamente decidió dar por terminada la relación laboral.

**CUESTIÓN A RESOLVER:** Determinar si debe o no ordenarse a la Junta laboral analizar la verosimilitud de la renuncia de la trabajadora exhibida por el patrón, ante el dicho de aquélla en el sentido de que fue despedida con motivo de su embarazo, aunque el escrito respectivo hubiese sido perfeccionado con peritajes, y aún en el caso de que la actora no haya objetado el contenido de tal documento.

**RESOLUCIÓN DEL CASO:** Sí existe contradicción de tesis, esencialmente, por las siguientes razones. La Corte ha establecido que cuando una mujer alega haber sido objeto de discriminación en una relación laboral, como ser despedida por estar embarazada, se debe aplicar la perspectiva de género para analizar su caso. Lo anterior implica reconocer la realidad socio-cultural en que se desenvuelve la mujer y eliminar las barreras y obstáculos que la colocan en una situación de desventaja. El hecho de que una mujer esté embarazada supone la necesidad de atención médica y el disfrute de otras prestaciones de seguridad social para garantizar la salud de la madre y del menor, por lo que al Estado le corresponde maximizar su

protección y disfrute de derechos. Las Juntas están facultadas por la Ley Federal del Trabajo para dictar sus laudos en torno al análisis de la verosimilitud de hechos controvertidos en el juicio laboral, de forma que la valoración de las pruebas debe apartarse de un resultado formalista y resolver con apego a la verdad material deducida de la razón y atendiendo al principio constitucional de primacía de la realidad. Así, la trabajadora embarazada que alegó ser despedida por motivo de su embarazo, conlleva a que la Junta examine si existen indicios y valore las condiciones personales de la trabajadora que le permitan determinar si es verosímil que haya presentado su renuncia en estado de gravidez, con independencia de que la trabajadora haya o no objetado el contenido de su renuncia exhibida en juicio. Cabe destacar que la presunción del acto discriminatorio depende de que la trabajadora pruebe que estaba embarazada al momento de la terminación de la relación laboral. Y el empleador debe probar que la terminación de la relación laboral tuvo una causa ajena al embarazo y que la renuncia se realizó de manera libre y espontánea. En consecuencia, se determinó que debía regir, con carácter de jurisprudencia, el criterio emitido con el rubro: TRABAJADORA EMBARAZADA. SI EL PATRÓN SE EXCEPCIONA ADUCIENDO QUE LA ACTORA RENUNCIÓ Y ÉSTA DEMUESTRA QUE AL MOMENTO DE CONCLUIR EL VÍNCULO LABORAL ESTABA EMBARAZADA, EL SÓLO ESCRITO DE RENUNCIA ES INSUFICIENTE PARA DEMOSTRAR QUE FUE LIBRE Y ESPONTÁNEA.

**VOTACIÓN:** La Segunda Sala resolvió el presente asunto por unanimidad de cinco votos de la ministra Yasmín Esquivel Mossa y los ministros Alberto Pérez Dayán, Eduardo Medina Mora I., José Fernando Franco González Salas y Javier Laynez Potisek.

Los votos formulados pueden consultarse en el siguiente enlace:

<https://www2.scjn.gob.mx/ConsultaTematica/PaginasPub/DetallePub.aspx?AsuntoID=244233>

## EXTRACTO DE LA CONTRADICCIÓN DE TESIS 318/2018

- p.1 Ciudad de México. La Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación (esta Corte), en sesión de 8 de mayo de 2019, emite la siguiente sentencia.

### ANTECEDENTES

- p.1-2 El 25 de noviembre de 2018, el Magistrado Presidente en funciones de un tribunal colegiado del Estado de México (el tribunal denunciante) denunció la posible contradicción de tesis entre el criterio que sostuvo al resolver un amparo directo y aquellos sustentados por dos tribunales colegiados de Nuevo León y uno de Guerrero (tribunales disidentes).
- p.2-3 Por acuerdo de 2 de octubre de 2018, el Presidente de esta Corte ordenó formar y registrar el expediente relativo. Por acuerdo de 22 de marzo de 2019, se turnó el presente asunto a la Ministra Yasmín Esquivel Mossa, para la formulación del proyecto de resolución respectivo.
- p.6 Las consideraciones contenidas en las ejecutorias pronunciadas por los Tribunales Colegiados de Circuito que dieron origen a la denuncia de contradicción son las siguientes:
- p.26 Ante los órganos contendientes, se presentó la necesidad de valorar la verosimilitud de la renuncia presentada por el patrón ante el dicho de la trabajadora, quien manifestó que había sido despedida con motivo de su embarazo, lo cual implicó un alegato que implicaba utilizar la herramienta de perspectiva de género y el principio de no discriminación, frente al perfeccionamiento del documento a través de pruebas periciales desahogadas en juicio.

Esta situación condujo al tribunal denunciante, a otorgar plena validez a la renuncia de la trabajadora, toda vez que con el resultado de las pruebas periciales se desprendía fehacientemente su voluntad expresa de dar por terminada la relación laboral, al acreditarse por esos medios técnicos su contenido y firma, así como el momento en que fue estampada, incluyendo, en su caso, su huella digital, por lo que estimó que ante esas

circunstancias, resultaba innecesario aplicar el estudio con perspectiva de género, puesto que con base en esos elementos, no existía duda de que la trabajadora dio por terminada de manera voluntaria su relación laboral.

- p.27 Los tribunales disidentes consideraron que ante un alegato de despido injustificado por causa de embarazo, es necesario que la Junta de Conciliación y Arbitraje (la Junta) estudie la verosimilitud de la renuncia presentada por el patrón, analizándola en conciencia y con perspectiva de género, incluso dejando al margen su perfeccionamiento con el resultado de pruebas periciales, pues sería ilógico que una mujer en ese estado renuncie a su trabajo, atendiendo a la vulnerabilidad en la que se encuentra y a la renuncia de los derechos que se ven implicados.

### **ESTUDIO DE FONDO**

- p.24-25 Esta Corte ha determinado que se precisa de la reunión de los siguientes supuestos para que exista contradicción de tesis: por un lado, la presencia de dos o más ejecutorias en las que se adopten criterios jurídicos discrepantes sobre un mismo punto de derecho, independientemente de que las cuestiones fácticas que lo rodean no sean exactamente iguales; y por otro, que la diferencia de criterios emitidos en esas ejecutorias se presente en las consideraciones, razonamientos o respectivas interpretaciones jurídicas.
- p.25-26 De modo que esta Corte observa que sí existe la contradicción de tesis denunciada, entre lo sostenido por el tribunal denunciante, y lo sustentado por los tribunales disidentes.
- p.27 Se advierte que existe contradicción de criterios sobre un mismo punto jurídico y su materia consiste en determinar si debe o no ordenarse a la Junta analizar la verosimilitud de la renuncia de la trabajadora exhibida por el patrón, ante el dicho de aquélla en el sentido de que fue despedida con motivo de su embarazo, aunque el escrito respectivo hubiese sido perfeccionado con peritajes, y aún en el caso de que la actora no haya objetado el contenido de tal documento.

Así, el criterio que debe prevalecer con carácter de jurisprudencia es el que sostiene esta Corte, en atención a las siguientes consideraciones.

- p.27-28 La Segunda Sala al resolver la Contradicción de Tesis 422/2016 estableció que, si bien la mujer embarazada goza de ciertos derechos y prerrogativas que le reconocen la Constitución Federal y las leyes, también lo es que en la realidad muchas mujeres enfrentan la falta de estabilidad en el empleo, por la carga que supone para algunas empresas el otorgar una licencia de maternidad, que les obliga a suplir a la empleada embarazada con los consiguientes costos, tanto como en la etapa posparto y de lactancia, por las prerrogativas que la ley impone conceder a las madres trabajadoras.
- p.28 Ante esta situación, se determinó, entre otras cosas, que cuando el motivo alegado por la trabajadora sea un acto discriminatorio, como el consistente en que el patrón haya dado terminación a la relación de trabajo, porque aquélla se encuentra embarazada, ello amerita aplicar la herramienta de perspectiva de género, que implica reconocer la realidad socio-cultural en que se desenvuelve la mujer y eliminar las barreras y obstáculos que la colocan en una situación de desventaja en un momento en que de manera particular requiere gozar de la atención médica necesaria del periodo pre y postnatal y de las demás prestaciones de seguridad social que garanticen el bienestar del menor, lo que exige una mayor y particular protección del Estado, con el propósito de lograr una garantía real y efectiva de sus derechos.
- p.30 Ahora bien, en torno al análisis de la verosimilitud de hechos controvertidos en el juicio laboral, la Segunda Sala ha emitido diversos criterios en los que ha determinado su validez, en atención a la facultad prevista en el artículo 841 de la Ley Federal del Trabajo (LFT).
- p.30-31 De dicho dispositivo se desprende que, las Juntas de Conciliación y Arbitraje deben dictar sus laudos a verdad sabida y buena fe guardada, apreciando los hechos en conciencia, sin necesidad de sujetarse a formulismos o reglas con relación a las pruebas aportadas por las partes, pero siempre expresando los motivos y fundamentos legales en que se apoyen, siendo claros y congruentes con las pretensiones deducidas en juicio.
- p.31 En efecto, la Segunda Sala al resolver la Contradicción de Tesis 436/2016 sostuvo que, si bien la carga de la prueba sobre el tiempo efectivamente laborado cuando exista

controversia sobre el particular, siempre corresponde al patrón, por ser quien dispone de los medios necesarios para ello, las Juntas deben, en la etapa de la valoración de las pruebas y con fundamento en el artículo 841 de la LFT, apartarse del resultado formalista y fallar con apego a la verdad material deducida de la razón.

Similar criterio fue sustentado en la Contradicción de Tesis 250/2011, en la cual se resolvió que las Juntas podrán determinar si la jornada desarrollada por un trabajador doméstico atiende a las particularidades normales del trabajo o a circunstancias extraordinarias o especiales que permitan definir si se prestó el trabajo en exceso, tomando en consideración la razonabilidad y verosimilitud del reclamo.

- p.32 Asimismo, al resolver la Solicitud de Sustitución de Jurisprudencia 8/2015, la Segunda Sala sostuvo el criterio de que las autoridades jurisdiccionales laborales están facultadas para realizar un juicio de verosimilitud, cuando el salario indicado por el trabajador en su demanda, de acuerdo con la categoría que ocupaba, resulte excesivo, no obstante que se haya tenido por contestada en sentido afirmativo.
- p.32-33 En esos términos, es evidente que ante el alegato de una trabajadora en el sentido de haber sido despedida con motivo de su embarazo, ello conlleva a la obligación de la Junta de examinar escrupulosamente si existen indicios o pruebas circunstanciales que pudieran llevar a la conclusión de que resulta inverosímil que la trabajadora haya renunciado a su empleo, haciendo uso de la facultad que le confiere el artículo 841 de la LFT, y tomar en cuenta las características particulares del caso, así como las condiciones personales de la trabajadora, tales como su preparación, estado de salud, solvencia económica y cualquier otro elemento de juicio que le permita determinar si es verosímil o no que la trabajadora haya renunciado a su empleo estando embarazada.
- p.33 Lo anterior debe ser analizado por el juzgador, atendiendo al principio de primacía de la realidad consagrado en el tercer párrafo del artículo 17 de la Constitución Federal, pues en la práctica es más probable la existencia de un despido con motivo del embarazo de la trabajadora, que su renuncia voluntaria al encontrarse en estado de gravidez.

Por tanto, aún en el caso de que la trabajadora no haya objetado el contenido de su renuncia exhibida en juicio, por su estado de vulnerabilidad con motivo de su embarazo, existe duda razonable acerca de la voluntad de la mujer de prescindir del empleo, por los gastos que implica el alumbramiento y la necesidad de acceder a la seguridad social que podría sufragar la atención médica que se requiera.

Es de resaltar que el estudio sobre la credibilidad de la renuncia exhibida por el patrón está sujeto a que en juicio se acredite que la trabajadora se encontraba embarazada al momento de la terminación de la relación laboral, pues de ello depende la presunción en torno al acto discriminatorio y constituye un presupuesto lógico para poder afirmar que el despido obedeció al estado de buena esperanza de la actora.

p.33-34 Por su parte, corresponde al empleador demostrar que la terminación de la relación de trabajo tuvo una causa ajena al embarazo y que la renuncia de ésta se realizó de manera libre y espontánea. Lo anterior, atendiendo al criterio sustentado por la Segunda Sala al resolver la contradicción de tesis 422/2016, así como a lo establecido en el artículo 8 del Convenio 183 de la Organización Internacional del Trabajo, que si bien el Estado mexicano no ha ratificado, lo cierto es que es aplicable al caso como un estándar internacional de protección de las mujeres trabajadoras, pues se establece que incumbirá al empleador la carga de la prueba de que los motivos del despido no están relacionados con el embarazo, el nacimiento del hijo y sus consecuencias o la lactancia.

## **RESOLUCIÓN**

p.34 Por consiguiente, el criterio que en lo sucesivo deberá regir con carácter de jurisprudencia es el sustentado por esta Corte con el rubro siguiente:

TRABAJADORA EMBARAZADA. SI EL PATRÓN SE EXCEPCIONA ADUCIENDO QUE LA ACTORA RENUNCIÓ Y ÉSTA DEMUESTRA QUE AL MOMENTO DE CONCLUIR EL VÍNCULO LABORAL ESTABA EMBARAZADA, EL SÓLO ESCRITO DE RENUNCIA ES INSUFICIENTE PARA DEMOSTRAR QUE FUE LIBRE Y ESPONTÁNEA.