



Reseñas Argumentativas del Pleno y de las Salas

RESEÑA DE LA CONTRADICCIÓN DE TESIS 318/2018

MINISTRA PONENTE: YASMÍN ESQUIVEL MOSSA
SECRETARIA DE ESTUDIO Y CUENTA: GUADALUPE M. ORTIZ BLANCO

SEGUNDA SALA DE LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN

"SI LA TERMINACIÓN LABORAL OCURRE CUANDO UNA EMPLEADA SE ENCUENTRA EMBARAZADA Y EL PATRÓN ADUCE QUE LA TRABAJADORA RENUNCIÓ, DEBE ACREDITARSE QUE LA RENUNCIA FUE LIBRE Y ESPONTÁNEA"

La contradicción de tesis fue denunciada por el Segundo Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Segundo Circuito, entre el criterio emitido por dicho órgano colegiado y los sustentados por el Tercer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Cuarto Circuito, el Segundo Tribunal Colegiado en Materias Civil y de Trabajo del Vigésimo Primer Circuito, el Primer Tribunal Colegiado en Materias Administrativa y de Trabajo del Décimo Primer Circuito y el Primer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Cuarto Circuito, toda vez que al resolver asuntos de su competencia, se pronunciaron sobre un mismo problema jurídico y llegaron a conclusiones opuestas, tal como enseguida se señala:

I. Criterios en contradicción

- El Tercer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Cuarto Circuito concluyó que si una trabajadora alega haber sido despedida con motivo de su embarazo y el patrón se excepciona presentando su renuncia, la Junta debe analizar la verosimilitud de ese documento, al ser ilógico que aquélla renuncie a su trabajo y a los beneficios que por su estado le concede la ley en materia de seguridad y asistencia social, máxime que el hecho de que estuviera embarazada a la fecha de la renuncia, es una presunción humana que la Junta debe sopesar, con independencia del resultado que las pruebas técnicas arrojen sobre la renuncia.
- El Segundo Tribunal Colegiado en Materias Civil y de Trabajo del Vigésimo Primer Circuito consideró que en caso de que se alegue un despido injustificado por motivo de embarazo y el

patrón se excepciona presentando la renuncia de la trabajadora, a él le corresponde probar tal extremo y la Junta debe analizar la verosimilitud de ese documento desde una perspectiva de género, atendiendo a si es creíble que una trabajadora embarazada renuncie a su empleo con las consecuencias que ello implica, pues lo estaría haciendo también a la asistencia y seguridad social que pudiera necesitar derivados de la maternidad prenatal y posnatal, en términos constitucionales.

- El Primer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Cuarto Circuito sostuvo que en los casos en los que la trabajadora alegue que fue despedida a causa de su embarazo, la Junta debe considerar las circunstancias particulares del caso y en atención a la perspectiva de género, realizar un escrutinio estricto, a fin de determinar si el despido se debió a una discriminación de su patrón, atendiendo a si resultaría o no inadmisibles que una mujer en ese estado firmara voluntariamente una renuncia, pues ello la dejaría sin los medios económicos para sufragar los gastos del embarazo y alumbramiento, aunado a que si la quejosa promovió dentro del término legal la demanda laboral, alegando que no deseaba terminar la relación de trabajo, pero que se vio presionada y obligada a aceptar la renuncia, ello confirmaría la presunción humana de que su voluntad estaba viciada y coaccionada.
- En cambio, el Segundo Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Segundo Circuito manifestó que el alegato de la trabajadora de haber sido despedida con motivo de su embarazo, no eximía a la Junta Laboral de realizar un estudio con perspectiva de género; sin embargo, si la renuncia exhibida por el patrón es perfeccionada con la prueba pericial, ello sería suficiente para otorgarle pleno valor probatorio, sin ser necesario que la Junta realizara un escrutinio sobre su validez, pues no existiría duda de que la trabajadora dio por terminada su relación laboral de manera voluntaria.

Cabe señalar que, tratándose del criterio sostenido por el Primer Tribunal Colegiado en Materias Administrativa y de Trabajo del Décimo Primer Circuito, la Segunda Sala advirtió que no existía contradicción con los sustentados por los restantes órganos colegiados contendientes, ya que no había un punto de derecho en común o razonamientos relativos a la misma cuestión, ni resolvían asuntos similares.

Correspondió conocer de la contradicción de criterios a la Segunda Sala del Alto Tribunal del país y formular el proyecto de resolución a la señora **Ministra Yasmín Esquivel Mossa**, el cual fue resuelto el día 8 de mayo de 2018.

II. Análisis de la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación

La Segunda Sala hizo notar que al resolver la diversa contradicción de tesis 422/2016¹ estableció que, si bien la mujer embarazada goza de los derechos y prerrogativas que le reconocen la Constitución 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 las obliga a suplir a la empleada embarazada, tanto en la etapa de posparto como en la de lactancia, por las prerrogativas que la ley impone conceder a las madres trabajadoras.

Que ante tal situación, cuando la trabajadora alegara un acto discriminatorio, como el hecho de que el patrón termine la relación de trabajo porque aquélla se encuentra embarazada, ello ameritaría aplicar la herramienta de perspectiva de género, que implica reconocer la realidad sociocultural 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 posnatal y de las demás prestaciones de seguridad social que garanticen el bienestar del menor, lo que exige una mayor y particular protección del Estado, a fin de lograr una garantía real y efectiva de sus derechos.²

La Sala destacó también que respecto al análisis de la verosimilitud de hechos controvertidos en un juicio laboral, se han emitido diversos criterios en los que se ha determinado su validez, en atención a la facultad prevista en el artículo 841 de la Ley Federal del Trabajo,³ en el que se establece 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 en relación con 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.

Para ello, la Sala hizo alusión a diversos criterios en los que se ha señalado, en esencia, que las Juntas deben, en la etapa de la valoración de las pruebas, apartarse del resultado formalista y fallar con apego

¹ Resuelta en la sesión del 22 de marzo de 2017, bajo la ponencia de la señora **Ministra Margarita Beatriz Luna Ramos**

² La Sala indicó que lo anterior tiene sustento en la jurisprudencia 2a./J. 66/2017 (10a.), consultable en la *Gaceta del Semanario Judicial de la Federación*, Décima Época, Libro 43, junio de 2017, Tomo II, página 1159, registro digital: 2014508, de rubro: "OFRECIMIENTO DE TRABAJO. AUN CUANDO SE CONSIDERE DE BUENA FE, NO DEBE TOMARSE EN CUENTA PARA LA DISTRIBUCIÓN DE LAS CARGAS PROBATORIAS CUANDO EL DESPIDO SE DA DURANTE EL PERIODO DE EMBARAZO DE LA TRABAJADORA, AL CONSTITUIR UN TEMA QUE OBLIGA A JUZGAR CON PERSPECTIVA DE GÉNERO."

³ **ARTÍCULO 841.** Los laudos se dictarán a verdad sabida y buena fe guardada, y apreciando los hechos en conciencia, sin necesidad de sujetarse a reglas o formulismos sobre estimación de las pruebas, pero las Juntas de Conciliación y Arbitraje están obligadas a estudiar pormenorizadamente las rendidas, haciendo la valoración de las mismas. Asimismo, expresarán los motivos y fundamentos legales en que se apoyan.

a la verdad deducida de la razón, esto es, tener en cuenta la razonabilidad y verosimilitud de los reclamos efectuados.⁴

Por ende, la Sala sostuvo que ante el alegato de una trabajadora en el sentido de haber sido despedida con motivo de su embarazo, ello obliga a la Junta a examinar minuciosamente 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 Ley Federal del Trabajo, así como tener en cuenta las características particulares del caso y las condiciones personales de la trabajadora, tales como su preparación, estado de salud, solvencia económica y cualquier otro elemento que permita determinar si es verosímil o no que haya renunciado a su empleo estando embarazada.

La Sala señaló que lo anterior debía ser analizado atendiendo al principio de primacía de la realidad, ya que 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 gestación; asimismo, se destacó que, aun si la trabajadora no objeta el contenido de su renuncia por su estado de vulnerabilidad con motivo de su embarazo, existiría una duda razonable acerca de su voluntad de prescindir del empleo, por los gastos que implican el alumbramiento y la necesidad de acceder a la seguridad social que podría sufragar la atención médica que requiera.

Sostuvo 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 que se terminó la relación laboral, pues de ello depende la presunción en torno al acto discriminatorio y constituiría un presupuesto lógico para afirmar que el despido obedeció a su estado de gravidez; por otro lado, correspondería al patrón 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.

⁴ Véase contradicción de tesis 436/2016 de la que derivó la jurisprudencia 2a./J. 68/2017 (10a.), *Gaceta del Semanario Judicial de la Federación*, Décima Época, Libro 43, junio de 2017, Tomo II, página 1409, registro digital: 2014586, de rubro: "TIEMPO EXTRAORDINARIO. METODOLOGÍA PARA RESOLVER SOBRE SU RECLAMO, CONFORME AL ARTÍCULO 784, FRACCIÓN VIII, DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, VIGENTE A PARTIR DEL 1 DE DICIEMBRE DE 2012."; contradicción de tesis 250/2011, de la que derivó la jurisprudencia 2a./J. 3/2011 (10a.), *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Décima Época, Libro IV, enero de 2012, Tomo 4, página 3745, registro digital: 2000172, de rubro: "TRABAJADORES DOMÉSTICOS DENOMINADOS "DE ENTRADA POR SALIDA". PROCEDENCIA DEL PAGO DE TIEMPO EXTRAORDINARIO."; y la solicitud de sustitución de jurisprudencia 8/2015, de la que derivó la tesis 2a./J. 39/2016 (10a.), *Gaceta del Semanario Judicial de la Federación*, Décima Época, Libro 29, abril de 2016, Tomo II, página 1363, registro digital: 2011445, de rubro: "SALARIO. LA JUNTA PUEDE HACER UN JUICIO DE VEROSIMILITUD SOBRE SU MONTO AL CONSIDERARLO EXCESIVO, CUANDO SE HAYA TENIDO POR CIERTO EL HECHO RELATIVO, ANTE LA FALTA DE CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA POR PARTE DEL PATRÓN."

Lo anterior, atendiendo al criterio sustentado por la Segunda Sala en la jurisprudencia 2a./J. 66/2017 anteriormente referida, así como a lo establecido en el artículo 8 del Convenio 183 de la Organización Internacional del Trabajo,⁵ aplicable al caso como un estándar internacional de protección de las mujeres trabajadoras.

Con base en las anteriores consideraciones, se determinó que el criterio que debe prevalecer con carácter de jurisprudencia es el 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 SOLO ESCRITO DE RENUNCIA ES INSUFICIENTE PARA DEMOSTRAR QUE FUE LIBRE Y ESPONTÁNEA."⁶

La determinación anterior se aprobó por unanimidad de cinco votos de la señora **Ministra Yasmín Esquivel Mossa** (Ponente) y los señores **Ministros Alberto Pérez Dayán, Eduardo Medina Mora Icaza, José Fernando Franco González Salas y Javier Laynez Potisek** (Presidente

Suprema Corte de Justicia de la Nación
Secretaría General de la Presidencia
Dirección General de Casas de la Cultura Jurídica

Dirección de Normatividad y Crónicas
Chimalpopoca 112, Piso 3, Col. Centro, Cuauhtémoc,
C. P. 06080, Ciudad de México, México

⁵ **Artículo 8o.**

Se prohíbe al empleador que despida a una mujer que esté embarazada, o durante la licencia mencionada en los artículos 4 o 5, o después de haberse reintegrado al trabajo durante un período que ha de determinarse en la legislación nacional, excepto por motivos que no estén relacionados con el embarazo, el nacimiento del hijo y sus consecuencias o la lactancia. La carga de la prueba de que los motivos del despido no están relacionados con el embarazo o el nacimiento del hijo y sus consecuencias o la lactancia incumbirá al empleador.

Se garantiza a la mujer el derecho a retornar al mismo puesto de trabajo o a un puesto equivalente con la misma remuneración, al término de la licencia de maternidad.

⁶ Tesis: 2a./J. 96/2019 (10a.), *Gaceta del Semanario Judicial de la Federación*, Décima Época, Libro 68, julio de 2019, Tomo II, página 998, registro digital: 2020317