

**CONTRADICCIÓN DE TESIS 318/2018
ENTRE LAS SUSTENTADAS 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,
EL SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO EN
MATERIA DE TRABAJO DEL SEGUNDO
CIRCUITO Y EL PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO
EN MATERIA DE TRABAJO DEL CUARTO
CIRCUITO.**

**PONENTE: MINISTRA YASMÍN ESQUIVEL MOSSA
SECRETARIA: GUADALUPE M. ORTIZ BLANCO
PROYECTÓ: RODRIGO ARTURO CUEVAS Y MEDINA**

Ciudad de México. Acuerdo de la Segunda Sala de la
Suprema Corte de Justicia de la Nación, correspondiente al día
ocho de mayo de dos mil diecinueve.

VISTOS, los autos para resolver el expediente relativo a la
denuncia de contradicción de tesis identificada al rubro, y

R E S U L T A N D O:

PRIMERO. Denuncia de la contradicción de tesis.
Mediante oficio 1391/2018 de veinticinco de septiembre de dos
mil dieciocho, recibido el veintisiete del mismo mes y año, en la
Oficina de Certificación Judicial y Correspondencia de la
Suprema Corte de Justicia de la Nación, el Magistrado
Presidente en funciones del Segundo Tribunal Colegiado en
Materia de Trabajo del Segundo Circuito, denunció la posible
contradicción de tesis entre el criterio que sostuvo al resolver el
amparo directo ***** y aquellos sustentados por los
siguientes órganos jurisdiccionales:

CONTRADICCIÓN DE TESIS 318/2018

a) El Tercer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Cuarto Circuito al resolver el juicio de amparo directo ***** , que dio origen a la tesis aislada IV.3o.T.272 L, con número de registro 167850;

b) El Segundo Tribunal Colegiado en Materias Civil y de Trabajo del Vigésimo Primer Circuito, al resolver el juicio de amparo directo ***** , que dio origen a la tesis aislada XXI.2o.C.T.1 L (10a.), con número de registro 2002752;

c) El Primer Tribunal Colegiado en Materias Administrativa y de Trabajo del Décimo Primer Circuito al resolver el juicio de amparo directo ***** , que dio origen a la tesis aislada XI.1o.A.T.31 L (10a.) con número de registro 2010842; y

d) El Primer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Cuarto Circuito al resolver el juicio de amparo directo ***** .

SEGUNDO. Trámite. Por acuerdo de dos de octubre de dos mil dieciocho¹, el Presidente de la Suprema Corte de Justicia de la Nación ordenó formar y registrar el expediente relativo con el número 318/2018; instruyó a la Presidencia del Tercer Tribunal Colegiado en Materia del Trabajo del Cuarto Circuito para que remitiera a través del MINTERSCJN la versión original del proveído en el que informe si el criterio sustentado en el amparo directo ***** de su índice se encuentra vigente o fue superado o abandonado, y solicitó a la Directora General de Archivos y Documentación del Consejo de la Judicatura Federal para que remitiera copia certificada de la sentencia emitida en dicho expediente; por otra parte, instruyó a la Presidencia de los restantes Tribunales Colegiados de Circuito involucrados en esta contradicción de tesis, a efecto de que remitieran a través del MINTERSCJN la versión digitalizada del original o, en su caso,

¹ Fojas 86 a 90 del expediente.

de la copia certificada de las ejecutorias dictadas en los asuntos de sus respectivos índices, así como del proveído en el que informen si el criterio sustentado en dichos asuntos se encuentra vigente o si ha sido superado o abandonado; asimismo, ordenó dar vista a los Plenos en Materia de Trabajo del Segundo y Cuarto Circuitos, así como a los del Décimo Primer y Vigésimo Primer Circuitos; y ordenó turnar el asunto a la señora Ministra Margarita Beatriz Luna Ramos para su estudio y formulación del proyecto de resolución correspondiente.

Mediante acuerdo de veintitrés de octubre de dos mil dieciocho², el Presidente de la Segunda Sala de este Alto Tribunal ordenó que ésta se avocara al conocimiento del asunto.

TERCERO. Retorno. Por acuerdo de veintidós de marzo de dos mil diecinueve, el Presidente de la Segunda Sala ordenó el retorno del presente asunto a la **Ministra Yasmín Esquivel Mossa**, para la formulación del proyecto de resolución respectivo.

C O N S I D E R A N D O :

PRIMERO. Competencia. Esta Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación es competente para resolver la presente denuncia de contradicción de tesis, suscitada entre Tribunales Colegiados de diferentes Circuitos, de conformidad con lo dispuesto por los artículos 107, fracción XIII, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 226 fracción II, de la Ley de Amparo y, 21, fracción VIII, de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación, y por los Puntos

² Foja 131 del expediente.

CONTRADICCIÓN DE TESIS 318/2018

Primero y Segundo, fracción VII, del Acuerdo General 5/2013 del Tribunal Pleno de esta Suprema Corte de Justicia de la Nación.

SEGUNDO. Legitimación. La presente denuncia de contradicción de tesis proviene de parte legítima, de conformidad con lo dispuesto por los artículos 107, fracción XIII, párrafo segundo, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y 227, fracción II, de la Ley de Amparo, toda vez que fue formulada por el Magistrado Presidente en funciones del Segundo Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Segundo Circuito.

TERCERO. Procedencia. La denuncia de la contradicción de tesis sustentadas por Tribunales Colegiados de Circuito, requiere como presupuesto básico que las sentencias en que los criterios discrepantes fueron emitidos tengan la naturaleza de ejecutorias, pues de no ser así, por encontrarse en trámite el recurso de revisión interpuesto en contra de una de esas sentencias, el criterio emitido por el respectivo Tribunal Colegiado está sujeto a la determinación que sobre el particular adopte la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

En el caso, es un hecho notorio la existencia del **amparo directo en revisión 6113/2018**, promovido en contra de la sentencia dictada en el amparo directo *****, del índice del Segundo Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Segundo Circuito, denunciante de la posible contradicción de tesis, el cual fue desechado por auto de Presidencia de veintiséis de septiembre de dos mil dieciocho, mismo que fue notificado a la recurrente el veintitrés de octubre siguiente, sin que lo haya impugnado, en términos de la certificación de veintiuno de noviembre del año que transcurre, emitida por la Subsecretaría General de Acuerdos de este Alto Tribunal.

Es aplicable la tesis **P. IX/2004** emitida por el Tribunal Pleno, de rubro y datos de identificación siguientes: **“HECHOS NOTORIOS. LOS MINISTROS PUEDEN INVOCAR COMO TALES, LOS EXPEDIENTES Y LAS EJECUTORIAS TANTO DEL PLENO COMO DE LAS SALAS DE LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN.”** (Semanao Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Tomo XIX, abril de 2004, página 259, registro 181729).

En esos términos, es evidente que ha adquirido firmeza la sentencia dictada en el amparo directo ***** , del índice del Segundo Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Segundo Circuito, toda vez que el auto de desechamiento de veintiséis de septiembre de dos mil dieciocho, no fue impugnado por la recurrente ***** , en el término legal, de donde resulta la procedencia de la denuncia de contradicción de tesis formulada por dicho órgano jurisdiccional.

Resulta aplicable sobre el particular el criterio emitido por esta Segunda Sala, contenido en la tesis **2a. XXXII/2007**, que se transcribe a continuación:

**“Época: Novena Época
Registro: 172574
Instancia: Segunda Sala
Tipo de Tesis: Aislada
Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta
Tomo XXV, Mayo de 2007
Materia(s): Común
Tesis: 2a. XXXII/2007
Página: 1183**

CONTRADICCIÓN DE TESIS. NO DEBE DECLARARSE IMPROCEDENTE SI DURANTE EL TRÁMITE DE LA DENUNCIA ADQUIERE FIRMEZA LA RESOLUCIÓN DE UNO DE LOS TRIBUNALES CONTENDIENTES. La Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación en la tesis 2a.

XCVIII/96, publicada en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Tomo IV, noviembre de 1996, página 226, sostuvo que la denuncia de contradicción de tesis es improcedente cuando alguna de las resoluciones relativas no ha causado ejecutoria, en virtud de que el criterio que contiene está sujeto a revisión por parte de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, pudiendo no subsistir, supuesto en el cual no existiría la contradicción de criterios. En relación con lo anterior, debe precisarse que si durante la tramitación de la denuncia de contradicción de tesis adquiere firmeza la resolución de uno de los Tribunales contendientes que carecía de esa característica cuando se hizo la denuncia respectiva, como consecuencia de que el Alto Tribunal desechó el recurso de revisión hecho valer en su contra, confirmó el auto de Presidencia que lo desechó o éste no fue recurrido, la contradicción de tesis no debe declararse improcedente, en virtud de que ya no subsiste la razón para sustentar su improcedencia pues al haber causado ejecutoria la resolución del Tribunal Colegiado no hay posibilidad de que su criterio quede insubsistente y, por tanto, de no resolverse la contradicción se incumpliría el objetivo que inspiró al Constituyente y al legislador ordinario al establecer el sistema de contradicción de tesis, a saber, que la Suprema Corte establezca criterio jurisprudencial para superar la inseguridad jurídica derivada de la aplicación de posturas divergentes sobre un mismo problema o punto de derecho.”

CUARTO. Criterios de los Tribunales Colegiados contendientes. Las consideraciones contenidas en las ejecutorias pronunciadas por los Tribunales Colegiados de Circuito que dieron origen a la denuncia de contradicción, son las siguientes:

PRIMER CRITERIO
JUICIO DE AMPARO DIRECTO *****
TERCER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL CUARTO CIRCUITO
Juicio laboral *****
<ul style="list-style-type: none"> • ***** y ***** , por conducto de su apoderada, demandaron ante la Junta Especial Número Doce de la Local de Conciliación y

Arbitraje en el Estado de Nuevo León, a ***** , el pago de indemnización constitucional por despido injustificado, prima de antigüedad, vacaciones y prima vacacional, aguinaldo y salarios vencidos.

- Las trabajadoras alegaron haber sido despedidas injustificadamente el 7 de septiembre de 2005.
- La patronal ofreció como pruebas las renunciaciones firmadas y digitadas por cada trabajadora.
- Las actoras objetaron dichos documentos, en el sentido de que las firmas y huellas fueron puestas cuando los documentos se encontraban, en blanco; sin embargo, dicha objeción no fue procedente, en términos de la pericial en caligrafía, grafoscopia y dactiloscopia ofrecida en autos.
- Por lo que respecta a la actora ***** , en el juicio laboral manifestó de su parte: *“A la trabajadora [...] se le ha dado de baja ante el Instituto Mexicano del Seguro Social sin mediar causa ni motivo justificado, lo que se denuncia para los efectos legales que haya lugar, debiendo considerar ésta autoridad que dicha trabajadora cruza el séptimo mes de embarazo por lo que si el Instituto no le cubre el subsidio correspondiente a las incapacidades pre y postnatal a que tiene derecho, deberá el patrón asumir la cobertura de éstos conceptos [...]”*.
- Al respecto, el patrón al contestar la demanda, señaló: *“es cierto que la actora cruza su séptimo mes de embarazo por lo que se le exhortó a no dar por terminado su contrato de trabajo y relación laboral que venía desempeñando para mi mandante, pero por causas ajenas y desconocidas a mi representado, la actora decidió presentar comunicado por escrito donde manifestaba su voluntad de dar por concluida su relación laboral por lo que si el Seguro Social no cubre las incapacidades pre y post natales, mi mandante no tiene obligación de hacerlo ni responsabilidad alguna en virtud de haber operado una terminación de relación laboral [...]”*.
- La Junta emitió su laudo el 6 de junio de 2008 en la que estimó otorgar valor probatorio a la renuncia de la trabajadora exhibida por el patrón, por encontrarse firmada y digitada por la actora, y si bien fue objetada en el sentido de que fueron puestas cuando el documento se encontraba en blanco, también lo es que dicha objeción no fue procedente, ya que previo estudio no le resultó beneficiosa la prueba pericial desahogada en autos, de donde se desprendía su voluntad de dar por terminada la relación laboral.
- Inconformes con lo anterior, las actoras por conducto de su apoderada ***** , promovieron demanda de amparo directo mediante escrito presentado el 20 de junio de 2008, el cual se resolvió por sentencia dictada el 1º de diciembre de 2008, en la cual el Tribunal Colegiado determinó, por una parte, negar el amparo a ***** , y por otra, conceder la protección federal a ***** , en suplencia de la deficiencia de la queja.

CRITERIO DEL TRIBUNAL COLEGIADO EN EL JUICIO DE AMPARO DIRECTO *** (GENERÓ TESIS)**

El Tribunal Colegiado, en la parte que interesa, consideró fundados los conceptos de violación de la quejosa ***** , esencialmente por lo siguiente:

- La Junta nada dijo en cuanto al estado de gravidez de la quejosa, ni si esa circunstancia o los derechos a ella generados, afectaba o no la verosimilitud de la renuncia exhibida por la patronal, por lo que omitió hacer un análisis exhaustivo y en conciencia de sus manifestaciones, como lo exige el artículo 841 de la Ley Federal del Trabajo.

- La Junta debió considerar lo que expuso la quejosa en el sentido de que era increíble, por ilógico, que hubiese renunciado a su trabajo cuando se encontraba en el séptimo mes de embarazo y con ello, a los derechos laborales y sociales correspondientes, incluso omitió considerar que se trataba de una trabajadora de limpieza con un embarazo avanzado.
- De resultar inverosímil la renuncia tendría que tenerse por cierto el despido alegado y, el hecho de que éste hubiese sido motivado por el embarazo de la trabajadora, se traduciría necesariamente en una forma de discriminación prohibida por el artículo 1o, constitucional, así como por la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, del cual el Estado Mexicano es parte.
- El hecho de que la trabajadora estuviera embarazada a la fecha de la renuncia constituye una presunción humana en términos del artículo 843 de la Ley Federal del Trabajo que la Junta debió sopesar, con independencia del resultado que las pruebas técnicas arrojaron sobre la renuncia allegada por la demandada, pues carecería de lógica que una mujer embarazada renunciara a su trabajo y a los beneficios que por su estado le concede la ley en materia de seguridad y asistencia social; máxime que como la propia demandada lo reconoció, la actora se desempeñaba en el puesto de limpieza, lo que denota la necesidad del trabajo y de la seguridad social que como beneficio éste conlleva, puesto que no puede estimarse que con sus propios medios pudiera proveerse la atención médica requerida para el inminente alumbramiento.
- El Tribunal Colegiado concedió el amparo únicamente a la quejosa ***** , para el efecto de que la autoridad laboral deje insubsistente el laudo reclamado, reitere las consideraciones respecto de las que se desestimaron los conceptos de violación y, resuelva en conciencia y buena fe guardada, considerando el estado de gravidez de la actora a la fecha de la supuesta renuncia y, con plenitud de jurisdicción, resuelva lo que conforme a derecho corresponda.

TESIS SUSTENTADA

“Época: Novena Época

Registro: 167850

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Tipo de Tesis: Aislada

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Tomo XXIX, Febrero de 2009

Materia(s): Laboral

Tesis: IV.3o.T.272 L

Página: 2035

RENUNCIA. SI PARA DETERMINAR SOBRE SU VEROSIMILITUD LA JUNTA NO TOMÓ EN CUENTA EL ESTADO DE EMBARAZO DE LA TRABAJADORA, INFRINGE LOS PRINCIPIOS PREVISTOS EN EL NUMERAL 841 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, LA GARANTÍA DE NO DISCRIMINACIÓN CONTENIDA EN EL ARTÍCULO 1o. DE LA CONSTITUCIÓN FEDERAL Y LA CONVENCION SOBRE LA ELIMINACIÓN DE TODAS LAS FORMAS DE DISCRIMINACIÓN CONTRA LA MUJER. El artículo 133 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos establece, en lo conducente, que ésta, las leyes del Congreso de la Unión que emanen de ella y todos los tratados que estén de acuerdo con la misma, celebrados y que se celebren por el presidente de la República, con aprobación del Senado, serán la Ley Suprema de toda la Unión. Asimismo, el Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación interpretó dicho precepto en la tesis P. IX/2007, publicada en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Tomo XXV, abril de 2007, página 6, de rubro: "TRATADOS INTERNACIONALES. SON PARTE INTEGRANTE DE LA LEY

SUPREMA DE LA UNIÓN Y SE UBICAN JERÁRQUICAMENTE POR ENCIMA DE LAS LEYES GENERALES, FEDERALES Y LOCALES. INTERPRETACIÓN DEL ARTÍCULO 133 CONSTITUCIONAL.", y determinó que los tratados internacionales se ubican por debajo de la Carta Magna y por encima de las leyes generales, federales y locales. Por otra parte, el artículo 11, punto 2, inciso a), de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (Cedaw), adoptada por la Asamblea General de la Organización de las Naciones Unidas el 18 de diciembre de 1979, ratificada por México el 23 de marzo de 1981, cuyo decreto promulgatorio fue publicado en el Diario Oficial de la Federación el 12 de mayo de 1981, prohíbe el despido de una mujer por motivo de embarazo, por considerarse una forma de discriminación en su contra. A su vez, los artículos 841 y 842 de la Ley Federal del Trabajo obligan a las Juntas a que, al dictar sus laudos, resuelvan en conciencia, a verdad sabida y buena fe guardada, y en congruencia con lo alegado por las partes. En esa tesitura, si la Junta para resolver sobre la verosimilitud de la renuncia formulada por la trabajadora no tomó en cuenta que ésta se encontraba embarazada, infringe los principios previstos en el citado numeral 841, y la garantía de no discriminación prevista en el artículo 1o. de la Constitución Federal, así como la aludida convención al no considerar el estado de embarazo y la posible violación a ésta.

TERCER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL CUARTO CIRCUITO.

Amparo directo 799/2008. María Guadalupe Sánchez Niño y otra. 1o. de diciembre de 2008. Unanimidad de votos. Ponente: José Luis Torres Lagunas. Secretaria: Angélica Lucio Rosales."

SEGUNDO CRITERIO
JUICIO DE AMPARO DIRECTO *****
SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIAS CIVIL Y DE TRABAJO DEL VIGÉSIMO PRIMER CIRCUITO
Juicio laboral *****
<ul style="list-style-type: none"> • ***** , por su propio derecho, demandó ante la Primera Junta Local de Conciliación y Arbitraje, con residencia en Acapulco, Guerrero, a ***** , el pago de la indemnización constitucional, salarios caídos, prima de antigüedad y vales de despensa. • La trabajadora alegó haber sido despedida con motivo de su embarazo el 3 de enero de 2009. • El patrón negó el despido y se excepcionó exhibiendo la renuncia de la trabajadora, en la que aparecen su firma y huellas digitales, y le indicó que se iba a dedicar al cuidado de su bebé. • En la audiencia de ofrecimiento y admisión de pruebas, la actora objetó el contenido y firma de la renuncia. • La trabajadora ofreció como prueba el historial clínico expedido por el Instituto Mexicano del Seguro Social para acreditar que al momento del despido se encontraba embarazada, al cual la Junta le otorgó valor probatorio, pero también estableció que ello generaba la presunción a favor del patrón en el sentido de que no estaba enterado de su preñez sino porque ella lo mencionó en la fecha en que renunció, pues estimó que a esa fecha no se le notaba físicamente el embarazo porque tenía menos de tres meses de gestación. • La patronal, por su parte, ofreció entre otras pruebas, la renuncia de la trabajadora de 31 de diciembre de 2008, la ratificación del contenido,

firma y huellas dactilares de esa documental y como medio de perfeccionamiento la pericial en materia de caligrafía, grafoscopia y dactiloscopia.

- Por acuerdo de 3 de noviembre de 2009, la Junta declaró desierta la prueba de ratificación de contenido y firma ofrecida por la demandada y, en consecuencia, desechó la pericial dado que, dijo, ésta fue ofrecida ad cautelam de la ratificación.
- La Junta emitió su laudo el 10 de febrero de 2011, y resolvió que el escrito de renuncia de la trabajadora exhibido por el patrón resultó eficaz, y si bien el historial clínico del Instituto Mexicano del Seguro Social, corrobora su alegación de que a la fecha del despido se encontraba embarazada, también genera presunción a favor de la demandada en el sentido de que estaba enterado de su embarazo sino porque ella lo mencionó, tomando en cuenta que apenas tendría tres meses de embarazo, es decir, que es obvio que no se le notaba físicamente su estado de gravidez.
- Inconforme con lo anterior, mediante escrito presentado el 31 de marzo de 2011, la actora promovió demanda de amparo directo, el cual se resolvió por sentencia dictada el 21 de junio de 2012, en la que el Tribunal Colegiado concedió la protección constitucional a la quejosa.

CRITERIO DEL TRIBUNAL COLEGIADO EN EL JUICIO DE AMPARO DIRECTO *** (GENERÓ TESIS)**

El Tribunal Colegiado estimó que el laudo atentó contra la igualdad de las personas y el principio de no discriminación, porque la Junta dejó de tomar en cuenta la verosimilitud de la renuncia de una mujer trabajadora que se encuentra embarazada. Para llegar a esa conclusión, estimó fundado y suficiente para conceder el amparo el segundo concepto de violación alegado por la quejosa, en suplencia de la queja, conforme a lo siguiente:

- La Junta sólo resuelve desde la perspectiva de la patronal, al considerar que del historial clínico se deduce la presunción de que desconocía el estado de embarazo de la trabajadora dado que al momento de la supuesta renuncia sólo tenía tres meses de embarazo por lo que físicamente no se le podía notar; empero, se omite establecer si de dicha circunstancia se deduce también alguna otra presunción que favorezca la pretensión de la trabajadora, lo cual denota que no resuelve con una perspectiva de género, considerando también las pretensiones de una mujer trabajadora embarazada, sino que solo considera lo que a ella le perjudica.
- Una segunda razón por la que se estimó ilegal el laudo, radica en que, para sustentar que el patrón desconocía el embarazo de la trabajadora, la responsable prácticamente toma como un absoluto que a los tres meses no se nota ningún embarazo, cuando ello depende de las condiciones físicas y de salud de cada mujer, por lo que, en esa medida, es posible que a ese momento la trabajadora ya mostrara señales físicas de estar embarazada, pero en todo caso, también indicó que era probable que el patrón se enterara del embarazo de la trabajadora simple y llanamente porque ella lo externó en la fuente de trabajo. Así, estimó que la Junta debió ponderar otras posibilidades como las mencionadas.
- Una tercera razón estriba en que la Junta soslayó considerar la verosimilitud de la renuncia alegada por el patrón, en función del estado de embarazo por el que atravesaba la trabajadora, tomando en cuenta que la trabajadora al renunciar a la fuente de trabajo, lo estaría haciendo también a los derechos de asistencia y seguridad social que pudiera necesitar derivados de la maternidad prenatal y posnatal, en términos del artículo 123, apartado A, fracción V, constitucional.

- Una cuarta razón es que la Junta no valoró a verdad sabida y buena fe guardada el escrito de renuncia presentado como prueba por la demandada dado que no lo aprecia en conciencia. Ello, pues dejó de considerar que se trata de un documento que contiene una serie de manifestaciones que son ampliamente favorables a la fuente de trabajo, lo cual pudiera revelar una redacción inducida o sugerida, es decir, no espontánea ni voluntaria por parte de quien pretende renunciar con un motivo específico. Pero principalmente la responsable dejó de tomar en cuenta que el escrito de renuncia no contiene la justificación aludida por la patronal al contestar la demanda, es decir, en ninguna parte de dicho escrito se aprecia que la actora manifestara expresamente que el motivo de su renuncia obedeciera a que se iba a dedicar al cuidado de su bebé.
- En ese sentido, precisó que la Junta omitió tomar en cuenta presunciones humanas, con lo cual soslayó la garantía de no discriminación prevista en el artículo 1o, constitucional, en relación con la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, toda vez que cuando una trabajadora reclama un despido injustificado por razón de su embarazo y el patrón se excepciona argumentando que aquélla renunció a su empleo para dedicarse al cuidado del hijo, a él le corresponde demostrar tal extremo, y si para ello ofrece el escrito de renuncia, la Junta debe ponderar desde una perspectiva de género (no discriminación) si es creíble que una trabajadora embarazada renuncie a su empleo con las consecuencias que ello implica.
- Para reforzar sus argumentos, citó la tesis aislada IV.3o.T.272 L sustentada por el Tercer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Cuarto Circuito al resolver el amparo directo ***** , e indicó que sus consideraciones son acordes al principio pro homine o pro persona que deriva del artículo 29 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos y 5 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, así como del artículo 18 de la Ley Federal del Trabajo, que establece que en caso de duda debe prevalecer la interpretación más favorable al trabajador.
- El Tribunal Colegiado concedió el amparo para el efecto de que la responsable deje sin efectos el laudo reclamado y dicte otro en el que con base al principio de no discriminación, a verdad sabida y buena fe guardada, apreciando los hechos en conciencia, pondere la verosimilitud o no del escrito de renuncia presentado como prueba por la demandada, en función del estado de embarazo de la trabajadora al momento en que supuestamente la firmó y, con libertad de jurisdicción resuelva conforme a derecho.

TESIS SUSTENTADA

*“Época: Décima Época
 Registro: 2002752
 Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito
 Tipo de Tesis: Aislada
 Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta
 Libro XVII, Febrero de 2013, Tomo 2
 Materia(s): Laboral
 Tesis: XXI.2o.C.T.1 L (10a.)
 Página: 1353
 DESPIDO INJUSTIFICADO POR MOTIVO DE EMBARAZO. SI EL PATRÓN SE EXCEPCIONA Y PRESENTA LA RENUNCIA DE LA TRABAJADORA, A ÉL CORRESPONDE DEMOSTRAR TAL EXTREMO Y A LA JUNTA RESOLVER DESDE UNA PERSPECTIVA DE GÉNERO, Y NO SÓLO CONSIDERAR LO QUE A ELLA LE PERJUDICA. Los artículos 1 y 11, numeral 2, inciso a), de la Convención sobre la*

Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer prohíben el despido de una mujer por motivo de embarazo, por considerarse una forma de discriminación en su contra, entendida ésta como la distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural, civil y en cualquiera otra. La obligación de ponderar cuestiones como la no discriminación, específicamente de las mujeres, se refleja en el deber de las Juntas de resolver a verdad sabida, buena fe guardada y con apreciación de los hechos en conciencia. En consecuencia, cuando una trabajadora reclama un despido injustificado por razón de su embarazo y el patrón se excepciona argumentando que aquella renunció a su empleo para dedicarse al cuidado del hijo, a él corresponde demostrar tal extremo, y si para ello ofrece la renuncia, la Junta debe ponderar desde una perspectiva de igualdad (no discriminación) si es creíble que una trabajadora embarazada renuncie a su empleo, pues, de lo contrario, no resuelve desde una perspectiva de equidad de género, es decir, considerando las pretensiones de una mujer trabajadora embarazada, ya que sólo considera lo que a ella le perjudica.

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIAS CIVIL Y DE TRABAJO DEL VIGÉSIMO PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 846/2011. Wendy Gómez Saucedo. 21 de junio de 2012.

Mayoría de votos. Ponente: Francisco García Sandoval. Secretario: Raúl Ary Ramírez Martínez.”

TERCER CRITERIO

JUICIO DE AMPARO DIRECTO *****

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIAS ADMINISTRATIVA Y DE TRABAJO DEL DÉCIMO PRIMER CIRCUITO

Juicio laboral *****

- ***** , por conducto de sus apoderados ***** , ***** , ***** y ***** , demandó ante el Tribunal de Conciliación y Arbitraje del Estado de Michoacán, a la Secretaría de Finanzas y Administración, dependiente del Poder Ejecutivo de dicha entidad, la indemnización constitucional por despido injustificado, la nulidad de cualquier procedimiento administrativo o cese que hubiere realizado la demandada, vacaciones y prima vacacional del último año de servicios prestados, el pago de aguinaldo proporcional de todos los años laborados, el pago de horas extras, así como salarios devengados y salarios caídos.
- La trabajadora alegó que si bien tenía un puesto de confianza, lo cual implicaba no tener estabilidad en el empleo, tal circunstancia no le impedía reclamar el pago de la indemnización constitucional y diversas prestaciones.
- El día 18 de mayo de 2012, el titular de la referida Secretaría, le dijo a que a partir de esa fecha estaba despedida, a lo que la actora preguntó que si tal despido era por su estado de gravidez, sin obtener respuesta.
- La demandada señaló que la actora realizaba funciones de confianza y que por esa circunstancia no tenía derecho a la inamovilidad en el empleo, de donde resulta falso que tuviera derecho a la indemnización constitucional y a los salarios vencidos.
- La actora ofreció como pruebas un informe clínico emitido por el Instituto Mexicano del Seguro Social para demostrar que su fecha

probable de parto sería para el 29 de noviembre de 2012, así como una orden de estudio radiográfico para acreditar las características del parto.

- El Tribunal responsable dictó su laudo el 29 de octubre de 2014, en el que determinó que la demandada acreditó que la actora era una trabajadora de confianza, de conformidad con lo establecido en el artículo 5º de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado de Michoacán, por lo que no cuenta con estabilidad en el empleo, en términos de dicho dispositivo, así como del artículo 123, apartado B, fracción XIV, constitucional, pues ese tipo de trabajadores únicamente disfrutaban de las medidas de protección al salario y gozan de los beneficios de seguridad social, y que la Ley de la materia no establece la indemnización como una prestación contemplada a favor de los trabajadores de confianza, por lo que absolvió a la demandada de la indemnización constitucional y salarios caídos, así como prima vacacional, aguinaldo y tiempo extraordinario, y la condenó a cubrir los conceptos proporcionales de vacaciones, prima vacacional y aguinaldo.

- Inconforme con lo anterior, mediante escrito presentado el 14 de marzo de 2014, la actora, a través de su apoderado ***** , promovió demanda de amparo directo, el cual se resolvió por sentencia de 10 de septiembre de 2015, en la que el Tribunal Colegiado del conocimiento determinó conceder la protección constitucional.

CRITERIO DEL TRIBUNAL COLEGIADO EN EL JUICIO DE AMPARO DIRECTO *** (GENERÓ TESIS)**

El Tribunal Colegiado, declaró inoperante el argumento de la quejosa donde sostiene que, aún siendo trabajadora de confianza, tenía derecho a indemnización constitucional y salarios caídos por despido injustificado, toda vez que de acuerdo a los criterios de la Segunda Sala de este Alto Tribunal, su falta de estabilidad en el empleo constituye una restricción constitucionalmente válida prevista en las fracciones IX (a contrario sensu) y XIV del artículo 123, apartado B, de la Constitución Federal, por lo que estimó constitucionales los artículos 2o, en relación con el 40 de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado de Michoacán de Ocampo y sus Municipios.

Por otra parte, en suplencia de la queja, declaró fundado el concepto de violación en el que se alegó que la trabajadora fue despedida con motivo de su embarazo, lo cual estimó constituye una violación al derecho a la no discriminación, conforme a lo siguiente:

- La responsable omitió aplicar la herramienta de perspectiva de género, el principio de no discriminación, no determinó correctamente la carga de la prueba en la alegación a una violación a ese principio; no valoró las pruebas ofrecidas por las partes con base en sus posiciones o pretensiones; y no resolvió si las trabajadoras de confianza están exentas de violaciones a ese principio, al ser despedidas con motivo de su embarazo.

- La responsable parte de una premisa incorrecta al sostener que correspondía a la trabajadora acreditar la existencia de la discriminación –despido por estar embarazada–, toda vez que la carga de la prueba en esos casos se distribuye en dos formas: por un lado, a la trabajadora le corresponde acreditar por lo menos la sospecha racional de discriminación, por indicio o por presunción; y por otro, luego de la existencia del principio de prueba, la patronal debe acreditar la inexistencia de la discriminación o las razones por las que no se actualiza.

- Con las pruebas ofrecidas por la quejosa en el juicio laboral, se acreditó que se encontraba embarazada el día de su despido, por lo que se *infiere* que esa fue la razón de la patronal para terminar la relación laboral; por tanto, la trabajadora quejosa cumplió con su carga probatoria, generándose un principio de prueba sobre la existencia de la

discriminación; en cambio, el patrón únicamente se concretó a acreditar que la trabajadora tenía la calidad de confianza en términos de la ley burocrática local, y que era una facultad del Ejecutivo estatal realizar su sustitución, sin desvirtuar el hecho discriminatorio del despido motivado por la gravidez.

- Preciso que la quejosa, en cuanto a trabajadora de confianza burocrática, no tiene derecho a indemnización por despido injustificado, pues carece de estabilidad laboral, pero al haber sido objeto de un acto discriminatorio con motivo de su sexo, le surge el derecho a ser indemnizada por los daños y perjuicios sufridos, y la obligación constitucional del tribunal responsable de cuidar la materialización de la reparación respectiva, máxime que el artículo 22, fracción III, de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado de Michoacán de Ocampo y sus Municipios reconoce como un derecho de las mujeres trabajadoras a no ser despedidas por razones de embarazo, lo que en el caso puede ser aplicada directamente para hacer efectivo el derecho violado.

- Al respecto, resaltó que no puede ser pretexto para la eficacia del derecho violado la circunstancia de que los ordenamientos laborales del derecho interno no prevean expresamente la forma de repararlo, pues es dable hacerlo con otras medidas como lo es la indemnización por daño material e inmaterial, o la imposición de medidas disuasorias, siguiendo la línea jurisprudencial del derecho interamericano o de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

- En ese sentido, el Tribunal Colegiado estimó que era posible reparar la violación al derecho a la no discriminación a través del incidente de liquidación previsto en el artículo 843 de la Ley Federal del Trabajo, supletoria a la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado de Michoacán y de sus Municipios.

- Resaltó que los derechos a los que la quejosa quedó privada se contienen principalmente en los ramos de seguridad social, durante el periodo del embarazo y en la maternidad, indispensables para que la mujer pueda desarrollar bien su embarazo y su parto; por tanto, al haber sido despedida al encontrarse embarazada es indudable que sufrió una discriminación, pues su situación de vulnerabilidad impidió que disfrutara de los derechos de los que era acreedora por su estado de gravidez, con los cuales se garantizaría su estabilidad económica, social y psicológica.

- Incluso, con esa privación, sufrió un daño en sus sentimientos al no contar con su disfrute, lo que mermó en su condición económica, pudiendo ocasionar una inestabilidad en su salud; de ahí que al encontrarse la quejosa en un estado de gravidez al momento de ser despedida –independientemente de ser trabajadora de confianza burocrática– ello hace que el actuar del Estado-patrón sea un acto discriminatorio prohibido.

- El Tribunal Colegiado otorgó el amparo para el efecto de que la responsable deje sin efectos el laudo reclamado y dicte otro en el que reitere las cuestiones que no fueron motivo de estudio de la ejecutoria o las que consideraron legales; y siguiendo los lineamientos fijados en esa ejecutoria, determina la existencia de la violación al derecho humano a la no discriminación previsto dentro del parámetro de control de regularidad constitucional en perjuicio de la hoy quejosa, y proceda a adoptar las medidas para su reparación y sanción correspondiente; asimismo, se pronuncie sobre el pago de salarios devengados a la trabajadora; y con libertad de jurisdicción procesa a resolver el reclamo de las horas extras reclamadas; además, establezca medidas de prevención para que no se repitan los actos de discriminación contra mujeres embarazadas.

TESIS SUSTENTADA

“Época: Décima Época

Registro: 2010842

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Tipo de Tesis: Aislada

Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación

Libro 26, Enero de 2016, Tomo IV

Materia(s): Constitucional, Laboral

Tesis: XI.1o.A.T.31 L (10a.)

Página: 3310

DESPIDO DE UNA TRABAJADORA BURÓCRATA DE CONFIANZA MOTIVADO POR SU GRAVIDEZ. REGLAS PARA RESOLVER EL JUICIO LABORAL RELATIVO. Cuando el despido de una trabajadora burócrata de confianza tuvo como origen un acto discriminatorio de su patrón, porque fue posterior a que le informó que estaba embarazada, la autoridad jurisdiccional debe: i) aplicar la herramienta de perspectiva de género; ii) emplear el principio de no discriminación; iii) determinar correctamente la carga de la prueba en la alegación a una violación a éste; iv) valorar las pruebas ofrecidas por las partes, con base en sus posiciones o pretensiones; y, v) resolver si ese tipo de trabajadoras están exentas de violaciones al principio indicado, por la sola circunstancia de su categoría, dado que en el juicio laboral se controvierte el despido motivado por la gravedad de la actora, por ir contra el derecho humano a la no discriminación, contenido en los artículos 1o., párrafo quinto, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 1, numeral 1, de la Convención Americana sobre Derechos Humanos y 1 del Convenio Número 111 Relativo a la Discriminación en Materia de Empleo y Ocupación, de la Organización Internacional del Trabajo pero, especialmente, por transgredir el artículo 11, numeral 2, inciso a), de la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés), que reconoce expresamente el derecho de la mujer a no ser despedida por motivo del embarazo.

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIAS ADMINISTRATIVA Y DE TRABAJO DEL DÉCIMO PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 20/2015. 10 de septiembre de 2015. Mayoría de votos.

Disidente: Hugo Sauer Hernández. Ponente: Víctorino Rojas Rivera.

Secretario: Jesús Santos Velázquez Guerrero.

Esta tesis se publicó el viernes 15 de enero de 2016 a las 10:15 horas en el Semanario Judicial de la Federación.”

CUARTO CRITERIO

JUICIO DE AMPARO DIRECTO *****

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL CUARTO CIRCUITO

Juicio laboral *****

- ***** , demandó ante la **Junta Especial Número Catorce de la Local de Conciliación y Arbitraje** del Estado de Nuevo León, a ***** , la reinstalación y el pago de salarios caídos, vacaciones, prima vacacional, aguinaldo, séptimos días y días festivos, así como la inscripción retroactiva ante el Instituto Mexicano del Seguro Social y el pago de su fondo de ahorro.
- La trabajadora alegó que había sido despedida el 15 de abril de 2016 a causa de su estado de gestación, pues las personas que llevaron a cabo su despido le manifestaron que en esas condiciones no les era útil.

- En la audiencia de conciliación, demanda y excepciones celebrada el 28 de junio de 2016, la actora precisó que la fecha del despido y la coacción para renunciar aconteció el 15 de marzo de 2016, y la Junta señaló nueva fecha para la continuación de la audiencia de ley.
- El 1 de julio de 2016, fecha señalada para la continuación de la audiencia de demanda y excepciones, la demandada negó el despido y afirmó que la accionante renunció voluntariamente el 28 de marzo de 2016.
- En la audiencia de ofrecimiento y admisión de pruebas de 14 de julio de 2016, resaltan, por parte de la demandada, la renuncia de la trabajadora de 28 de marzo de 2016, diversos recibos de salario de diversas fechas y cantidades, así como la pericial caligráfica grafoscópica; y de la actora, el informe a cargo del Instituto Mexicano del Seguro Social, los resultados de laboratorio realizados con motivo del embarazo y la pericial médica.
- La Junta, admitió el resto de las pruebas ofrecidas por las partes, con excepción de la prueba pericial médica ofrecida por la actora y la diversa pericial calígrafa grafoscópica ofrecida por la demandada.
- La actora objetó la renuncia exhibida por la patronal en el sentido de que contenía vicios, renunciaciones de derechos, tanto laborales, de seguridad social, así como de derechos humanos, puesto que al celebrarse la trabajadora presentaba un embarazo.
- La Junta dictó su laudo el 12 de julio de 2017 y determinó absolver a la demandada de la reinstalación reclamada y de pagarle salarios caídos, así como de las acciones reclamadas, toda vez que estimó otorgar valor probatorio pleno a las documentales exhibidas por el patrón por encontrarse firmadas y digitadas por la trabajadora, e indicó que si bien es cierto fueron objetadas en cuanto a alcance y valor probatorio, también lo es que la misma parte actora reconoce que efectivamente los firmó aunado que aparecen huellas.
- Inconforme con lo anterior, mediante escrito presentado el 26 de septiembre de 2017, ***** , apoderado de la actora, promovió demanda de amparo directo, el cual se resolvió por sentencia de 12 de abril de 2018, en la que se determinó conceder la protección constitucional a la quejosa.

CRITERIO DEL TRIBUNAL COLEGIADO EN EL JUICIO DE AMPARO DIRECTO *****

El Tribunal Colegiado del conocimiento declaró fundados los conceptos de violación de la quejosa en la parte en la que alegó que el despido fue motivado por su embarazo, conforme a lo siguiente:

- La Junta, al resolver sobre la existencia del despido, estimó que la patronal demanda había acreditado su excepción atendiendo al resultado formal de las pruebas, en el caso, la documental consistente en el escrito de renuncia voluntaria de la actora que aquella ofreció como prueba; sin embargo, no analizó las circunstancias particulares del caso, pues en la ampliación de la demanda laboral, la trabajadora afirmó que las personas llevaron a cabo el despido le informaron que por su estado de gestación no les era útil.
- La Junta nada dijo sobre el estado de gravidez que afirmó tener la actora, ni si esa circunstancia o los derechos a ella generados, afectaban o no la validez de la renuncia aludida por la demandada, y determinó que ese documento era suficiente para tener por acreditada la carga probatoria a ella impuesta, sin tener en cuenta que aquélla no controvertió el hecho de que la actora se encontraba embarazada, pues le manifestó a la Junta en su contestación a la demanda que la trabajadora se separó en forma unilateral y voluntaria de su trabajo.

- Fue ilegal la forma en que la Junta resolvió la litis laboral atinente a la causa de terminación de la relación de trabajo, concentrándose a ponderar la renuncia sin considerar las circunstancias particulares del caso, que la obligaban a resolver con perspectiva de género y realizar un escrutinio estricto de autos, para determinar si la renuncia de la trabajadora se debió o no a una discriminación de su patrón por razón de género debido a su embarazo.
- Al respecto, invocó la jurisprudencia establecida por la Segunda Sala al resolver la contradicción de tesis 422/2016, e hizo referencia a las obligaciones constitucionales e internacionales asumidas por el Estado Mexicano en ese aspecto.
- La Junta debió advertir que el embarazo es una cuestión que puso a la actora en una situación de vulnerabilidad frente a la renuncia, al dejarla sin medios económicos y materiales para afrontar su gravidez, por lo que la actora no podía ser tratada como cualquier persona que no estuviera en ese estado.
- La Junta debió llevar un escrutinio estricto de las constancias del expediente laboral, para determinar si la renuncia se debió o no a una discriminación con motivo del embarazo de la trabajadora y poder establecer si era o no inverosímil que una mujer en ese estado firmara voluntariamente su renuncia, pues ello claramente la dejó sin los medios económicos para sufragar los gastos del embarazo y alumbramiento.
- Además, resaltó 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 confirmó la presunción humana de que su voluntad al firmar y aceptar la renuncia, estaba viciada y coaccionada por los motivos que indicó.
- Para reforzar sus argumentos, citó la tesis aislada XXI.2o.C.T.1 L (10a.) sustentada por el Segundo Tribunal Colegiado en Materias Civil y de Trabajo del Vigésimo Primer Circuito al resolver el amparo directo **846/2011**.
- El Tribunal Colegiado concedió el amparo, en la parte relativa, para que la Junta responsable deje insubsistente el laudo reclamado y dicte uno nuevo, en el que reitere las consideraciones que no fueron materia de concesión; y con base en los lineamientos de la ejecutoria de amparo, resuelva con perspectiva de género y realice un escrutinio estricto de las constancias del expediente laboral, para determinar si la renuncia de la actora se debió o no a una discriminación del patrón por razón de sexo con motivo del embarazo de la trabajadora.

QUINTO CRITERIO
JUICIO DE AMPARO DIRECTO *****
SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL SEGUNDO CIRCUITO
Juicio laboral *****
<ul style="list-style-type: none"> • ***** , por conducto de sus representantes legales, demandó ante la Junta Especial Número Tres de la Local de Conciliación y Arbitraje del Valle de Toluca, Estado de México, a ***** , el pago de la indemnización constitucional, salarios caídos, prima de antigüedad, aguinaldo, prima vacacional, salarios devengados, la entrega de constancias de pago de cuotas ante el Instituto Mexicano del Seguro Social, así como la nulidad de cualquier documento que implique la renuncia de derechos en virtud de que los demandados al momento de contratar a su personal hacen firmar y estampar su huella en documentos

en blanco o machotes de renuncia, nulidad que solicitó por estimar que dichos documentos se encuentran viciados; y finalmente, alegó la violación de diversos derechos con motivo de la discriminación cometida por el patrón al haberla despedido con motivo de su embarazo.

- La Junta emitió su laudo el 22 de noviembre de 2016 y determinó absolver a la demandada del pago de las prestaciones reclamadas por la actora, con excepción de los salarios devengados y la entrega de constancia de pago de cuotas ante el Instituto Mexicano del Seguro Social.
- En cuanto a la nulidad de documentos determinó la improcedencia de esa petición, toda vez que los exhibidos en el juicio, en concreto la renuncia de la trabajadora, se tuvo por perfeccionada con la prueba pericial ofrecida por las partes, por lo que atendiendo a que la patronal acreditó que la trabajadora renunció voluntariamente a su trabajo, estimó que no existió el despido alegado por ésta y mucho menos a la violación de sus derechos constitucionales, fundamentales y humanos que indicó en su demanda.

**CRITERIO DEL TRIBUNAL COLEGIADO EN EL JUICIO DE
AMPARO DIRECTO *******

- El Tribunal Colegiado declaró parcialmente fundado pero inoperante el argumento de la quejosa en el que señaló que la responsable no otorgó valor probatorio a las pruebas que ofreció en el juicio laboral con las que pretendió acreditar la discriminación que sufrió al haber sido despedida con motivo de su embarazo, pues no obstante la falta de análisis, a nada práctico conduciría conceder el amparo solicitado, toda vez que en autos quedó evidenciada la renuncia voluntaria de la trabajadora.
- Por otra parte, estimó infundados los argumentos de la quejosa donde alega que la responsable no actuó con legalidad al haber sido despedida con motivo de su embarazo, ello constituye un acto discriminatorio en razón de sexo y la coloca en un estado de vulnerabilidad, por lo que se le debe permitir disfrutar de sus derechos humanos de protección a la salud (física y emocional), y a la no discriminación que le corresponden por su condición de trabajadora embarazada y estado de gravidez.
- Al respecto, el Tribunal Colegiado indicó que el deber de juzgar con perspectiva de género, existe cuando el motivo del despido alegado por la trabajadora es un acto discriminatorio, como el consistente en que el patrón de por terminada la relación de trabajo, porque aquella se encontraba embarazada; sin embargo, en la especie, a la responsable no le era procedente efectuar ese análisis, ya que en el juicio laboral quedó plenamente evidenciado que la trabajadora presentó su renuncia, recibiendo finiquito en la misma fecha.
- Y si bien es cierto que la actora objetó la renuncia en cuanto a su contenido y firma, también es cierto que fue perfeccionada mediante las periciales en materia de caligrafía, grafoscopia, grafometría y dactiloscopia, dictámenes periciales que fueron valorados legalmente por la responsable, puesto que los peritos de la actora y demandada coincidieron en que las firmas y huellas contenidas en los documentos corresponden a la actora.
- Así, no era necesario que la autoridad responsable realizara el escrutinio sobre la validez o invalidez de la renuncia, con perspectiva de género, como lo pretendió la quejosa, dado que tanto la renuncia como el recibo finiquito fueron perfeccionados con la prueba pericial en las materias mencionadas, y no existe duda de que la trabajadora dio por terminada de manera voluntaria su relación laboral.
- Precisó que en los hechos de la demanda, la actora jamás invocó coacción o engaño para que firmara y estampara su huella en la renuncia

y en el recibo finiquito, por lo que no podría estimarse que la renuncia no fue voluntaria.

- Por tanto, carece de trascendencia jurídica, el hecho de que la trabajadora, a través de los medios de convicción que ofreció, haya probado que se encontraba embarazada, ya que ello de ninguna forma destruye la eficacia demostrativa de su renuncia voluntaria expresada libremente y perfeccionada por prueba pericial.

- Además, a través del recibo finiquito que exhibió el demandado, logró acreditar que pagó a la actora sus salarios hasta ese día, al que se otorgó eficacia demostrativa ya que fue perfeccionada con la pericial en autenticidad de contenido, firma y huella dactilar, por lo que a través de esa documental, quedó evidenciado que hasta ese día se hizo pago de los salarios devengados.

- Respecto de las tesis que citó la quejosa, de rubros:

“DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE SEXO. LA CONSTITUYEN LAS DECISIONES EXTINTIVAS DE UNA RELACIÓN LABORAL BASADAS EN EL EMBARAZO, AL AFECTAR EXCLUSIVAMENTE A LA MUJER.

“DESPIDO INJUSTIFICADO POR MOTIVO DE EMBARAZO. SI EL PATRÓN SE EXCEPCIONA Y PRESENTA LA RENUNCIA DE LA TRABAJADORA, A ÉL CORRESPONDE DEMOSTRAR TAL EXTREMO Y A LA JUNTA RESOLVER DESDE UNA PERSPECTIVA DE GÉNERO, Y NO SÓLO CONSIDERAR LO QUE A ELLA LE PERJUDICA.”

“TRABAJADORAS EMBARAZADAS Y EN SITUACIÓN DE MATERNIDAD. CONFORME AL MARCO CONSTITUCIONAL E INTERNACIONAL DE PROTECCIÓN A LOS DERECHOS HUMANOS, AL GOZAR DE UNA TUTELA ESPECIAL, ENTRE OTROS BENEFICIOS, CUENTAN CON ESTABILIDAD REFORZADA EN EL EMPLEO.”

“RENUNCIA. SI PARA DETERMINAR SOBRE SU VEROSIMILITUD LA JUNTA NO TOMÓ EN CUENTA EL ESTADO DE EMBARAZO DE LA TRABAJADORA, INFRINGE LOS PRINCIPIOS PREVISTOS EN EL NUMERAL 841 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, LA GARANTÍA DE NO DISCRIMINACIÓN CONTENIDA EN EL ARTÍCULO 1º. DE LA CONSTITUCIÓN FEDERAL Y LA CONVENCION SOBRE LA ELIMINACIÓN DE TODAS LAS FORMAS DE DISCRIMINACIÓN CONTRA LA MUJER.”

- El Tribunal estimó que, en la especie, no son aplicables, dado que existe la renuncia de la actora, perfeccionada mediante la prueba pericial de ambas partes, en que señalan que tanto la firma como la huella corresponden a la actora, por lo que no existe duda de que la trabajadora dio por concluida de manera voluntaria la relación laboral, y no es dable introducir, por ello, estudio alguno de perspectiva de género.

De esta forma, concluyó que el laudo reclamado no es violatorio de las garantías individuales de la quejosa, por lo que negó el amparo y protección de la justicia federal.

- De esta forma, concluyó que el laudo reclamado no es violatorio de las garantías individuales de la quejosa, por lo que negó el amparo solicitado.

De las síntesis anteriores, se advierte, que:

- **El Tercer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Cuarto Circuito**, consideró que en caso de que la trabajadora

CONTRADICCIÓN DE TESIS 318/2018

alegue haber sido despedida con motivo de su embarazo y el patrón se excepciona presentando su renuncia, la Junta debe analizar en conciencia la verosimilitud de ese documento, pues carecería de lógica que una mujer embarazada renunciara a su trabajo y a los beneficios que por su estado le concede la ley en materia de seguridad y asistencia social, teniendo en cuenta que el hecho de que estuviera embarazada a la fecha de la renuncia, constituye una presunción humana que la Junta debe sopesar, con independencia del resultado que las pruebas técnicas arrojen sobre la renuncia allegada por la demandada; de lo contrario infringe los principios previstos en los artículos 841 y 843 de la Ley Federal del Trabajo, la garantía de no discriminación, así como diversos instrumentos internacionales de los que el Estado Mexicano es parte;

- **El Segundo Tribunal Colegiado en Materias Civil y de Trabajo del Vigésimo Primer Circuito**, estimó 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, a verdad sabida y buena fe guardada, 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 los derechos de asistencia y seguridad social que pudiera necesitar derivados de la maternidad prenatal y posnatal, en términos del artículo 123, apartado A, fracción V, constitucional;
- **El Primer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Cuarto Circuito**, sostuvo que en los casos en que la trabajadora alegue que fue despedida a causa de su

embarazo, la Junta debe considerar la circunstancias particulares del caso, que la obligan a resolver con perspectiva de género y realizar un escrutinio estricto de los autos, para determinar si la renuncia de la trabajadora se debió a una discriminación de su patrón, atendiendo a si resulta o no inverosímil que una mujer en ese estado firmara voluntariamente ese documento, pues ello claramente la deja 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 confirma la presunción humana de que su voluntad al firmar y aceptar la renuncia, estaba viciada y coaccionada por los motivos que indica;

- **El Primer Tribunal Colegiado en Materias Administrativa y de Trabajo del Décimo Primer Circuito**, sostuvo que ante la existencia de un agravio en el que una trabajadora burócrata de confianza alegue la violación al principio de no discriminación, por haber sido despedida con motivo de su embarazo, la Junta tiene la obligación de juzgar con perspectiva de género y realizar la investigación de esa circunstancia de manera oficiosa ejerciendo su facultad para mejor proveer, obligación que se desprende del párrafo tercero del artículo 1o, constitucional, en relación con los artículos 782 y 886 de la Ley Federal del Trabajo, a fin de determinar si existió o no esa violación, valorando las pruebas ofrecidas por las partes con base en sus posiciones o pretensiones, teniendo en cuenta que si la trabajadora acredita haberse encontrado embarazada el día de su despido, se genera un principio de prueba sobre la existencia de la discriminación; asimismo, el referido Tribunal estimó

CONTRADICCIÓN DE TESIS 318/2018

que, en caso de que la trabajadora burócrata de confianza acredite la violación al principio de no discriminación por haber sido despedida en razón de su embarazo, si bien carece de estabilidad en el empleo, tiene derecho a recibir indemnización como medida de reparación ante la vulneración a dicho principio; y

- Finalmente, el **Segundo Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Segundo Circuito**, sostuvo que ante el alegato de la trabajadora de haber sido despedida con motivo de su embarazo, ello no exime a la Junta laboral de realizar un estudio con perspectiva de género; sin embargo, si la renuncia exhibida por la patronal se ve perfeccionada con la prueba pericial ofrecida por las partes, ello es suficiente para otorgarle pleno valor probatorio, sin ser necesario que la Junta realice un escrutinio sobre su validez, pues con ello no existe duda de que la trabajadora dio por terminada su relación laboral de manera voluntaria.

QUINTO. Inexistencia de la contradicción de tesis, por lo que respecta al criterio sustentado por uno de los Tribunales Colegiados. Es criterio de esta Segunda Sala que para tener por configurada una contradicción de tesis es necesario que haya un razonamiento, estudio o interpretación que gire en torno a un mismo problema jurídico, el alcance de una norma, su relación con otras o cualquier otra cuestión jurídica, de conformidad con la jurisprudencia **2a./J. 163/2011**, que se transcribe a continuación:

***“Época: Novena Época
Registro: 161114
Instancia: Segunda Sala
Tipo de Tesis: Jurisprudencia***

**Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta
Tomo XXXIV, Septiembre de 2011
Materia(s): Común
Tesis: 2a./J. 163/2011
Página: 1219**

CONTRADICCIÓN DE TESIS ENTRE TRIBUNALES COLEGIADOS DE CIRCUITO. DEBE DECLARARSE INEXISTENTE CUANDO LA DISPARIDAD DE LOS CRITERIOS PROVIENE DE TEMAS, ELEMENTOS JURÍDICOS Y RAZONAMIENTOS DIFERENTES QUE NO CONVERGEN EN EL MISMO PUNTO DE DERECHO. Para que exista contradicción de tesis entre Tribunales Colegiados de Circuito, en términos de los artículos 107, fracción XIII, párrafo primero, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y 197-A de la Ley de Amparo, es necesario que: 1) Los Tribunales contendientes hayan resuelto alguna cuestión litigiosa en la que se vieron en la necesidad de ejercer el arbitrio judicial a través de un ejercicio interpretativo mediante la adopción de algún canon o método, cualquiera que fuese; y, 2) Entre los ejercicios interpretativos respectivos se encuentre algún punto en común, es decir, que exista al menos un razonamiento en el que la interpretación ejercida gire en torno a un mismo tipo de problema jurídico, como el sentido gramatical de una norma, el alcance de un principio, la finalidad de una determinada institución o cualquier otra cuestión jurídica en general. En ese tenor, si la disparidad de criterios proviene de temas, elementos jurídicos y razonamientos diferentes, que no convergen en el mismo punto de derecho, la contradicción de tesis debe declararse inexistente.”

En ese sentido, de la revisión de los criterios implicados en esta contradicción de tesis, se observa que el criterio sustentado por el Primer Tribunal Colegiado en Materias Administrativa y de Trabajo del Décimo Primer Circuito al resolver el juicio de amparo directo ***** , tiene que ver con la posibilidad de que una trabajadora burocrática de confianza que acredite haber sido despedida con motivo de su estado de embarazo o gravidez, reciba indemnización por la violación que genera esa situación al

CONTRADICCIÓN DE TESIS 318/2018

derecho a la no discriminación prevista en el artículo 1o. constitucional; así como las reglas para que, en casos como ese, la autoridad laboral resuelva el juicio relativo.

Ahora, el resto de los Tribunales contendientes estudiaron el deber de la Junta laboral de analizar la verosimilitud de la renuncia de la trabajadora exhibida en juicio por el patrón, ante el alegato de aquella en el sentido de que fue despedida con motivo de su embarazo.

Por tanto, en este aspecto, se concluye que no existe un punto de derecho en común respecto de lo analizado por el Primer Tribunal Colegiado en Materias Administrativa y de Trabajo del Décimo Primer Circuito y el resto de los órganos colegiados contendientes, ya que los supuestos que estudian no convergen en una misma interpretación, ni establecen razonamientos relativos a la misma cuestión pues, como ya se mencionó, los hechos de los que provienen los criterios de derecho aplicados no son similares, ni resuelven casos equivalentes, de donde deriva la inexistencia de la contradicción de tesis denunciada por lo que respecta al criterio de ese órgano jurisdiccional.

SEXTO. Existencia de contradicción de tesis en materia laboral. El propósito para el que fue creada la figura de la contradicción de tesis es salvaguardar la seguridad jurídica ante criterios opuestos y realizar la función unificadora de la interpretación del orden jurídico nacional; en ese sentido, esta Suprema Corte de Justicia de la Nación ha determinado que se precisa de la reunión de los siguientes supuestos, para que exista contradicción de tesis:

- a. 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

b. Que la diferencia de criterios emitidos en esas ejecutorias, se presente en las consideraciones, razonamientos o respectivas interpretaciones jurídicas.

Resulta ilustrativa al respecto, la jurisprudencia **P./J. 72/2010** del Tribunal Pleno, de rubro: **“CONTRADICCIÓN DE TESIS. EXISTE CUANDO LAS SALAS DE LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN O LOS TRIBUNALES COLEGIADOS DE CIRCUITO ADOPTAN EN SUS SENTENCIAS CRITERIOS JURÍDICOS DISCREPANTES SOBRE UN MISMO PUNTO DE DERECHO, INDEPENDIENTEMENTE DE QUE LAS CUESTIONES FÁCTICAS QUE LO RODEAN NO SEAN EXACTAMENTE IGUALES.”** (Semana Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Tomo XXXII, agosto de 2010, página 7, registro 164120).

Pues bien, determinada la inexistencia de la contradicción de tesis respecto del criterio de uno de los Tribunales Colegiados implicados en ella, no se está en el caso de declarar la improcedencia de la totalidad de este asunto, pues esta Segunda Sala observa que **sí existe la contradicción de tesis denunciada**, entre lo sostenido por el Segundo Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Segundo Circuito al resolver el amparo directo ***** , y lo sustentado por:

a) El Tercer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Cuarto Circuito al resolver el juicio de amparo directo ***** , que dio origen a la tesis aislada IV.3o.T.272 L, con número de registro 167850;

CONTRADICCIÓN DE TESIS 318/2018

b) El Segundo Tribunal Colegiado en Materias Civil y de Trabajo del Vigésimo Primer Circuito, al resolver el juicio de amparo directo *****, que dio origen a la tesis aislada XXI.2o.C.T.1 L (10a.), con número de registro 2002752;

c) El Primer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Cuarto Circuito al resolver el juicio de amparo directo *****.

En efecto, conforme a lo expuesto, la presente contradicción de criterios se originó porque, 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 Segundo Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Segundo Circuito, 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.

El resto de los Tribunales Colegiados disidentes, consideraron que ante un alegato de despido injustificado por causa de embarazo, es necesario que la autoridad responsable 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.

Visto lo anterior, esta Segunda Sala 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.

SÉPTIMO. Estudio. El criterio que debe prevalecer con carácter de jurisprudencia es el que sostiene esta Segunda Sala, en atención a las siguientes consideraciones.

Esta 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 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.

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 aquella 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.

Lo anterior tiene sustento en la jurisprudencia **2a./J. 66/2017 (10a.)**, que se transcribe a continuación:

“Época: Décima Época

Registro: 2014508

Instancia: Segunda Sala

Tipo de Tesis: Jurisprudencia

Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación

Libro 43, Junio de 2017, Tomo II

Materia(s): Laboral

Tesis: 2a./J. 66/2017 (10a.)

Página: 1159

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. Si bien la mujer embarazada goza de ciertos derechos y prerrogativas que le reconocen la Constitución y las leyes, debido a su condición física y social en esta etapa de su vida y con posterioridad al nacimiento de sus hijos, lo cierto 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 obligan 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. Ante esta situación de mayor vulnerabilidad, esta Segunda Sala determina que estos casos ameritan 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. En este sentido, el reconocimiento de los derechos de la mujer a una vida libre de violencia y discriminación, y de acceso a la justicia en condiciones de igualdad, exige que todos los órganos jurisdiccionales del país impartan justicia con perspectiva de género, por lo que las mujeres trabajadoras deben ser protegidas de manera especial durante los periodos de embarazo y licencia postnatal, pues por ese solo hecho sufren discriminación laboral, lo cual incide en una violación sistemática a sus derechos humanos, al limitar su ejercicio en los relativos al trabajo, a la seguridad social, a la salud y a un proyecto de vida. Por tanto, en cumplimiento al deber de juzgar con perspectiva de género, 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 o en periodo de licencia postnatal y, posteriormente, en el juicio laboral ofrezca el

empleo, el efecto de revertir la carga probatoria carece de operatividad, pues ante la desventaja de la mujer trabajadora el patrón pierde este beneficio procesal y rige la regla general de que a la demandada corresponde la carga de la prueba de acreditar la inexistencia del despido por ese motivo discriminatorio; esta determinación coloca a las partes en la misma posición de acreditar el despido reclamado, es decir, opera la regla general de que corresponde al patrón allegar todos los medios de convicción necesarios al contar con mayores recursos para ello. Así, la prueba de que los motivos del despido no se encuentran relacionados con el embarazo de la trabajadora corresponde al patrón, e independientemente de que el ofrecimiento de trabajo se considere de buena fe, éste pierde el beneficio procesal de revertir la carga probatoria a la trabajadora embarazada o en periodo de licencia postnatal.”

Ahora bien, en torno al análisis de la verosimilitud de hechos controvertidos en el juicio laboral, esta 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, que dispone:

“(REFORMADO, D.O.F. 30 DE NOVIEMBRE DE 2012)

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.”

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.

En efecto, esta Sala al resolver la contradicción de tesis **436/2016**, tomó en cuenta el criterio fijado por la extinta Cuarta Sala de este Alto Tribunal en la jurisprudencia **4a./J. 20/93**, en el sentido de 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 Ley Federal del Trabajo, apartarse del resultado formalista y fallar con apego a la verdad material deducida de la razón.

De lo anterior, se sentó la jurisprudencia **2a./J. 68/2017 (10a.)**, de rubro y datos de identificación siguientes: ***“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.”*** (Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Décima Época, Libro 43, junio de 2017, Tomo II, página 1409, registro 2014586).

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.

De dicho asunto derivó la jurisprudencia **2a./J. 3/2011 (10a.)**, de rubro y datos de identificación siguientes: **“TRABAJADORES DOMÉSTICOS DENOMINADOS “DE ENTRADA POR SALIDA”. PROCEDENCIA DEL PAGO DE TIEMPO EXTRAORDINARIO.”** (Semanao Judicial de la Federación y su Gaceta, Décima Época, Libro IV, enero de 2012, Tomo 4, página 3745, registro 2000172).

Asimismo, al resolver la solicitud de sustitución de jurisprudencia **8/2015**, esta 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.

De lo mencionado, derivó la jurisprudencia **2a./J. 39/2016 (10a.)**, 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.”** (Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Décima Época, Libro 29, abril de 2016, Tomo II, página 1363, registro 2011445).

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 Ley Federal del Trabajo, 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.

Lo anterior debe ser analizado por el juzgador, atendiendo al principio de primacía de la realidad consagrado en el tercer párrafo del artículo 17 constitucional, 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.

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 esta Segunda Sala en la jurisprudencia 2a./J. 66/2017, así como a lo establecido en el artículo 8³ 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.

Por consiguiente, el criterio que en lo sucesivo deberá regir con carácter de jurisprudencia -a partir de su publicación en los medios de difusión respectivos- en términos de lo dispuesto en el artículo 226 de la Ley de Amparo, es el sustentado por esta Segunda Sala que a continuación se redacta con el rubro y texto siguientes:

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. Es criterio reiterado que juzgar con perspectiva de género implica reconocer la realidad sociocultural en que se desenvuelve la mujer, lo que

³ “Artículo 8o.

1. 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.

2. 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.”

exige una mayor protección del Estado con el propósito de lograr una garantía real y efectiva de sus derechos y eliminar las barreras que la colocan en una situación de desventaja, lo que cobra particular relevancia cuando se encuentra en estado de embarazo, momento en el que requiere gozar de la atención médica necesaria de los periodos pre y post natal y de las demás prestaciones de seguridad social que garanticen el bienestar de ella y del menor. Por tanto, cuando la parte empleadora opone la excepción de renuncia y la trabajadora demuestra que la terminación de la relación laboral ocurrió encontrándose embarazada, la patronal deberá acreditar que la renuncia fue libre y espontánea; sin que en ningún caso el sólo escrito que la contenga sea suficiente para demostrar su excepción, aún en caso de no haberse objetado o habiéndose perfeccionado, sino que se requieren elementos de convicción adicionales. Esto obedece al principio de primacía de la realidad consagrado en el tercer párrafo del artículo 17 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, toda vez que no es verosímil que la mujer prescindiera de su empleo por los gastos que implica el alumbramiento y la necesidad de acceder a la atención médica, aunado a que existe una práctica común de ejercer actos de coacción con motivo del embarazo.

Por todo lo expuesto y fundado, esta Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación;

R E S U E L V E:

PRIMERO. No existe la contradicción de tesis denunciada, respecto del criterio sustentado por el Primer Tribunal Colegiado en Materias Administrativa y de Trabajo del Décimo Primer Circuito, en términos del considerando quinto de este fallo.

SEGUNDO. Existe la contradicción de tesis denunciada.

TERCERO. Debe prevalecer, con carácter de jurisprudencia, la tesis sustentada por esta Segunda Sala.

CUARTO. Dése publicidad a la jurisprudencia que se sustenta.

Notifíquese; Remítase de inmediato la tesis jurisprudencial que se establece en este fallo a la Dirección General de la Coordinación de Compilación y Sistematización de Tesis y la parte considerativa correspondiente, para su publicación en el Semanario Judicial de la Federación y en su Gaceta, así como al Pleno y a la Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, a los Tribunales Colegiados de Circuito y Juzgados de Distrito, en acatamiento a lo previsto por el artículo 219 de la Ley de Amparo y, en su oportunidad, archívese el expediente.

Así lo resolvió la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación por unanimidad de cinco votos de los Ministros Alberto Pérez Dayán, Eduardo Medina Mora I., José Fernando Franco González Salas, Yasmín Esquivel Mossa (ponente) y Presidente Javier Laynez Potisek.

Firman el Ministro Presidente de la Segunda Sala y la Ministra Ponente, con la Secretaria de Acuerdos, quien autoriza y da fe.

PRESIDENTE

MINISTRO JAVIER LAYNEZ POTISEK

PONENTE

MINISTRA YASMÍN ESQUIVEL MOSSA

SECRETARIA DE ACUERDOS

JAZMÍN BONILLA GARCÍA

EL SUSCRITO RODRIGO ARTURO CUEVAS Y MEDINA HACE **CONSTAR** QUE LAS HOJAS QUE ANTECEDEN PERTENECEN A LA EJECUTORIA PRONUNCIADA EN SESIÓN DE **OCHO DE MAYO DE DOS MIL DIECINUEVE**, EN EL EXPEDIENTE NÚMERO **CONTRADICCIÓN DE TESIS 318/2018 ENTRE LAS SUSTENTADAS 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, EL SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL SEGUNDO CIRCUITO Y EL PRIMERO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL CUARTO CIRCUITO**, LAS CUALES REFLEJAN TANTO **LOS AJUSTES ACEPTADOS Y VOTADOS POR LOS MINISTROS EN EL DESARROLLO DE LA SESIÓN, COMO EL SENTIDO DE LA DECISIÓN ADOPTADA EN FORMA UNÁNIME** POR LA Y LOS MINISTROS INTEGRANTES DE ESTA SEGUNDA SALA DE LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN, CUYOS PUNTOS RESOLUTIVOS SON: **PRIMERO**. NO EXISTE LA CONTRADICCIÓN DE TESIS DENUNCIADA, RESPECTO DEL CRITERIO SUSTENTADO POR EL PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIAS ADMINISTRATIVA Y DE TRABAJO DEL DÉCIMO PRIMER CIRCUITO, EN TÉRMINOS DEL CONSIDERANDO QUINTO DE ESTE FALLO. --- **SEGUNDO**. EXISTE LA CONTRADICCIÓN DE TESIS DENUNCIADA. --- **TERCERO**. DEBE PREVALECER, CON CARÁCTER DE JURISPRUDENCIA, LA TESIS SUSTENTADA POR ESTA SEGUNDA SALA. --- **CUARTO**. DESE PUBLICIDAD A LA JURISPRUDENCIA QUE SE SUSTENTA. VA DEBIDAMENTE COTEJADA, SELLADA, RUBRICADA Y FOLIADA.

GMOB.

Revisó: LISS

En términos de lo previsto en los artículos 110 y 113 de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública; así como el Acuerdo General 11/2017, del Pleno de esta Suprema Corte de Justicia de la Nación, publicado el dieciocho de septiembre de dos mil diecisiete en el Diario Oficial

CONTRADICCIÓN DE TESIS 318/2018

de la Federación, en esta versión pública se suprime la información considerada legalmente como reservada o confidencial que encuadra en esos supuestos normativos.