

DATOS DEL CASO	
Expediente	Contradicción de Tesis 318/2018
Denunciante	Segundo Tribunal Colegiado en Materia del Trabajo del Segundo Circuito
Órganos jurisdiccionales contendientes	- Tercer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Cuarto Circuito - Segundo Tribunal Colegiado en Materias Civil y de Trabajo del Vigésimo Primer Circuito - Primer Tribunal Colegiado en Materias Administrativa y de Trabajo del Décimo Primer Circuito - Segundo Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Segundo Circuito - Primer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Cuarto Circuito
Fecha de resolución	8 de mayo de 2019
Palabras clave	Trabajadora, renuncia, embarazo, discriminación, perspectiva de género
Derechos analizados	Derecho a la igualdad, principio de no discriminación, derecho al trabajo
HECHOS DEL CASO	
<p>1. Un tribunal colegiado de circuito hizo del conocimiento de la Suprema Corte de Justicia de la Nación que, al resolver un juicio de amparo directo, advirtió que otros tribunales colegiados de circuito sostuvieron posturas contrarias al fallar sobre una temática similar, a saber, si es o no verosímil que una trabajadora embarazada renuncie voluntariamente a su trabajo y, en consecuencia, a las prestaciones sociales que de él derivan.</p>	
RAZONES	
<ul style="list-style-type: none"> • Al analizar las resoluciones judiciales señaladas como contradictorias, la Segunda Sala advierte que no existe contradicción con respecto a uno de los tribunales colegiados de circuito, pero que sí existe contradicción de tesis entre los criterios seguidos por los restantes tribunales señalados. • La contradicción de tesis surge con respecto a cómo debe valorarse una renuncia presentada por la parte patronal como prueba del término voluntario de una relación laboral, cuando, por el otro lado, la trabajadora argumenta haber sido despedida por estar embarazada. • Para uno de los tribunales colegiados, la renuncia presentada por el patrón tuvo plena validez puesto que de las pruebas periciales se acreditaba con medios técnicos tanto el contenido, como la firma y la huella digital de la trabajadora. Al validar esta renuncia, el tribunal estimó que la trabajadora daba por terminada de manera voluntaria su relación laboral, por lo que determinó que resultaba innecesario aplicar una perspectiva de género para resolver el caso. • En cambio, el resto de los tribunales colegiados 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 a conciencia, con perspectiva de género e, incluso, dejando al margen el resultado de las pruebas periciales, puesto que, aunque se compruebe fehacientemente que la renuncia tiene su firma y su huella digital, resulta ilógico que una mujer embarazada renuncie a su trabajo, sobre todo, considerando que con ello también renuncia a las prestaciones de seguridad social, situación que deja a la trabajadora en un estado de vulnerabilidad. • Para resolver esta contradicción de criterios, la Segunda Sala determina que, ante casos similares, el juzgador debe aplicar una perspectiva de género y reconocer la realidad sociocultural en que se desenvuelve la mujer trabajadora embarazada. • Aplicar una perspectiva de género, en estos casos, significa que los jueces deben considerar que es una práctica común de la parte patronal ejercer actos de coacción con motivo del embarazo de sus trabajadoras y que es inverosímil que una mujer embarazada renuncie a su trabajo cuando tiene por delante diversos gastos y la necesidad de recibir atención médica. • En esos casos, el juzgador debe verificar escrupulosamente que no existan indicios o pruebas de que la renuncia de la trabajadora embarazada fue involuntaria. • La Segunda Sala establece como criterio obligatorio la siguiente jurisprudencia: 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 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 prescinda de su empleo por lo 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.

Tesis publicada el viernes 12 de julio de 2019 a las 10:19 horas en el Semanario Judicial de la Federación y, por ende, se considera de aplicación obligatoria a partir del lunes 15 de julio de 2019.

DECISIÓN Y EFECTOS	
Puntos resolutivos	<p>1º No existe contradicción en la postura sostenida por uno de los tribunales colegiados de circuito.</p> <p>2º Sí existe contradicción de tesis entre los criterios emitidos por los restantes tribunales colegiados de circuito.</p> <p>3º Debe prevalecer como jurisprudencia la tesis emitida por la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación al resolver este caso.</p>
¿En qué se traduce la decisión?	<p>Los juzgadores que conozcan casos donde el patrón indique que la terminación de la relación laboral de una mujer embarazada se debe a su renuncia deberán tomar en cuenta que el escrito de renuncia no es prueba suficiente para demostrar que ésta fue libre y espontánea. En estos casos, los jueces deben reconocer la realidad sociocultural en que se desenvuelve la mujer embarazada, quien requiere atención médica (antes y después del parto) así como las demás prestaciones de seguridad social que garantizan tanto su bienestar como el del producto del embarazo.</p>
VOTOS	
José Fernando Franco González Salas	A favor
Alberto Pérez Dayán	A favor
Eduardo Medina Mora I.	A favor
Javier Laynez Potisek (Presidente)	A favor
Yasmín Esquivel Mossa	A favor