



**SUPREMA CORTE**  
DE JUSTICIA DE LA NACIÓN



# CRÓNICAS

del Pleno y de las Salas

Sinopsis de Asuntos destacados de las Salas

## **SEGUNDA SALA**

***EL OFRECIMIENTO DE TRABAJO REALIZADO POR EL PATRÓN, AUN DE BUENA FE, NO REVIERTE LA CARGA PROBATORIA A LA TRABAJADORA DESPEDIDA A CAUSA DE SU EMBARAZO.***

La información contenida en este documento es de carácter informativo y de divulgación. Las únicas fuentes oficiales son los expedientes, resoluciones y el *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta.*

**SEGUNDA SALA DE LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN**  
**Asunto resuelto en la sesión del miércoles 22 de marzo de 2017**

*Cronista: Maestra Jocelyn Arzate Alemán\**

**EL OFRECIMIENTO DE TRABAJO REALIZADO POR EL PATRÓN, AUN DE BUENA FE, NO REVIERTE LA CARGA PROBATORIA A LA TRABAJADORA DESPEDIDA A CAUSA DE SU EMBARAZO**

**ASUNTO:** Contradicción de Tesis 422/2016<sup>1</sup>

**Ministra Ponente:** Margarita Beatriz Luna Ramos

**Secretaria de Estudio y Cuenta:** Guadalupe Margarita Ortiz Blanco

**Tema:** Determinar si el patrón de una mujer trabajadora, que reclama haber sido despedida por encontrarse embarazada o en el periodo de post parto, tiene o no la obligación de probar que el despido fue por tales motivos, aun cuando haya hecho el ofrecimiento de trabajo durante el juicio y éste sea calificado de buena fe, o bien si la carga de la prueba se revierte a la trabajadora.

**Antecedentes:**

En noviembre de 2016, fue presentada ante la Suprema Corte de Justicia de la Nación, una denuncia por la posible contradicción de tesis entre los criterios emitidos por dos Tribunales Colegiados de Circuito.

Los criterios contendientes derivaron de asuntos similares en los que una trabajadora denunció ante la junta laboral, el despido injustificado por parte de la empresa en la que trabajaba, argumentando que esto obedecía a su situación de encontrarse embarazada o en periodo de licencia post natal, lo que no convenía a los intereses del patrón, quien de manera injusta y discriminatoria la despidió.

En cada uno de los casos, durante el procedimiento ante la autoridad laboral, la empresa patrona ofreció el trabajo a la mujer despedida, ofrecimiento que fue calificado de buena fe y, por lo tanto, se revirtió la carga de probar el despido injustificado a la trabajadora; posteriormente, el laudo que en cada caso se dictó, resultó desfavorable a los intereses de la parte trabajadora, ante lo cual promovió juicio de amparo directo.

Los Tribunales Colegiados que conocieron de esos asuntos, adoptaron posturas distintas sobre la calificación del ofrecimiento de trabajo, pues uno de ellos sostuvo, en esencia, que esa calificación no puede ser vista bajo un test ordinario, sino que se debe desplegar un escrutinio más estricto y cuidadoso, atendiendo al marco jurídico que tutela a las trabajadoras embarazadas, esto es, señaló que podía revertirse la carga de la prueba a la trabajadora, siempre que se realizara un análisis riguroso y en aras de que no se utilizara el ofrecimiento de trabajo con el fin exclusivo de revertir la carga probatoria a la trabajadora.

En cambio, otro Tribunal Colegiado señaló, en términos generales, que la Constitución y los tratados internacionales establecen que las mujeres trabajadoras deben ser protegidas especialmente durante el embarazo; de ahí que, a pesar de que el ofrecimiento de trabajo sea calificado de buena fe, el patrón pierde el beneficio de revertir la carga de la prueba a la parte actora.

---

*\*Funcionaria adscrita a la Dirección General de Casas de la Cultura Jurídica de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.*

<sup>1</sup> A la fecha de elaboración del presente documento, no se había publicado aún el engrose respectivo.



### **Resolución:**

A fin de resolver la contradicción de criterios, la Segunda Sala destacó que las mujeres trabajadoras deben ser protegidas de forma especial durante el embarazo, toda vez que por ese sólo hecho sufren discriminación laboral, lo que incide en una violación sistemática en sus derechos humanos, al limitar su ejercicio en el derecho al trabajo, seguridad social, salud y proyecto de vida.

Ante esto, se determinó que cuando el motivo alegado por la parte trabajadora sea un acto discriminatorio, como que la parte demandada termine la relación de trabajo porque la actora se encuentra embarazada y, con posterioridad, en el juicio laboral ofrezca 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 es a la demandada (en este caso al patrón) a quien le corresponde acreditar la inexistencia del despido basado en una discriminación por razón del género (embarazo de la trabajadora), pues tal motivo, además de que no está previsto en la Ley Federal del Trabajo como una rescisión de la relación laboral, conculca en sí mismo derechos humanos fundamentales de la trabajadora.

Asimismo, la Segunda Sala refirió que con esta determinación se coloca a las partes en la misma posición de acreditar el despido reclamado, esto es, aplica la regla general de que al patrón le corresponde presentar todos los medios de convicción necesarios, dado que es quien cuenta con mayores recursos para ello, por lo que, independientemente de que el ofrecimiento de trabajo sea considerado de buena fe, el patrón debe demostrar que el motivo del despido no fue originado por el embarazo de la trabajadora.

### **Votación:**

El asunto se aprobó por mayoría de 3 votos de los Ministros: Margarita Beatriz Luna Ramos, Javier Laynez Potisek y Presidente Eduardo Medina Mora Icaza; en contra del emitido el Ministro Alberto Pérez Dayán. El Ministro José Fernando Franco González Salas estuvo ausente en la sesión.

**SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN**  
**Dirección General de Casas de la Cultura Jurídica**

**Dirección de Normatividad y Crónicas**

neilandm@mail.scjn.gob.mx

16 de Septiembre No. 38, Mezzanine, Col. Centro, C.P. 06000.  
Ciudad de México