

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: <i>"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 estos conceptos ..."</i>.• Al respecto, el patrón al contestar la demanda, señaló: <i>"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 ..."</i>.

- 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 gravedad 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 gravedad de la actora a la fecha de la supuesta renuncia y, con plenitud de jurisdicción, resuelva lo que conforme a derecho corresponda.

TESIS SUSTENTADA

Novena Época

Registro digital: 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 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 ELIMINACION DE TODAS LAS FORMAS DE DISCRIMINACION 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 *****

- ***** , 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

Décima Época.

Registro digital: 2002752.

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito.

Tipo de tesis: aislada.

Fuente: *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*.

Libro XVII, Tomo 2, Febrero de 2013.

Materia 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 aquélla 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.

- Precisó 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

Décima Época.

Registro: 2010842.

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito.

Tipo de Tesis: Aislada.

Fuente: *Gaceta del Semanario Judicial de la Federación «y Semanario Judicial de la Federación del viernes 15 de enero de 2016 a las 10:15 horas».*

Libro 26, Tomo IV, enero de 2016.

Materias Constitucional y 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 Sahuer 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, renunciadas 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 demandada 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 aquélla 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 *****

- ***** , 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 aquélla 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 CONVENCIÓN 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.