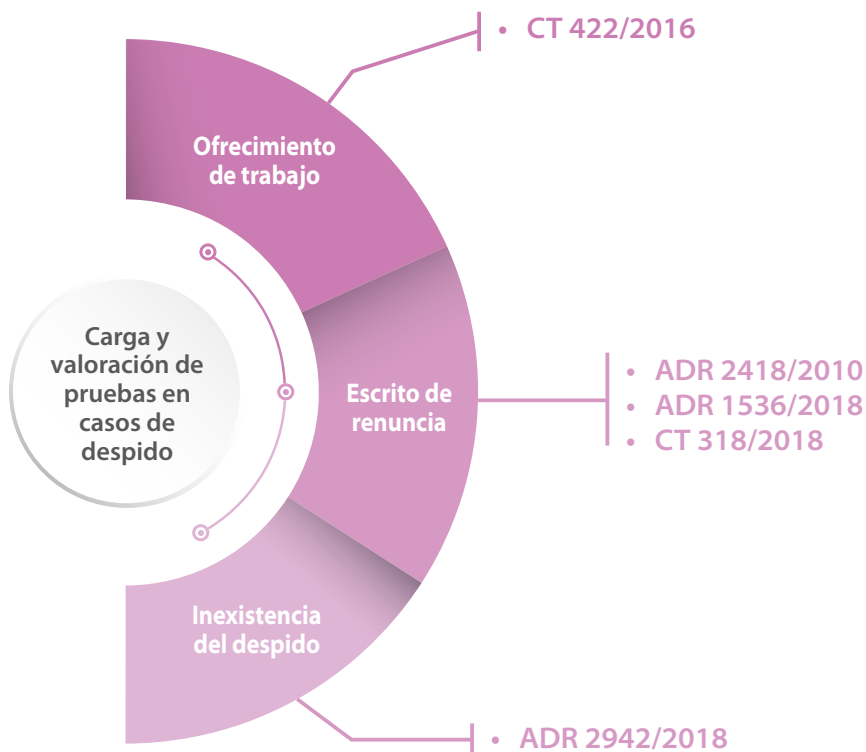




3. Carga y valoración de pruebas en casos de despido



3. Carga y valoración de pruebas en casos de despido

3.1. Ofrecimiento de trabajo

SCJN, Segunda Sala, Contradicción de Tesis 422/2016, 22 de marzo de 2017.²⁷ Carga de la prueba ante ofrecimiento de trabajo por parte del patrón

Hechos del caso

La Suprema Corte debía resolver una contradicción de tesis sobre los efectos del ofrecimiento de trabajo por parte del patrón en los casos en los que se alegue que el despido tuvo como motivo el estado de embarazo de la trabajadora. Debía determinarse si el ofrecimiento del trabajo revertía la carga de la prueba a favor del patrón.²⁸ En cada uno de los casos resueltos por los tribunales, una trabajadora presentó una demanda por despido injustificado ante la Junta laboral.

En el primer caso, la trabajadora argumentó que su despido obedeció a que estaba embarazada; mientras que, en el segundo, la trabajadora alegó que su despido fue durante su licencia de maternidad posparto. En ambos casos, como excepción en el juicio laboral, la empresa demandada ofreció el trabajo a la actora.

Sobre este ofrecimiento de trabajo, el primer tribunal determinó que su calificación como de buena o mala fe debía realizarse bajo el escrutinio más estricto para descartar conductas

²⁷ Unanimidad de cuatro votos. Ponente: Ministra Margarita Beatriz Luna Ramos.

²⁸ En materia laboral, la regla general es eximir al trabajador de aportar los medios de prueba, con la finalidad de llegar al conocimiento de los hechos, con base en los documentos que el patrón tiene obligación legal de conservar; pero existe la posibilidad de que el demandado revierta tal carga probatoria cuando ofrece el trabajo como excepción en el juicio laboral, dependiendo de si es calificado de buena o mala fe.

contrarias a los derechos de la trabajadora por parte del empleador, sin embargo, sí era posible que revirtiera la carga de la prueba. Por otro lado, el segundo tribunal determinó que, independientemente de que el ofrecimiento de trabajo sea de buena fe, el patrón pierde el beneficio procesal de revertir la carga probatoria en contra de la trabajadora embarazada. La Segunda Sala determinó que existía la contradicción de tesis y el criterio que debía imperar.

Problema jurídico planteado

¿El ofrecimiento de trabajo de buena fe por parte del patrón revierte la carga de la prueba en el juicio laboral cuando la trabajadora alega que fue despedida con motivo de su embarazo?

Criterio de la Suprema Corte

Cuando la trabajadora alegue como base del despido una discriminación por razón de género debido a su embarazo o al goce del periodo de licencia posparto, la carga de la prueba recae en la parte patronal que deberá acreditar la ausencia de tal discriminación. El ofrecimiento de trabajo no tiene el efecto de revertir la carga de la prueba en perjuicio de la trabajadora.

Justificación del criterio

La "condición física y social en que se encuentra la trabajadora embarazada la coloca en una situación de vulnerabilidad. [Por ello,] la protección [que se prevé en estos casos] no es sólo para la mujer embarazada sino de la vida y salud del hijo por nacer; por lo que la tutela de la trabajadora embarazada llega al extremo de constituir lo que se denomina como un 'fuero maternal' o de 'estabilidad reformada', que exige una mayor y particular protección del Estado, pues durante esos periodos guardan condiciones físicas especiales y necesidades que las hacen merecedoras de conservar el empleo con mayor énfasis." (Pág. 41, párr. 2).

"[I]a tutela del embarazo y la maternidad responde a la finalidad de protección de la relación especial entre la madre y el recién nacido, la salud de ambos y una cierta seguridad en el empleo, con lo cual se logra que la trabajadora embarazada goce de salud; de no ser así, se le priva de derechos fundamentales —en caso de ser despedida— que se contienen principalmente en los ramos de seguridad social, indispensables para que pueda desarrollar y concluir bien el embarazo, entre los que se ubican: la asistencia médica, que incluye los periodos prenatal, durante el parto y posnatal; los pagos periódicos para cubrir la falta de ingresos de las madres trabajadoras en este periodo; el lapso de descanso antes y después del parto; ligado al derecho a recibir prestaciones pecuniarias durante el tiempo en el que

se interrumpe el trabajo remunerado; a seguir cotizando ante el instituto de seguridad social como trabajadora en activo; entre otros." (Pág. 42, párr. 2).

"[L]as decisiones extintivas de una relación laboral basadas en el embarazo, al afectar exclusivamente a la mujer, constituyen discriminación por razón de sexo" (pág. 43, párr. 1).

Las decisiones extintivas de una relación laboral basadas en el embarazo, al afectar exclusivamente a la mujer, constituyen discriminación por razón de sexo.

"[Cuando] en juicio se reclama que el despido de una trabajadora tuvo como origen un acto discriminatorio de su patrón, porque fue posterior a que le informó que estaba embarazada, la autoridad jurisdiccional debe aplicar la herramienta de perspectiva de género, 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, [...] que reconoce expresamente el derecho de la mujer a no ser despedida por motivo del embarazo. [Tal] situación no puede permitir que al patrón le baste ofrecer el trabajo para liberarse de la carga probatoria que por ley le corresponde, pues de lo contrario, se le permitiría la posibilidad de que despida a la empleada porque le genera una 'inconveniencia' al momento del embarazo, para posteriormente, ofrecerle el empleo, cuando es un hecho notorio que debido a las cargas de trabajo de las Juntas de Conciliación, tardan tiempo prolongado en resolver un asunto, lo que genera, incluso, que el expediente se encuentre sin resolver para cuando concluya el embarazo." (Pág. 43, párr. 2).

"Por tanto, en asuntos donde la trabajadora alegue como base del despido una discriminación por razón de género debido a su embarazo y al goce del periodo de licencia post parto, la carga de la prueba recae en la parte patronal que deberá acreditar la ausencia de tal discriminación; y, por tanto, el ofrecimiento de trabajo pierde operatividad ante esta situación." (Pág. 44, párr. 1).

Aunque "en materia laboral la regla general es eximir al trabajador de aportar los medios de prueba, con la finalidad de llegar al conocimiento de los hechos, con base en los documentos que el patrón tiene obligación legal de conservar; pero existe la posibilidad de que el demandado revierta tal carga probatoria cuando ofrezca el empleo, dependiendo de si es calificado de buena o mala fe." (Pág. 44, párr. 2).

No "es dable permitir al patrón acceder a ese beneficio procesal cuando la litis versa sobre un despido que tuvo su causa en una discriminación por razón del género debido al 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, tales como el derecho al trabajo, derecho a la seguridad social, derecho a la salud (por falta de atención médica) y derecho a la estabilidad en el empleo." (Pág. 44, párr. 3).

"Además, en los asuntos donde se alegue un acto discriminatorio como motivo del despido por causa de embarazo, sea durante su desarrollo o durante la licencia de post parto, resulta difícil para la trabajadora allegar todos aquellos elementos de prueba cuando la mayor parte están en poder de la demandada." (Pág. 44, párr. 4).

"Por lo tanto, en cumplimiento al deber de juzgar con perspectiva de género, cuando el motivo alegado por la parte trabajadora sea un acto discriminatorio, como que la parte demandada termine la relación de trabajo porque se encuentra embarazada o en periodo de licencia de post parto, 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 parte actora, el patrón pierde este beneficio procesal y rige la regla general de que es a la demandada a quien le corresponde la carga de la prueba de acreditar la inexistencia del despido por ese motivo discriminatorio." (Pág. 45, párr. 1).

3.2. Escrito de renuncia

SCJN, Segunda Sala, Amparo Directo en Revisión 2418/2010, 1 de diciembre de 2010.²⁹ Valoración del escrito de renuncia de una trabajadora embarazada como cuestión de legalidad

Hechos del caso

Una mujer embarazada presentó una demanda por despido injustificado y reclamó el pago de diversas prestaciones. En la demanda, la actora no precisó que la causa de la terminación de la relación laboral fue su embarazo. La empresa demandada negó el despido y sostuvo que la actora había renunciado.

La junta laboral tuvo por acreditada la renuncia con base en un escrito de renuncia que ofreció la empresa y negó las prestaciones reclamadas. En contra del laudo, la mujer acudió al juicio de amparo. En la demanda señaló que la causa del despido fue su embarazo y que la actuación de la Junta validó un acto de discriminación en su contra.

El tribunal colegiado determinó que no había pruebas en el expediente que acreditaran el despido de la trabajadora y que, además, en la demanda laboral la actora no alegó que la causa del mismo fuera su embarazo. El tribunal resolvió declarar inoperante el argumento de la demanda sobre la inconstitucionalidad e inconvencionalidad de su despido por estar embarazada y concedió el amparo sólo para que la autoridad responsable realizara nuevamente el cálculo del pago de horas extras.

²⁹ Unanimidad de votos. Ponente: Sergio Salvador Aguirre Anguiano.

En contra de esta resolución, la actora interpuso un recurso de revisión ante la Suprema Corte. Señaló que el juez constitucional no tomó en cuenta que, a la fecha de la supuesta renuncia, ella estaba embarazada. Argumentó que no resultaba creíble que hubiese renunciado a su trabajo, pues estaría renunciando también a los derechos de asistencia y seguridad social. La trabajadora solicitó que se reconociera que se había configurado un acto de discriminación en su contra.

El asunto fue turnado a la Segunda Sala para analizar si fue correcto que el tribunal colegiado declarara inoperante el señalamiento de la mujer sobre la inconstitucionalidad e inconveniencia de su despido por estar embarazada. La Corte determinó que el asunto era de mera legalidad, pues se refería únicamente a determinar si había sido correcta la valoración de la renuncia de la trabajadora que el empleador presentó como prueba en el juicio.

Problema jurídico planteado

Cuando una trabajadora alega haber sido despedida por estar embarazada y el empleador señala que la trabajadora renunció a su empleo y presenta el supuesto escrito de renuncia, ¿la valoración de la renuncia constituye un problema que amerite la interpretación del artículo 1 de la Constitución federal como una posible violación a la garantía de no discriminación?

Criterio de la Suprema Corte

El análisis de una renuncia presentada como prueba en un juicio por despido injustificado constituye una cuestión de legalidad, orientada a determinar el valor probatorio que tiene en un juicio laboral dicho documento. Por ello, si un tribunal colegiado estimó que en el juicio laboral quedó demostrado que la trabajadora renunció a su trabajo a partir de la valoración de la renuncia presentada como prueba por el empleador, se trata de un asunto de mera legalidad, no de constitucionalidad.

Justificación del criterio

"[El] concepto de violación [relativo al derecho a la igualdad], en cuanto pretende se realice la interpretación de la garantía de no discriminación prevista en el artículo 1 de la Constitución Federal, así como el sentido de la norma contenida en el numeral 11, punto 2, inciso a), de la citada convención, en tanto prohíbe el despido por motivo de embarazo, resulta inoperante porque no constituye en realidad el planteamiento de un problema de interpretación constitucional." (Pág. 10, párr. 2). Lo anterior, dado que "[...] el elemento sobre el que descansa ese argumento es meramente una cuestión de legalidad, esto es, deter-

minar el valor probatorio que tiene en el juicio laboral el escrito que contiene la renuncia de la trabajadora." (Pág. 11, párr. 1).

La trabajadora "[...] construyó su argumento, sobre el hecho de que la Junta debió considerar, antes de otorgar valor probatorio a la renuncia [...] que en esa fecha la trabajadora estaba en estado de gravidez y, a partir de ahí, que resultaba inverosímil que hubiera renunciado." (Pág. 11, párr. 2). No obstante, "la circunstancia de que la trabajadora hubiera estado embarazada en la fecha en que fue firmado el escrito de renuncia, no implicaba que hubiera sido despedida, ni menos que esto haya sido con motivo de su estado de gravidez; antes bien, se advierte [...] que la Junta decidió otorgar eficacia demostrativa al escrito de renuncia, fundando su decisión en que únicamente había sido objetado en cuanto a su alcance y valor probatorio; es decir, que la actora no destruyó el contenido del documento mencionado, y ello sólo pudo tener como consecuencia lógica en el juicio, que la trabajadora renunció en esa fecha." (Pág. 11, párr. 3).

"Por tanto, si el Tribunal Colegiado estimó que en el juicio laboral quedó demostrado que la trabajadora renunció a su trabajo, con apoyo en el escrito de renuncia; resulta claro que su apreciación estuvo apoyada en el valor probatorio que la responsable otorgó a ese documento, lo que representa, según se ha dicho, un aspecto de mera legalidad." (Pág. 11, párr. 4).

"De esta forma, no existió obligación de realizar la interpretación de los artículos 1 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y 11 de la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, porque el problema que se presentó al Tribunal Colegiado en el juicio de amparo fue determinar si la valoración otorgada por la Junta al escrito de renuncia fue correcto; de ahí que si concluyó que en el juicio laboral sí se acreditó que la trabajadora renunció, esto derivó del valor otorgado [a la renuncia presentada por el empleador]; amén, que la sola demostración de que la actora renunció a su trabajo, destruyó la afirmación de que fue despedida con motivo de su estado de gravidez." (Pág. 11, párr. 5).

"Por tanto, la sola petición en los conceptos de violación de que el Tribunal Colegiado realice la interpretación de algún precepto de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en relación con un instrumento internacional, apoyada únicamente en el argumento de que la autoridad responsable debió valorar en determinado sentido una prueba ofrecida en el juicio natural, no constituye propiamente un planteamiento de constitucionalidad, porque los aspectos relacionados con el análisis y estudio de los medios probatorios están vinculados a las formalidades esenciales del procedimiento, y forman parte de la garantía de legalidad tutelada por el artículo 14 constitucional; por lo que deben considerarse inoperantes." (Pág. 13, párr. 1).

SCJN, Segunda Sala, Amparo Directo en Revisión 1536/2018, 23 de enero de 2019.³⁰ Conocimiento del embarazo y renuncia firmada por la trabajadora embarazada

Hechos del caso

Una trabajadora presentó una demanda en la que reclamó el despido injustificado y el pago de la indemnización correspondiente, entre otras prestaciones. En la demanda señaló que fue despedida con motivo de su embarazo, y sostuvo que la empresa la había obligado a firmar documentos en blanco cuando comenzó a laborar, por lo que solicitó que los documentos presentados por la empleadora con su firma fueran declarados nulos.

Al constestar la demanda, la empleadora negó el despido y sostuvo que no tenía conocimiento del embarazo de la trabajadora cuando ella renunció. Ofreció como prueba una renuncia firmada, cuya autenticidad fue corroborada por un perito en grafoscopia, que indicó que la firma en el documento era de la trabajadora. La junta dio por probado que la actora renunció voluntariamente a su trabajo cuando estaba embarazada y negó las prestaciones relacionadas con el despido injustificado alegado.

La mujer promovió un juicio de amparo en el que señaló que la junta no valoró con perspectiva de género el supuesto escrito de renuncia presentado por ella. Apuntó que no resultaba creíble que una trabajadora embarazada renunciara a su empleo y, con ello, a las prestaciones de seguridad social a las que tenía derecho. El tribunal colegiado negó el amparo y determinó que —de acuerdo con las pruebas— la mujer había presentado su escrito de renuncia antes de que el patrón pudiera saber del embarazo (tenía cinco semanas de embarazo). Señaló que, debido a las pruebas presentadas, no había razón para revertir la carga de la prueba en contra del patrón. Frente a esta resolución, la demandante interpuso un recurso de revisión.

La Suprema Corte determinó que el recurso era procedente en tanto involucraba la interpretación directa del derecho a la "estabilidad laboral reforzada" durante el embarazo. En su resolución, la Segunda Sala determinó que dado que la renuncia que presentó la empleadora había sido perfeccionada con periciales, era un medio de prueba suficiente para establecer que la trabajadora había renunciado a su empleo.

Problema jurídico planteado

Cuando una trabajadora alega haber sido despedida por estar embarazada y el empleador señala que desconocía el embarazo y que la trabajadora presentó su renuncia, ¿corres-

Los documentos privados, como es el caso de una renuncia presentada por el empleador, requieren de otras pruebas adicionales para probar su veracidad cuando la trabajadora objeta el contenido de la prueba. En el caso, le empleadora presentó una pericial en materia de grafoscopia, para probar que la firma estampada en la renuncia era de la trabajadora.

³⁰ Mayoría de tres votos. Ponente: Ministro Alberto Pérez Dayán.

ponde al empleador probar que no tenía conocimiento del estado de gravidez de la trabajadora?

Criterio de la Suprema Corte

Cuando una mujer alega haber sido despedida por estar embarazada, la carga de la prueba debe regirse por la regla general, que señala que es empleador quien debe demostrar que no existió tal despido. El patrón cumple con su carga probatoria al presentar la renuncia corroborada con pericial y no está obligado a probar un hecho negativo, esto es, no está obligado a demostrar que desconocía el embarazo de la trabajadora.

Justificación del criterio

"[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 en sus derechos humanos, al limitar su ejercicio en el derecho al trabajo, seguridad social, salud y proyecto de vida." (Pág. 21, párr. 1).

Sin embargo, en el caso estableció que, "[...] la carga probatoria debe regirse por la regla general de que es a la demandada a quien le correspondía acreditar que no ocurrió un despido, puesto que lo negó categóricamente" (Pág. 23, párr. 2).

"Para solventar dicha carga, el patrón ofreció el escrito de renuncia, mismo que fue objetado en cuanto a su contenido y validez y sometido a prueba pericial, con los resultados de que da cuenta la sentencia que se revisa, en los se asentó que la firma de la quejosa se estampó sobre el texto (es decir, no es un documento en blanco). Es importante señalar que no hay prueba alguna en el expediente que acredite que el patrón tuvo conocimiento del embarazo." (Pág. 23, párr. 2).

En este sentido, "[...] por más que se juzgue con perspectiva de género, el patrón no estaba obligado a probar un hecho negativo, esto es, no tenía el deber de demostrar que desconocía el embarazo de la trabajadora. No obstante, las pruebas aportadas al expediente dan noticia de esta situación en una fecha posterior a aquella en que supuestamente ocurrió el despido, lo que corrobora el dicho del patrón respecto de que desconocía esa circunstancia." (Pág. 24, párr. 1).

Por lo que, a pesar de que el escrito de renuncia presentado en el caso "[...] se trata de un documento que contiene manifestaciones que son generosamente favorables a la parte patronal [...] el resultado de la prueba pericial evidencia que es auténtico y no existe ningún otro medio de convicción que, concatenado con este documento, permita establecer lo contrario." (Pág. 25, párr. 1).

Artículo 784. La Junta eximirá de la carga de la prueba al trabajador, cuando por otros medios esté en posibilidad de llegar al conocimiento de los hechos, y para tal efecto requerirá al patrón para que exhiba los documentos que, de acuerdo con las leyes, tiene la obligación legal de conservar en la empresa, bajo el apercibimiento de que, de no presentarlos, se presumirán ciertos los hechos alegados por el trabajador. En todo caso, corresponderá al patrón probar su dicho cuando exista controversia sobre: [...] IV. Causa de rescisión de la relación de trabajo

SCJN, Segunda Sala, Contradicción de Tesis 318/2018, 8 de mayo de 2019.³¹ Principio de primacía de la realidad al valorar renuncia de trabajadora embarazada

Razones similares en la CT 422/2016

Hechos del caso

La Suprema Corte debía resolver una contradicción de criterios sobre cómo deben analizarse las pruebas presentadas en un juicio laboral. En los casos, una trabajadora alegó haber sido despedida con motivo de su embarazo y el patrón argumentó que no existió tal despido, sino que la mujer renunció y presentó como prueba el escrito de renuncia, así como medios de prueba necesarios para su perfeccionamiento.

Mientras algunos tribunales consideraban que era suficiente para tener como válido el escrito de renuncia que el mismo hubiera sido perfeccionado con peritajes, otros tribunales estimaban que debía analizarse la verosimilitud de la renuncia de una mujer embarazada a su trabajo y a los beneficios que por su estado le reconoce la Constitución en materia de seguridad y asistencia social. La Segunda Sala determinó que existía contradicción de tesis respecto de ciertos puntos de derecho y estableció el criterio que debía imperar.

Problema jurídico planteado

Cuando una trabajadora alegue que fue despedida con motivo de su embarazo, ¿debe analizarse la verosimilitud de la renuncia exhibida por el patrón, aunque el escrito respectivo hubiese sido perfeccionado con peritajes o la trabajadora no haya objetado el contenido de tal documento?

Criterio de la Suprema Corte

En atención al principio de primacía de la realidad que establece el tercer párrafo del artículo 17 constitucional, en la práctica es más probable que haya un despido con motivo del embarazo de la trabajadora, que su renuncia voluntaria al encontrarse en estado de gravidez. Por lo tanto, una vez que se acredite que la trabajadora se encontraba embarazada al momento de la terminación de la relación laboral, 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.

Del resumen de la sentencia, se desprende que un tribunal colegiado sostuvo que "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."

Artículo 17. Ninguna persona podrá hacerse justicia por sí misma, ni ejercer violencia para reclamar su derecho. (...)
Siempre que no se afecte la igualdad entre las partes, el debido proceso u otros derechos en los juicios o procedimientos seguidos en forma de juicio, las autoridades deberán privilegiar la solución del conflicto sobre los formalismos procedimentales. (...)

³¹ Unanimidad de votos. Ponente: Ministra Yasmín Esquivel Mossa.

Justificación del criterio

En términos generales, "[...] 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." (Pág. 30, párr. 2).

Sin embargo, en atención a diversos precedentes, "[...] 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." (Pág. 32, párr. 2).

"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." (Pág. 32, párr. 3).

"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." (Pág. 33, párr. 1).

" [E] 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 mujer [...]." (Pág. 33, párr. 2).

Le 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." (Pág. 33, párr. 3).

3.3. Inexistencia del despido

SCJN, Segunda Sala, Amparo Directo en Revisión 2942/2018, 3 de julio de 2019.³² Excepción de inexistencia del despido y derecho a la indemnización

Razonamientos similares en la CT 422/2016, CT 318/2018 y AD 29/2018

Hechos del caso

En 2014, una mujer presentó una demanda contra la Secretaría de Finanzas del Estado de México por haber sido despedida debido a su embarazo; alegó que después de tener diversas complicaciones relacionadas con éste, su superior jerárquico le solicitó la renuncia. En la demanda solicitó, entre otras cosas, el pago de una indemnización por los nueve meses de embarazo y de diversas prestaciones. La autoridad demandada señaló en su contestación que era falso que hubiera despedida a la demandante, que era una trabajadora de confianza sin derecho a estabilidad en el empleo y que había seguido laborando después de la fecha en que señaló que la despidieron.

El tribunal de conciliación y arbitraje tuvo por acreditada la excepción de inexistencia del despido, al considerar que del último recibo de pago se desprende que la trabajadora no había sido despedida en la fecha que ella señalaba, por lo que absolvió a la Secretaría de la mayor parte de las prestaciones demandadas. Inconforme con esta resolución, la mujer promovió un juicio de amparo directo en el que reclamó la violación a su derecho a la estabilidad en el empleo, al trato digno y a la no discriminación, pues el asunto no había sido resuelto mediante la aplicación de la perspectiva de género en la valoración de las pruebas.

El tribunal colegiado concedió el amparo a la trabajadora. Consideró que la Secretaría de Finanzas no había acreditado que se tratara de un despido por causa justificada. La mujer interpuso un recurso de revisión en contra de esta sentencia. Alegó que el tribunal no resolvió con base en la metodología para juzgar con perspectiva de género, ni valoró de manera adecuada el hecho de que, al momento del despido, estaba embarazada, lo que configuró un acto de discriminación en su contra.

La Suprema Corte admitió el recurso al considerar que el asunto permitía una interpretación sobre el derecho humano a una justicia completa, efectiva e imparcial para las trabajadoras embarazadas y permitiría fijar un criterio para definir el alcance del principio pro persona en casos similares. La Segunda Sala confirmó la sentencia recurrida y conce-

³² Unanimidad de votos. Ponente: Ministra Yasmín Esquivel Mossa.

dió el amparo para el efecto de que en un nuevo laudo se tuviera por acreditado el acto discriminatorio en contra de la trabajadora y el pago de una indemnización constitucional.

Problema jurídico planteado

1. ¿Cuándo una trabajadora alegue que fue despedida con motivo de su embarazo y el patrón alegue la inexistencia del despido debe estudiarse el caso con perspectiva de género?
2. ¿La trabajadora que fue despedida por estar embarazada tiene derecho al pago de una indemnización?

Criterio de la Suprema Corte

1. En un análisis con perspectiva de género, si el demandado niega el despido y no acredita que la trabajadora laboró normalmente con posterioridad a la fecha de terminación alegada por aquella, ello lleva a concluir que fue despedida con motivo de su embarazo, lo cual constituye un acto discriminatorio prohibido por el artículo 1o. constitucional.
2. Si el patrón niega haber despedido a una trabajadora embarazada y éste no logra probar que la terminación de la relación laboral no se debe a su estado de gravidez, la autoridad jurisdiccional debe condenarlo al pago de la indemnización constitucional exigida por la trabajadora. Esta indemnización se deriva del hecho de haber sido despedida de manera injustificada y discriminatoria.

Justificación del criterio

"[...] en un análisis con perspectiva de género, si el demandado niega el despido y no acredita en juicio sus excepciones y defensas, en el sentido de que la trabajadora laboró normalmente con posterioridad a la fecha de terminación alegada por aquella, ello lleva a concluir que [...] fue despedida con motivo de su embarazo, lo cual constituye un acto discriminatorio prohibido por el artículo 1o. constitucional." (Pág. 36, párr. 2). Ante esta situación, el reclamo de la indemnización constitucional por parte de la trabajadora resulta procedente.

"[...] desde el juicio laboral de origen se acreditó que la quejosa se encontraba embarazada al momento de la terminación del vínculo laboral, situación que no fue controvertida por la patronal, sino que, incluso, ofreció como prueba el certificado de incapacidad expedido por el Instituto de Seguridad Social del Estado de México y sus Municipios de diecinueve de junio de dos mil catorce, en el cual diagnosticaron 'amenaza de aborto' de la trabajadora" (pág. 35, párr. 2). Sin embargo, ni el tribunal colegiado ni la autoridad responsable "[...]

resolvieron el asunto con perspectiva de género, pues no consideraron lo alegado por [la trabajadora] en el sentido de que fue despedida con motivo de su embarazo." (Pág. 35, párr. 1).

"[E]l análisis en torno al acto discriminatorio que se acreditó en el juicio de origen obliga a tener en cuenta las circunstancias particulares en las que se encuentra la mujer, en este caso, la trabajadora que alega haber sido despedida con motivo de su embarazo." [...] Por lo anterior, "si el patrón niega el despido y exhibe el depósito bancario, así como el recibo de pago de la última quincena supuestamente laborada, de la cual no se desprende la firma de la trabajadora, y con ello pretende acreditar que aquella laboró normalmente después de la fecha indicada como del despido, ello lleva a concluir que la ahora quejosa fue despedida con motivo de su embarazo y autoriza a condenar al pago de la indemnización constitucional exigida por la trabajadora por haber sido separada de su empleo de manera injustificada y discriminatoria." (Pág. 37, párr. 1).

El "acreditamiento del acto discriminatorio del que fue objeto la trabajadora en el juicio laboral de origen, si bien se encuentran referidos a cuestiones de legalidad, lo cierto es que se encuentran vinculados indisolublemente con el pronunciamiento de inconstitucionalidad de dicho acto [de discriminación] cometido en su perjuicio." (Pág. 37, párr. 2).