

Registro: 2019644

Localización: [TA]; 10a. Época; T.C.C.; Gaceta S.J.F.; Libro 65, Abril de 2019; Tomo III; Pág. 2110, Número de tesis: I.14o.T.23 L (10a.)

RENUNCIA LISA Y LLANA. CARECE DE EFICACIA PROBATORIA PARA DESVIRTUAR EL DESPIDO, CUANDO LA TRABAJADORA EMBARAZADA ALEGA QUE LA FORMULÓ EN VIRTUD DE UN ACTO DISCRIMINATORIO DERIVADO DE ESA CONDICIÓN. Conforme a los artículos 1o. y 123, apartado A, fracción V, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 11, numerales 1, incisos a), c), e) y f), y 2, incisos a), b), c) y d), de la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), y 10, numeral 2, del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, así como de los criterios de la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, entre ellos el de la jurisprudencia 2a./J. 66/2017 (10a.), donde ha establecido que en aquellos casos donde la trabajadora alegue que fue despedida por estar embarazada, como un acto de discriminación por motivo de su género y condición, corresponde al patrón la carga de la prueba de desvirtuar tal acto, considerando que durante esa etapa cuenta con "fuero de maternidad", cuando el patrón demandado alega que la relación de trabajo concluyó por renuncia voluntaria de la trabajadora y exhibe documentos de los cuales se aprecia una renuncia simple y llana, cercana, incluso, a la fecha prevista para el alumbramiento; esa evidencia carece de eficacia probatoria para desvirtuar el despido como acto discriminatorio, pues no resulta creíble ni lógico que la trabajadora renuncie de forma espontánea o libre a diversos beneficios económicos, laborales y de seguridad social, en perjuicio de su propia subsistencia y la de su hijo, que los dejarían desprotegidos en caso de una eventualidad médica derivada de su estado de gravidez. Así, en esos casos, la decisión unilateral de dar por terminada la relación laboral por parte de la trabajadora embarazada debe constar de forma indubitable, y para que esa renuncia pueda tener eficacia probatoria, debe contener las razones, motivos y circunstancias particulares de esa decisión, que permitan establecer la voluntad unívoca y libre de la trabajadora.

DÉCIMO CUARTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 1143/2018. 21 de febrero de 2019. Unanimidad de votos. Ponente: Miguel Bonilla López. Secretario: Jorge Armando Lucio Díaz.

Nota: La tesis de jurisprudencia 2a./J. 66/2017 (10a.), de título y subtítulo: "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." citada, aparece publicada en el Semanario Judicial de la Federación del viernes 16 de junio de 2017 a las 10:22 horas y en la Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Décima Época, Libro 43, Tomo II, junio de 2017, página 1159.

Esta tesis se publicó el viernes 05 de abril de 2019 a las 10:09 horas en el Semanario Judicial de la Federación.