

SECCIÓN III SENTENCIA EN MATERIA LABORAL

Sentencia al amparo directo 20/2013 sobre una trabajadora del hogar despedida injustificadamente

Lucina Bringas Calvario

Chilpancingo, Guerrero. Acuerdo del Primer Tribunal Colegiado en Materias Civil y de Trabajo del Vigésimo Primer Circuito, correspondiente a la sesión ordinaria de 16 de mayo de 2013.

VISTOS para resolver, los autos del juicio de amparo directo 20/2013, y,

RESULTANDO

1. PRIMERO. Demanda de amparo directo. Por escrito presentado el 25 de octubre de 2012, ante la Junta Local de Conciliación y Arbitraje con residencia en Chilpancingo, Guerrero, y recibido en la oficina de correspondencia común de los Tribunales Colegiados Primero y Segundo en Materias Civil y de Trabajo del Vigésimo Primer Circuito, Lucía Romero, a través de su apoderado legal, José Solís, solicitó el amparo y protección de la justicia federal contra la autoridad y por el acto que a continuación se indican:

Autoridad responsable: Junta Local de Conciliación y Arbitraje con residencia en Chilpancingo, Guerrero.

Acto reclamado:

El laudo de 30 de mayo de 2012, dictado en los autos del expediente laboral número 412/2008.

2. La parte quejosa manifestó violadas sus garantías individuales contenidas en los artículos 14, 16, 17 y 123, apartado "B" (sic), de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

3. SEGUNDO. Tercera perjudicada. La parte quejosa señaló con tal carácter a Paulina Dueñas, quien fue emplaza por conducto de la autoridad responsable.

4. TERCERO. Trámite de la demanda. Correspondió el conocimiento del asunto a este Primer Tribunal Colegiado en Materias Civil y de Trabajo del Vigésimo Primer Circuito; por auto de presidencia de 21 de enero de 2013 se registró la demanda como amparo directo 20/2013 y se admitió; se tuvo por reconocido el carácter a la tercera perjudicada, Paulina Dueñas, y se dio la intervención que legalmente corresponde al agente del Ministerio Público de la Federación adscrito, quien no formuló opinión ministerial.

5. El 15 de febrero de 2013 se turnaron los autos a la magistrada Lucina Bringas Calvario, para la elaboración del proyecto de sentencia, y,

CONSIDERANDO

6. PRIMERO. Competencia. Este Primer Tribunal Colegiado en Materias Civil y de Trabajo del Vigésimo Primer Circuito es competente para conocer del presente juicio de amparo directo, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 107, fracción V, inciso d), de la Constitución general de la república, 158 de la Ley de Amparo, vigente hasta el 2 de abril de 2013, que sigue aplicándose a los asuntos que estaban en trámite, de conformidad con lo dispuesto en el artículo transitorio tercero, del decreto por el que se expide la Ley de Amparo, Reglamentaria de los artículos 103 y 107 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, publicada en el *Diario Oficial de la Federación* el 2 de abril de 2013, vigente a partir del tres siguiente, así como el artículo 37, fracción I, inciso d), de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación, en atención a que fue promovido en contra de un laudo pronunciado por la Junta Local de Conciliación y Arbitraje de Chilpancingo, Guerrero, que pertenece al ámbito de competencia por materia de este tribunal; de conformidad con los puntos primero, fracción XXI; segundo, fracción XXI, punto 1, y tercero, fracción XXI, del Acuerdo General 3/2013 del Pleno del Consejo de la Judicatura Federal, publicado en el *Diario Oficial de la Federación* el 15 de febrero de 2013, relativo a la determinación del número y límites territoriales de los circuitos en que se divide la República mexicana, y al número, a la jurisdicción territorial y especialización por materia de los tribunales colegiados y unitarios de circuito y de los juzgados de distrito.

7. SEGUNDO. Oportunidad. En términos de los artículos 17, 18 y 31 de la Ley de Amparo, la demanda fue presentada en tiempo, pues la resolución reclamada fue dictada el 30 de mayo de 2012 y notificada a la quejosa personalmente, el lunes 8 de octubre de 2012, notificación que surtió sus efectos ese mismo día, de conformidad con lo dispuesto en el precepto 747, fracción I,¹ de la Ley Federal del Trabajo.

8. En consecuencia, el término de 15 días, previsto en el artículo 21 de la Ley de Amparo,² transcurrió del martes 9 al martes 30 de octubre de 2012, excluyéndose el 13, 14, 20, 21, 27 y 28 de dicho mes, por haber sido sábados y domingos, así como el viernes 12 del citado mes de octubre, por haber sido inhábil, de conformidad con lo señalado en la

¹ Artículo 747. Las notificaciones surtirán sus efectos de la manera siguiente:

I. Las personales: el día y hora en que se practiquen, contándose de momento a momento, cualquiera que sea la hora en que se haya hecho la notificación, salvo disposición en contrario en la Ley; y [...].

² Artículo 21. El término para la interposición de la demanda de amparo será de quince días. Dicho término se contará desde el día siguiente al en que haya surtido efectos, conforme a la ley del acto, la notificación al quejoso de la resolución o acuerdo que reclame; al en que haya tenido conocimiento de ellos o de su ejecución, o al en que se hubiese ostentado sabedor de los mismos.

certificación secretarial asentada al pie de la demanda de garantías, en términos de lo establecido en el artículo 163 de la Ley de Amparo.³

9. En esas condiciones, el presente asunto se promovió dentro del término legal previsto, ya que la demanda de amparo fue presentada el jueves 25 de octubre de 2012.

10. TERCERO. Legitimación. El juicio de amparo se hizo valer por parte legítima, pues se encuentra firmado por José Solís, apoderado legal de Lucía Romero, carácter que se le reconoce en términos del artículo 13 de la Ley de Amparo,⁴ por así tenerlo acreditado en el juicio laboral 412/2008, y esta última fue la actora en el juicio laboral de origen, por lo que cuenta con legitimación para promover el presente juicio.

11. CUARTO. Antecedentes. Para una mejor comprensión del asunto, se narran los antecedentes que dieron origen al presente juicio de amparo, señalando, en el momento oportuno, la síntesis de los conceptos de violación esgrimidos en la demanda:

12. A) Juicio laboral 412/2008 (primer laudo). Mediante escrito presentado el 14 de agosto de 2008, ante la Junta de Conciliación y Arbitraje con residencia en Chilpancingo, Guerrero, Lucía Romero, por propio derecho, demandó de Paulina Dueñas el pago y cumplimiento de las siguientes prestaciones:

- A. Indemnización constitucional.
- B. Prima de antigüedad.
- C. La cantidad que resulte del importe de 20 días por cada año de servicios prestados.
- D. Aguinaldo.
- E. Vacaciones.
- F. Prima vacacional.
- G. Cuatro horas extras diarias laboradas por todo el tiempo que la actora trabajó.
- H. Pago de los días de descanso obligatorios.
- I. Salarios caídos.
- J. Gastos de ejecución

³ Artículo 163. La demanda de amparo contra una sentencia definitiva, laudo o resolución que ponga fin al juicio, dictado por tribunales judiciales, administrativos o del trabajo, deberá presentarse por conducto de la autoridad responsable que lo emitió. Esta tendrá la obligación de hacer constar al pie del escrito de la misma, la fecha en que fue notificada al quejoso la resolución reclamada y la de presentación del escrito, así como los días inhábiles que mediaron entre ambas fechas; la falta de la constancia se sancionará en los términos del artículo siguiente.

⁴ Artículo 13. Cuando alguno de los interesados tenga reconocida su personalidad ante la autoridad responsable, tal personalidad será admitida en el juicio de amparo para todos los efectos legales, siempre que compruebe tal circunstancia con las constancias respectivas.

13. Y como hechos fundatorios de su demanda, dijo lo siguiente:

HECHOS:

1.- En enero del año 2001 fui contratada por Paulina Dueñas, como trabajadora doméstica, en su domicilio particular ubicado en Calle Canuto Neri número 19 A, de la Colonia San Mateo de esta Ciudad Capital, trabajo que desde entonces y hasta el día en que fui despedida había realizado con dedicación y esmero, percibiendo un salario semanal de \$700 pesos, el cual debe de servir de base para cuantificar las prestaciones reclamadas en el capítulo correspondiente.

2.- En ningún momento durante la relación laboral, había tenido inconveniente con el pago de mi salario, sin embargo, el día 28 de junio del año en curso, día en que me debería de pagar Paulina Dueñas, y sin justificación alguna me dijo "desde este momento estás despedida, por lo tanto, en este momento te vas", lo anterior me lo manifestó delante de otras personas, sin decirme, la causa de su actitud, ni la justificación legal del despido.

Tal actitud, me refieren agravio, ya que la misma constituye un despido injustificado, toda vez que en ningún momento se me dio aviso de la causa o causas por a que me despedía.

3.- Mi horario de trabajo era de lunes a sábados de 8.00 am a las 8.00 pm

14. Por acuerdo de 15 de agosto de 2008, la junta tuvo por recibida la demanda con el número 412/2008, señaló fecha para la celebración de la audiencia trifásica y ordenó emplazar a la demandada.

15. Seguido el juicio, la junta declaró cerrada la instrucción y ordenó turnar los autos para la elaboración del proyecto correspondiente, y el 1 de junio de 2010 dictó el laudo respectivo, en el que se determinó que la trabajadora no acreditó su acción y condenó a la patronal solo al pago de las prestaciones correspondientes a las vacaciones, prima vacacional y aguinaldo.

16. B) Juicio de amparo directo 807/2010. En contra del laudo, la trabajadora Lucía Romero promovió amparo directo, del que correspondió conocer a este órgano colegiado, bajo el número amparo directo 807/2010, y el 21 de septiembre de 2011 se dictó la ejecutoria correspondiente, en la que concedió la protección a la quejosa, para que la junta cumpliera los siguientes efectos:

A. Deje insubsistente el laudo reclamado.

B. Reponga el procedimiento y cite por su conducto a los testigos Alberta Juárez y Josefa Cruz, y, en caso de ser necesario, agote los medios necesarios para lograr su comparecencia.

C. Hecho lo anterior, en su oportunidad resuelva conforme a derecho proceda.

17. C) Juicio laboral 412/2008 (segundo laudo). En cumplimiento a la ejecutoria anterior, la junta repuso el procedimiento, la trabajadora se desistió de las testimoniales

por las que se concedió la protección y, cerrada la instrucción, el 30 de mayo de 2012, la junta dictó nuevo laudo, el cual constituye el acto reclamado en el presente juicio de garantías y, para una mayor comprensión, a continuación se sintetizan las consideraciones expuestas en dicha determinación:

A. Fijación de la litis.

La acción principal consistió en determinar si la actora fue despedida injustificadamente el 28 de junio de 2018 y, en consecuencia, si tiene derecho al pago de la indemnización de tres meses de salario prevista en el artículo 123, apartado A, fracción XXII, constitucional; o si, por el contrario, no existió el despido, como lo señala la demandada, quien formuló un ofrecimiento de trabajo.

B. Análisis de la oferta de trabajo.

La junta reseñó que en la etapa de demanda y excepciones, de 29 de octubre de 2008, el apoderado de la demandada hizo una oferta de trabajo a la actora, en los siguientes términos:

1. Domicilio: calle Canuto Neri número 19, colonia o barrio de San Mateo, de esta capital y entidad federativa (domicilio que la propia actora señala en su demanda como su centro de trabajo).

2. Actividades a realizar: las que corresponden a una trabajadora doméstica, regido por la Ley Federal del Trabajo, en el *título sexto*, correspondiente a la regulación de trabajos especiales, capítulo XIII (señalados por la actora en el hecho 1 de su demanda).

3. Salario: \$700.00 pesos semanales, con pago semanal el *sábado*, *más el incremento que se autorice conforme a la ley* (también señalado por la actora).

4. Horario y días de descanso: de las 10:00 a las 15:00 horas y de las 17:00 a las 20:00 horas, de lunes a sábado (jornada semanal que siempre había laborado, con descanso los domingos, días de descanso obligatorio conforme a Ley Federal del Trabajo).

5. Ofrecimiento que dijo ser de buena fe, con todas las prestaciones que por ley le corresponde, con el pago de vacaciones, prima vacacional y aguinaldo que se generen, sin reconocer adeudo alguno y, además, con alta ante el Instituto Mexicano del Seguro Social.

En dicha audiencia, la actora aceptó la oferta y la diligencia de reinstalación se llevó a cabo el 11 de diciembre de 2008.

Sin embargo, en esa misma fecha la demandada compareció ante la junta responsable, manifestando que posterior a que Lucía Romero fue reinstalada, esta se retiró de su centro de trabajo, aproximadamente a las 11:00 horas de ese mismo día, argumentando que iba a dejar a su hijo a la esquina porque iban a recogerlo, y que inmediatamente regresaría,

lo que no aconteció, razón por la que la demandada, junto con otra persona de nombre Alejandra Vázquez comparecieron ante la autoridad laboral, para dejar constancia de ello.

Por su parte, el 7 de enero de 2019 recibió el escrito del apoderado de Lucía Romero, en el cual señaló que la actora había sido despedida por segunda ocasión.

Con lo anterior, la junta calificó como de buena fe el ofrecimiento, al estimar que se había realizado en los mismos términos y condiciones que venía desempeñando la actora; pues, aunque existía discrepancia en cuanto al horario señalado por la actora y la demandada,⁵ este se encontraba ajustado a las jornadas máximas previstas en el artículo 61 de la Ley Federal del Trabajo.⁶

Ante ello, se revirtió la carga de la prueba sobre el despido, el cual ahora le correspondería a la trabajadora, y añadió que, si bien el apoderado de la trabajadora presentó escrito en el que alegó un segundo despido, ello era motivo de otro juicio, aunado a que no aportó pruebas de ello y se limitó a una simple manifestación. Lo anterior con apoyo en la jurisprudencia 2ª./J. 93/2007⁷ de la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, de rubro: Ofrecimiento de trabajo. Su calificación cuando en el propio juicio se afirma un segundo despido posterior a la reinstalación del trabajador. Por tanto, procedió al estudio de las pruebas de la parte actora respecto al despido:

C. Análisis de los medios de prueba ofrecidos por la actora:

<i>Prueba</i>	Pronunciamiento
Confesional de la demandada Paulina Dueñas	No beneficia a la actora, porque la absolvente negó todas las preguntas, negando el despido
Inspección con cargo a la demandada	Desahogada en las instalaciones de la junta. No le beneficia a la actora porque "independientemente de que la parte demandada no haya exhibido documentación alguna se tiene que la accionante debió haber acreditado el despido que menciona y en tal caso no lo acreditó"
Instrumental de actuaciones y presuncional legal y humana	No le beneficiaba ni se les negaba valor probatorio, pues de los autos no se desprendería elemento con el cual se acreditará el despido de la actora

⁵ La accionante manifestó que tenía un horario de trabajo de 8:00 a.m. a las 8:00 p.m., de lunes a sábado, y la demandada lo ofreció de las 10:00 a las 15:00 horas y de las 17:00 a las 20:00 horas, de lunes a sábado.

⁶ Artículo 61. La duración máxima de la jornada será: ocho horas la diurna, siete la nocturna y siete horas y media la mixta.

⁷ Consultable en Tesis 2a./J. 93/2007, *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Novena Época, t. XXV, mayo de 2007, p. 989. Registro digital: 172461.

D. Se dijo que era pertinente señalar las pruebas de la demandada, Paulina Dueñas, siendo estas las siguientes:

<i>Prueba</i>	<i>Pronunciamiento</i>
Confesional a cargo de la actora Lucía Romero	<p>Se resaltó que existieron respuestas de la actora que resultaban incongruentes con los hechos que manifestó en su demanda, así como en otras preguntas que le fueron formuladas, siendo estas las siguientes:</p> <p>1. QUE DIGA LA FECHA EXACTA DE SU INGRESO A LA FUENTE DE TRABAJO CON LA DEMANDADA PAULINA DUEÑAS. La actora contestó: "Es que no tengo la fecha exacta, pero no fue la fecha que decía ahí". Y de su demanda se desprende que ingresó en enero, sin especificar el día, del año 2001.</p> <p>5. QUE DIGA A QUÉ HORAS LLEGABA Y SE RETIRABA DEL DOMICILIO DE LA FUENTE DE LABORAL. Contestó: De nueve y media a siete y media. Pero en la pregunta 7 dijo que se retiró a las ocho de la noche.</p> <p>6. QUE DIGA EL DÍA DE LA SEMANA QUE SE LE CUBRÍAN SUS PAGOS SEMANALES CON LA DEMANDADA. Contestó: A veces los domingos y a veces los lunes. Pero en su demanda dijo que laboraba de lunes a sábado.</p> <p>7. QUE DIGA A QUÉ HORA DEL DÍA 28 DE JUNIO DEL AÑO EN CURSO SE RETIRÓ DE LA CASA DONDE LABORABA CON PAULINA DUEÑAS. Contestó: Me retiré a las ocho de la noche, fue sábado. Ello a pesar de que manifestó que su horario era de nueve y media a siete y media.</p> <p>11. QUE DIGA QUÉ PERSONAS SE ENCONTRABAN EN EL MOMENTO EN QUE SUPUESTAMENTE FUE DESPEDIDA DE LA RELACIÓN LABORAL. Contestó: No había nadie. Sin embargo, en su capítulo de hechos de la demanda, la actora dijo que el despido ocurrió delante de otras personas.</p>
Testimonial, a cargo de Alberta Juárez y Josefa Cruz ⁸	No le beneficia a la oferente, en virtud de que la actora se desistió de esta prueba

⁸ Ello en cumplimiento de la sentencia dictada en el juicio de amparo directo 807/2010 de este Tribunal Colegiado.

LUCINA BRINGAS CALVARIO

Con base en lo anterior, la junta determinó absolver a Paulina Dueñas del pago de la indemnización constitucional, prima de antigüedad y salarios caídos; en consecuencia, también absolvió a la demandada del pago de 20 días por cada año de servicios prestados, al depender de la procedencia de la acción principal.

Respecto al pago de vacaciones, prima vacacional, aguinaldo y horas extras, la junta analizó los siguientes medios de convicción:

<i>Prueba</i>	<i>Pronunciamiento</i>
Confesional de la actora Lucía Romero	No le beneficia y se le niega valor probatorio, pues la actora no reconoció que se le hubieran otorgado las prestaciones
Testimoniales a cargo de María José Guzmán y Guillermina Flores, ofrecidas por la demandada	<p>Ambas testigos justificaron su presencia en el lugar de los hechos y coincidieron en que la demandada no llevaba documentos como controles de asistencia, recibos de salarios, ni prestaciones.</p> <p>E. María José Guzmán dijo que Paulina Dueñas cubría el salario, vacaciones y aguinaldo, al mismo tiempo que a la actora Lucía Romero, dándole la cantidad de \$1,500.00 (un mil quinientos pesos m.n.), que les daba dos semanas de vacaciones y el horario era de lunes a sábado de 10 de la mañana a tres de la tarde y de cinco de la tarde a ocho de la noche.</p> <p>F. Guillermina Flores dijo que brindaba a la demandada Paulina Dueñas servicios de manicura, pedicura y tinte. Además, señaló que el horario de Lucía Romero era de "10:00 a 3:00 y de 5:00 a 8:00 de la noche" y que se dio cuenta de que la demandada sí pagó a la actora el aguinaldo y disfrutó de sus vacaciones.</p> <p>Si bien, el apoderado de la trabajadora cuestionó la veracidad de las testimoniales (tacha de testigos), la junta lo declaró improcedente, pues "independientemente de que las testigos trabajen directamente con ella, eso no quiere decir que exista parcialidad hacia la misma, sino al contrario sus testimonios si (sic) son indispensables en virtud de que se percataron de la relación laboral que aduce la actora y de las respuestas vertidas por cada una de ellas no conllevan expresiones que determine que existe parcialidad, además el apoderado de la actora no especifica en qué preguntas o respuestas observa o se aprecia el interés de las testigos en beneficiar a alguna de las partes".</p>
Instrumental de actuaciones y la presuncional en su doble aspecto, legal y humana	Le beneficiaban y la junta les otorgó valor probatorio, pues consideró que de los autos del expediente existían elementos de los que se desprendía que Paulina Dueñas había pagado vacaciones, aguinaldo y prima vacacional a Lucía Romero.

Con lo expuesto, la junta condenó a la demandada al pago de aguinaldo y vacaciones solo por la cantidad proporcional, al considerarse que acreditó haberlas cubierto, y respecto de la prima vacacional, solo el monto del último año de servicios y lo proporcional, en razón de que la propia demandada reconoció dicho adeudo.⁹

En cuanto a las horas extras, se absolvió a Paulina Dueñas, en virtud de que con la prueba testimonial de Lucía Romero se acreditaba que esta no trabajó horas extras.

Por su parte, respecto al pago de días festivos, la junta señaló que le correspondía a la trabajadora probar que efectivamente había laborado esos días; sin embargo, con los medios de convicción que Lucía Romero aportó, ello no se demostraba; y si bien en la prueba de inspección la demandada Paulina Dueñas no exhibió los documentos correspondientes (registros de asistencia), al no contar con ellos, lo cierto es que, como se dijo, la carga de probar que laboró esos días le correspondía a la trabajadora.

Por último, se realizó el cálculo de las prestaciones a pagar por la demandada a la trabajadora.

18. Cabe señalar que, en el laudo impugnado, los puntos resolutiveos fueron los siguientes:

PRIMERO.- Que la actora del juicio Lucía Romero, no probó su acción principal y sí en parte las accesorias.

SEGUNDO.- Que la demandada Paulina Dueñas, probó sus defensas y excepciones, motivo por el cual se le condena únicamente a cubrir las prestaciones detalladas en el considerando II de esta resolución.

TERCERO.- Con copia de este fallo debidamente certificada, hágase saber al Primer Tribunal Colegiado en Materias Civil y del Trabajo, que se dio cumplimiento a su ejecutoria dictada en el Amparo Directo Laboral 807/2010.

CUARTO.- Notifíquese personalmente la presente resolución a las partes en sus domicilios señalados en autos y cúmplase.

19. D) Conceptos de violación. Inconforme con la anterior determinación, Lucía Romero, por conducto de su apoderado legal, promovió juicio de amparo directo, cuyos argumentos se sintetizan a continuación:

⁹ Dichos montos fueron los siguientes:

A. \$300.00 (trescientos pesos 00/100 M.N.) por vacaciones, a razón de tres días, proporcionales;

B. \$175.00 (ciento setenta y cinco pesos 00/100 M.N.) por prima vacacional, consistente en el 25%, con fundamento en el art. 80 de la ley en la materia;

C. \$750.00 (setecientos cincuenta pesos 00/100 M.N.) por concepto de aguinaldo, a razón de 7.5 días, con fundamento en el art. 87 de la Ley Federal del Trabajo.

A. La quejosa controvierte la calificativa de buena fe de la oferta de trabajo, al estimar que es contrario a las jurisprudencias relativas al salario y horario, al segundo despido alegado y a los demás elementos a analizar para calificar la oferta laboral y, con ello, resulta incorrecto que se le trasladara a ella la carga de probar el despido.

B. Dice que el laudo es contrario a los artículos 841 y 842 de la Ley Federal del Trabajo, pues, al valorar la prueba de inspección, la junta justificó que la demandada no exhibiera los documentos requeridos, ello a pesar de que había sido apercibida de que, en caso de no presentar la documentación, se tendrían como presuntamente ciertos los hechos señalados por la trabajadora en su demanda.

Sustentó lo anterior, entre otros criterios, en la jurisprudencia 2a./J. 26/2004,¹⁰ de rubro: Patrón. Tiene obligación de conservar y exhibir en juicio los documentos que establece el artículo 804 de la Ley Federal del Trabajo, aunque se trate de una persona física.

C. La trabajadora sostiene que en el laudo se analizó de manera incorrecta la excepción de prescripción, pues considera que esta no es aplicable a las prestaciones consistentes en vacaciones, pago de horas extras, entre otras, previstas en el apartado B del artículo 123 constitucional. Estima que lo anterior es contrario a los artículos 841 y 842 de la Ley Federal del Trabajo.

D. Reitera que el laudo transgrede los numerales 841 y 842 de la Ley Federal del Trabajo, pero en razón de estimar que fue incorrecta la valoración que se hizo al testimonio de Guillermina Flores, pues esta solo acudía al domicilio de la demandada Paulina Dueñas de manera ocasional, por lo que no resultaba lógico que realmente le constaran los hechos que supuestamente dijo conocer (horarios de la trabajadora Lucía Romero y que a esta última se le habían pagado vacaciones, aguinaldo, y que había disfrutado de sus vacaciones).

20. QUINTO. Estudio de fondo. Este órgano colegiado, en suplencia de la queja, advierte que la junta omitió llevar a cabo un análisis integral de la situación social y dinámica real de las partes, en la cual la demandada ejercía una relación de poder sobre la actora y los testigos, lo que se tradujo en una determinación discriminatoria para la trabajadora. En ese contexto, los motivos de disenso expresados por la trabajadora quejosa, relativos a la ilegalidad de la calificativa de la oferta de trabajo, así como a la valoración de las de las pruebas de inspección y testimoniales, son fundados y suficientes para conceder la protección constitucional.

21. Para sostener lo anterior, en las siguientes líneas se retomará: a) el marco jurídico nacional e internacional, así como la jurisprudencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos respecto a la prohibición de la discriminación contra la mujer; b) lo relativo a las

¹⁰ Consultable en la Tesis 2a./J. 26/2004, *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Novena Época, t. XIX, marzo de 2004, p.353. Registro digital: 181911.

relaciones de poder y cómo los actos de discriminación también pueden ser cometidos por mujeres hacia mujeres; c) el contexto de las trabajadoras domésticas en México, y, con ello, d) el análisis de los argumentos de la trabajadora.

A) Marco jurídico en contra de la discriminación hacia la mujer

22. Tanto nuestra carta magna –normativa nacional– como diversos instrumentos internacionales consagran el derecho de las mujeres a no sufrir discriminación y, por consiguiente, establecen diversas directrices al Estado para garantizar dicha prerrogativa.

23. Por virtud de su reciente reforma de 2011 en materia de derechos humanos, la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos estableció, en su artículo primero,¹¹ de manera expresa, la prohibición de discriminación por razones de género, además de la obligación para las autoridades, en el ámbito de sus competencias, de “promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos”.

24. En el ámbito internacional tenemos la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés),¹² en cuyo artículo 2¹³ condena todo acto de discriminación en contra de la mujer y establece como

¹¹ Artículo primero. En los Estados Unidos Mexicanos todas las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos en esta Constitución y en los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte, así como de las garantías para su protección, cuyo ejercicio no podrá restringirse ni suspenderse, salvo en los casos y bajo las condiciones que esta Constitución establece.

Las normas relativas a los derechos humanos se interpretarán de conformidad con esta Constitución y con los tratados internacionales de la materia favoreciendo en todo tiempo a las personas la protección más amplia.

Todas las autoridades, en el ámbito de sus competencias, tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad. En consecuencia, el Estado deberá prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a los derechos humanos, en los términos que establezca la ley.

Está prohibida la esclavitud en los Estados Unidos Mexicanos. Los esclavos del extranjero que entren al territorio nacional alcanzarán, por este solo hecho, su libertad y la protección de las leyes.

Queda prohibida toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias sexuales, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas.

¹² Aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 18 de diciembre de 1979 y entró en vigor el 3 de septiembre de 1981. México la firmó el 17 de julio de 1980 y la ratificó el 23 de marzo de 1981. Véase https://treaties.un.org/Pages/ViewDetails.aspx?src=TREATY&mtdsg_no=IV-8&chapter=4&clang=_en#EndDec

¹³ Artículo 2. Los Estados Partes (sic) condenan la discriminación contra la mujer en todas sus formas, convienen en seguir, por todos los medios apropiados y sin dilaciones, una política encaminada a eliminar la discriminación contra la mujer y, con tal objeto, se comprometen a:

una obligación para los Estados, entre otras cuestiones, la protección jurídica de las mujeres, sobre una base de igualdad con los hombres y que, a través de los tribunales y órganos competentes, se busque la protección efectiva de la mujer contra la discriminación.

25. Por su parte, en el Sistema Interamericano contamos con la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belém do Pará),¹⁴ que consagra en su artículo 6¹⁵ el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia. Incluye, entre otras problemáticas, la no discriminación y el derecho a ser valorada de una manera libre de *patrones estereotipados de comportamiento y prácticas sociales y culturales basadas en conceptos de inferioridad o subordinación*.

26. Esta directriz de protección de las mujeres respecto de actos de discriminación se ve reflejada en el Sistema Interamericano, no solo en la ya citada Convención de Belém do Pará y la Convención Americana sobre Derechos Humanos,¹⁶ sino también a través de la interpretación y contenido que ha dado a este instrumento internacional la Corte Interamericana, a través de sus sentencias, incluso algunas en las que se ha condenado al Estado mexicano.

a) Consagrar, si aún no lo han hecho, en sus constituciones nacionales y en cualquier otra legislación apropiada el principio de la igualdad del hombre y de la mujer y asegurar por ley u otros medios apropiados la realización práctica de ese principio;
[...].

c) Establecer la protección jurídica de los derechos de la mujer sobre una base de igualdad con los del hombre y garantizar, por conducto de los tribunales nacionales competentes y de otras instituciones públicas, la protección efectiva de la mujer contra todo acto de discriminación;
[...].

¹⁴ Firmada el 19 de junio de 1998 y depositada ante la Secretaría General de la Organización de los Estados Americanos el 12 de noviembre del mismo año.

¹⁵ Artículo 6. El derecho de toda mujer a una vida libre de violencia incluye, entre otros:

- a. el derecho de la mujer a ser libre de toda forma de discriminación, y
- b. el derecho de la mujer a ser valorada y educada libre de patrones estereotipados de comportamiento y prácticas sociales y culturales basadas en conceptos de inferioridad o subordinación.

¹⁶ Pues en su art. 1 señala el compromiso de los Estados parte de respetar los derechos y libertades previstos en la convención, sin discriminación alguna, y en el artículo 24 consagra el derecho a la igualdad.

Artículo 1. Obligación de Respetar los Derechos

1. Los Estados Partes (sic) en esta Convención se comprometen a respetar los derechos y libertades reconocidos en ella y a garantizar su libre y pleno ejercicio a toda persona que esté sujeta a su jurisdicción, sin discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social.

2. Para los efectos de esta Convención, persona es todo ser humano.

Artículo 24. Igualdad ante la Ley

Todas las personas son iguales ante la ley. En consecuencia, tienen derecho, sin discriminación, a igual protección de la ley.

27. Por ejemplo, en el caso *González y otras ("Campo Algodonero") vs. México*,¹⁷ uno de los hechos resaltados por la Corte fue la existencia de una "cultura de discriminación"

¹⁷ Corte IDH. Caso *González y otras ("Campo Algodonero") vs. México*. Excepción Preliminar, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 16 de noviembre de 2009. Serie C, núm. 205, párrs. 398-402:

398. En el presente caso, el Tribunal constata que el Estado señaló ante el CEDAW que la "cultura de discriminación" de la mujer "contribuyó a que [los] homicidios [de mujeres en Ciudad Juárez] no fueran percibidos en sus inicios como un problema de magnitud importante para el cual se requerían acciones inmediatas y contundentes por parte de las autoridades competentes". Además, el Estado también señaló que esta cultura de discriminación contra la mujer estaba basada "en una concepción errónea de su inferioridad" (supra, párr. 132).

399. La Corte considera que estas declaraciones remitidas como prueba por el Estado, son coincidentes con su reconocimiento de responsabilidad en el sentido de que en Ciudad Juárez existe una "cultura de discriminación" que influyó en los homicidios de las mujeres en Ciudad Juárez. Asimismo, la Corte observa que como ya fue establecido supra, diferentes informes internacionales hicieron la conexión entre la violencia contra la mujer y la discriminación contra la mujer en Ciudad Juárez.

400. De otro lado, al momento de investigar dicha violencia, ha quedado establecido que algunas autoridades mencionaron que las víctimas eran "voladas" o que "se fueron con el novio", lo cual, sumado a la inacción estatal en el comienzo de la investigación, permite concluir que esta indiferencia, por sus consecuencias respecto a la impunidad del caso, reproduce la violencia que se pretende atacar, sin perjuicio de que constituye en sí misma una discriminación en el acceso a la justicia. La impunidad de los delitos cometidos envía el mensaje de que la violencia contra la mujer es tolerada, lo que favorece su perpetuación y la aceptación social del fenómeno, el sentimiento y la sensación de inseguridad en las mujeres, así como una persistente desconfianza de estas en el sistema de administración de justicia. Al respecto, el Tribunal resalta lo precisado por la Comisión Interamericana en su informe temático sobre "Acceso a la Justicia para Mujeres Víctimas de Violencia" en el sentido de que [l]a influencia de patrones socioculturales discriminatorios puede dar como resultado una descalificación de la credibilidad de la víctima durante el proceso penal en casos de violencia y una asunción tácita de responsabilidad de ella por los hechos, ya sea por su forma de vestir, por su ocupación laboral, conducta sexual, relación o parentesco con el agresor, lo cual se traduce en inacción por parte de los fiscales, policías y jueces ante denuncias de hechos violentos. Esta influencia también puede afectar en forma negativa la investigación de los casos y la valoración de la prueba subsiguiente, que puede verse marcada por nociones estereotipadas sobre cuál debe ser el comportamiento de las mujeres en sus relaciones interpersonales.

401. En similar forma, el Tribunal considera que el estereotipo de género se refiere a una pre-concepción de atributos o características poseídas o papeles que son o deberían ser ejecutados por hombres y mujeres respectivamente. Teniendo en cuenta las manifestaciones efectuadas por el Estado (supra, párr. 398), es posible asociar la subordinación de la mujer a prácticas basadas en estereotipos de género socialmente dominantes y socialmente persistentes, condiciones que se agravan cuando los estereotipos se reflejan, implícita o explícitamente, en políticas y prácticas, particularmente en el razonamiento y el lenguaje de las autoridades de policía judicial, como ocurrió en el presente caso. La creación y uso de estereotipos se convierte en una de las causas y consecuencias de la violencia de género en contra de la mujer.

402. Por ello, el Tribunal considera que en el presente caso la violencia contra la mujer constituyó una forma de discriminación y declara que el Estado violó el deber de no discriminación contenido en el artículo 1.1 de la Convención, en relación con el deber de garantía de los derechos consagrados en los artículos 4.1, 5.1, 5.2 y 7.1 de la Convención Americana, en perjuicio de Laura Berenice Ramos Monárrez, Esmeralda Herrera Monreal y Claudia Ivette González; así como en relación con el acceso a la justicia consagrado en los artículos 8.1 y 25.1 de la Convención, en perjuicio de los familiares de las víctimas identificados en el párrafo 9 supra.

de la mujer, la cual influyó de manera directa en la forma de actuar de las autoridades correspondientes, basada en estereotipos de género, en los cuales se parte de una idea preconcebida de inferioridad de la mujer.

28. En ese tenor, al resolver el caso *Rosendo Cantú y otra vs. México*¹⁸ –si bien en un contexto de violencia sexual y denegación de acceso a la justicia, en el cual la víctima directa era una mujer indígena– la Comisión informó a la Corte la existencia de “formas de discriminación combinadas”, justamente porque convergen el hecho de ser mujer, indígena y pobre, como una manera de acentuar los obstáculos del acceso a la justicia.

29. Ahora bien, en el caso de la normativa nacional, se han hecho importantes esfuerzos por incorporar en los cuerpos legislativos elementos que brinden protección a las mujeres, cobrando importancia la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.¹⁹ En dicha ley se establece la no discriminación²⁰ como uno de los principios

¹⁸ Corte IDH. *Caso Rosendo Cantú y otra vs. México*. Excepción Preliminar, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 31 de agosto de 2010. Serie C, núm. 216, párr. 169: “En cuanto a la obligación específica de sancionar la violencia contra la mujer, la Comisión señaló que recibió ‘información sobre los obstáculos que enfrentan las mujeres indígenas para acceder a la justicia, generalmente relacionados con la exclusión social y [l]a discriminación étnica’. Dichos obstáculos pueden ser particularmente críticos, ya que representan formas de ‘discriminación combinadas’, por ser mujeres, indígenas y pobres. Particularmente, en casos de violación sexual contra mujeres indígenas, los investigadores frecuentemente rebaten las denuncias, hacen recaer la carga de la prueba sobre la víctima, y los mecanismos de investigación son defectuosos, e incluso, amenazadores e irrespetuosos. El artículo 7.b de la Convención de Belém do Pará obliga al Estado a actuar con debida diligencia al investigar y sancionar la violencia contra la mujer, generando obligaciones específicas y complementarias a las obligaciones del Estado respecto al cumplimiento de los derechos consagrados en la Convención Americana. En el presente caso, la señora Rosendo Cantú no contó con el acceso a los servicios médicos requeridos como víctima de violación sexual, y esta falta de diligencia en la disponibilidad y prestación de servicios ha contribuido con la impunidad. La Comisión solicitó al Tribunal que declare que el Estado falló en su deber de actuar con la debida diligencia para prevenir, investigar y sancionar la violencia contra la mujer, contenido en el artículo 7 de la Convención de Belém do Pará. Asimismo, solicitó a la Corte que declare que ‘la falta de una investigación imparcial de la tortura, y la impunidad de los responsables que se extiende hasta la fecha, constituye[n] un incumplimiento de las obligaciones establecidas en los artículos 1, 6 y 8 de la [Convención contra la Tortura]”.

¹⁹ Publicada en el *Diario Oficial de la Federación* el jueves 1 de febrero de 2007.

²⁰ Artículo 4. Los principios rectores para el acceso de todas las mujeres a una vida libre de violencia que deberán ser observados en la elaboración y ejecución de las políticas públicas federales y locales son:

- I. La igualdad jurídica entre la mujer y el hombre;
- II. El respeto a la dignidad humana de las mujeres;
- III. La no discriminación, y
- IV. La libertad de las mujeres.

para el acceso a una vida libre de violencia; se distinguen los tipos²¹ y modalidades de violencia,²² destacando, para los efectos del presente estudio, la modalidad de violencia laboral,²³ que es la que se ejerce por las personas que tienen un vínculo laboral, independientemente de la relación jerárquica, y que involucra actos tales como negar la contratación o permanencia de una persona, y que puede ser a través de un solo acto o conjunto de estos.

²¹ Artículo 6. Los tipos de Violencia contra las Mujeres son:

I. La violencia psicológica.- Es cualquier acto u omisión que dañe la estabilidad psicológica, que puede consistir en: negligencia, abandono, descuido reiterado, celotipia, insultos, humillaciones, devaluación, marginación, indiferencia, infidelidad, comparaciones destructivas, rechazo, restricción a la autodeterminación y amenazas, las cuales conllevan a la víctima a la depresión, al aislamiento, a la devaluación de su autoestima e incluso al suicidio;

II. La violencia física. Es cualquier acto que inflige daño no accidental, usando la fuerza física o algún tipo de arma u objeto que pueda provocar o no lesiones ya sean internas, externas, o ambas;

III. La violencia patrimonial.- Es cualquier acto u omisión que afecta la supervivencia de la víctima. Se manifiesta en: la transformación, sustracción, destrucción, retención o distracción de objetos, documentos personales, bienes y valores, derechos patrimoniales o recursos económicos destinados a satisfacer sus necesidades y puede abarcar los daños a los bienes comunes o propios de la víctima;

IV. Violencia económica. Es toda acción u omisión del agresor que afecta la supervivencia económica de la víctima. Se manifiesta a través de limitaciones encaminadas a controlar el ingreso de sus percepciones económicas, así como la percepción de un salario menor por igual trabajo, dentro de un mismo centro laboral;

V. La violencia sexual. Es cualquier acto que degrada o daña el cuerpo y/o la sexualidad de la víctima y que por tanto atenta contra su libertad, dignidad e integridad física. Es una expresión de abuso de poder que implica la supremacía masculina sobre la mujer, al denigrarla y concebirla como objeto, y

VI. Cualesquiera otras formas análogas que lesionen o sean susceptibles de dañar la dignidad, integridad o libertad de las mujeres.

²² Modalidades de la violencia

Capítulo I. De la violencia en el ámbito familiar (arts. 7, 8 y 9).

Capítulo II. De la violencia laboral y docente (arts. 10, 11, 12, 13, 14 y 15)

Capítulo III. De la violencia en la comunidad (arts. 16 y 17).

Capítulo IV. De la violencia institucional (arts. 19 y 20).

Capítulo V. De la violencia feminicida y de la alerta de violencia de género contra las mujeres (arts. 21, 22, 23, 24 y 25).

²³ Artículo 10. Violencia laboral y docente: se ejerce por las personas que tienen un vínculo laboral, docente o análogo con la víctima, independientemente de la relación jerárquica, consistente en un acto o una omisión en abuso de poder que daña la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de la víctima, e impide su desarrollo y atenta contra la igualdad.

Puede consistir en un solo evento dañino o en una serie de eventos cuya suma produce el daño. También incluye el acoso o el hostigamiento sexual.

Artículo 11. Constituye violencia laboral: la negativa ilegal a contratar a la víctima o a respetar su permanencia o condiciones generales de trabajo; la descalificación del trabajo realizado, las amenazas, la intimidación, las humillaciones, la explotación y todo tipo de discriminación por condición de género.

30. Es de resaltar que si bien es cierto que esta ley enfatiza la necesidad de buscar la igualdad entre el hombre y la mujer, también lo es que, al hablarse de los tipos y modalidades de violencia no se limita a un solo género como aquel que ejerce los actos de violencia.

31. Bajo el contexto anterior, es dable incorporar aspectos relativos a las relaciones de poder y cómo estas pueden influir en actos de discriminación contra la mujer, siendo actos que no son exclusivos de realización por parte de los hombres.

B) Relaciones de poder y actos de discriminación contra la mujer

32. Al escuchar la palabra “poder”, es inevitable traer a la mente al teórico francés Michel Foucault, sobre todo tratándose del ámbito penal y recordando el método de *Vigilar y castigar* como una forma de ejercer dicho dominio. Al respecto, la socióloga costarricense Nancy Piedra Guillén, al retomar los postulados de Foucault desde una perspectiva feminista, parte de la idea de que “[t]odos estamos a su vez traspasados por las relaciones de poder. Ejercemos poder sobre otros y se ejerce poder sobre nosotros”,²⁴ y advierte que “el género implica una relación social que está marcada por desigualdades”.²⁵

33. Y aunque el género no es el único elemento que puede implicar una situación de desigualdad, bajo esta lógica, en la cual la propia estructura de la sociedad se basa en relaciones en las cuales algunos ejercen poder sobre otros, resulta válido cuestionar si, en estas dinámicas de dominio, el género masculino es el único que puede ejercer el poder.

34. Sobre este tema, la antropóloga mexicana Marcela Lagarde y de los Ríos sostiene, por un lado, que, en razón de la condición política que vivimos las mujeres, estamos sometidas al poder en diversos ámbitos y niveles;²⁶ sin embargo, ello no implica que dicha dominación venga de un solo lado, sino que justamente ese poder patriarcal, al que están sometidas las mujeres, implica que desde la opresión genérica ellas también ejercen el poder.²⁷

35. En ese sentido, en otra de sus obras agrega que la enemistad patriarcal también puede darse entre mujeres, ejerciendo este poderío a través de estatutos que tienen que ver con edad, raza, clase o, de manera general, con cualquier posicionamiento de superioridad de unas con otras. Ello porque “las mujeres deben competir por obtener reconoci-

²⁴ Piedra Guillén, Nancy, “Relaciones de poder: leyendo a Foucault desde la perspectiva de género”, *Revista de Ciencias Sociales (Cr)*, San José, Universidad de Costa Rica, vol. IV, núm. 106, 2004, pp. 123-141, <https://www.redalyc.org/pdf/153/15310610.pdf>

²⁵ *Idem*.

²⁶ Véase Lagarde y de los Ríos, Marcela, *Los cautiverios de las mujeres. Madresposas, monjas, putas, presas y locas*, 5a. ed., México, UNAM, 2011, p. 142.

²⁷ *Idem*.

miento social en su calidad de género, por alcanzar de manera fidedigna los estereotipos de ser mujer del mundo en el que viven”.²⁸

36. Además,

[las] mujeres se miden entre sí patriarcalmente por la calidad de seres con quienes se relacionan, por sus posesiones, habilidades y poderes. En ese sentido, la competencia siempre esta medida por los otros. Conseguir, a la usanza patriarcal, un lugar en el mundo es un hecho complejo para las mujeres, a quienes se les configura tan semejantes, capaces e incapaces de las mismas cosas tan idénticas, que son intercambiables. Teóricamente cualquiera puede ser reemplazada por la otra, de ahí que se ejerza poder de mayores a menores de edad, de las adultas a las niñas, las adolescentes y las viejas, de madres a hijas, de suegras a nueras, de jefas a subordinadas, de maestras a alumnas, de patronas a empleadas, pero también se ejerce dominio entre pares, hermanas, compañeras, colegas, amigas.²⁹

37. Es decir que esta dinámica de dominación no es un campo exclusivo de los hombres, sino que, al estar el poder patriarcal permeado en todos, se ve reflejado incluso en cómo las mujeres ejercemos el poder, “al estilo que lo hacen los hombres”, en una usanza de opresión.

38. Ejemplos de estas relaciones, como la propia Lagarde y de los Ríos señala, se ven en el ámbito cotidiano y, para efectos de la presente resolución, debe hacerse énfasis en las que acontecen en el espacio laboral, sobre todo, tratándose de las trabajadoras domésticas.

C) Contexto de las trabajadoras domésticas en México

39. Hablar de trabajo doméstico implica el deber de observarlo desde una perspectiva distinta con la que generalmente se ven las relaciones laborales, no solo por el tipo de tareas que tienen que ver con el cuidado y la limpieza, sino también porque las labores domésticas no traen como consecuencia directa la generación de riqueza en la parte patronal. Abona a dicha condición sui géneris el que se deban desarrollar en un espacio físico que se ubica en el ámbito privado del empleador o de la empleadora.³⁰

40. Dichas cuestiones no solo fueron tomadas en cuenta por el legislador mexicano para brindarles un capítulo dentro de los trabajos especiales en la Ley Federal del Trabajo,³¹ sino que repercuten en la idea que se ha estado trayendo a colación, relativa a la

²⁸ Lagarde y de los Ríos, Marcela, *Género y feminismo. Desarrollo humano y democracia*, 2a. ed., España, J.C. Producción, 1997, p. 83.

²⁹ *Idem*.

³⁰ Véase Bautista, Marcelina, “El trabajo doméstico en México”, *Defensor. Revista de Derechos Humanos*, México, núm. 1, año X, enero de 2012, p. 15.

³¹ Capítulo XIII
Trabajadores Domésticos

Artículo 331. Trabajadores domésticos son los que prestan los servicios de aseo, asistencia y demás propios o inherentes al hogar de una persona o familia.

Artículo 332. No son trabajadores domésticos y en consecuencia quedan sujetos a las disposiciones generales o particulares de esta Ley:

I. Las personas que presten servicios de aseo, asistencia, atención de clientes y otros semejantes, en hoteles, casas de asistencia, restaurantes, fondas, bares, hospitales, sanatorios, colegios, internados y otros establecimientos análogos; y

II. Los porteros y veladores de los establecimientos señalados en la fracción anterior y los de edificios de departamentos y oficinas.

Artículo 333. Los trabajadores domésticos que habitan en el hogar donde prestan sus servicios deberán disfrutar de un descanso mínimo diario nocturno de nueve horas consecutivas, además de un descanso mínimo diario de tres horas entre las actividades matutinas y vespertinas.

Artículo 334. Salvo lo expresamente pactado, la retribución del doméstico comprende, además del pago en efectivo, los alimentos y la habitación. Para los efectos de esta Ley, los alimentos y habitación se estimarán equivalentes al 50% del salario que se pague en efectivo.

Artículo 335. La Comisión Nacional de los Salarios Mínimos fijará los salarios mínimos profesionales que deberán pagarse a estos trabajadores.

Artículo 336. Los trabajadores domésticos tienen derecho a un descanso semanal de día y medio ininterrumpido, preferiblemente en sábado y domingo.

Mediante acuerdo entre las partes podrá acordarse la acumulación de los medios días en periodos de dos semanas, pero habrá de disfrutarse de un día completo de descanso en cada semana.

Artículo 337. Los patrones tienen las obligaciones especiales siguientes:

I. Guardar consideración al trabajador doméstico, absteniéndose de todo maltrato (sic) de palabra o de obra;

II. Proporcionar al trabajador habitación cómoda e higiénica, alimentación sana y suficiente y condiciones de trabajo que aseguren la vida y la salud; y

III. El patrón deberá cooperar para la instrucción general del trabajador doméstico, de conformidad con las normas que dicten las autoridades correspondientes.

Artículo 338. Además de las obligaciones a que se refiere el artículo anterior, en los casos de enfermedad que no sea de trabajo, el patrón deberá:

I. Pagar al trabajador doméstico el salario que le corresponda hasta por un mes;

II. Si la enfermedad no es crónica, proporcionarle asistencia médica entre tanto se logra su curación o se hace cargo del trabajador algún servicio asistencial; y

III. Si la enfermedad es crónica y el trabajador ha prestado sus servicios durante seis meses por lo menos, proporcionarle asistencia médica hasta por tres meses, o antes si se hace cargo del trabajador algún servicio asistencial.

Artículo 339. En caso de muerte, el patrón sufragará los gastos del sepelio.

Artículo 340. Los trabajadores domésticos tienen las obligaciones especiales siguientes:

I. Guardar al patrón, a su familia y a las personas que concurren al hogar donde presten sus servicios, consideración y respeto; y

II. Poner el mayor cuidado en la conservación del menaje de la casa.

Artículo 341. Es causa de rescisión de las relaciones de trabajo el incumplimiento de las obligaciones especiales consignadas en este capítulo.

Artículo 342. El trabajador doméstico podrá dar por terminada en cualquier tiempo la relación de trabajo, dando aviso al patrón con ocho días de anticipación.

discriminación de la mujer, pues, al tratarse de labores distintas a las de otras personas y que deben desempeñarse en un espacio físico privado, esto impacta directamente en la situación de poder en la que podrían verse involucradas las personas que las desempeñan.

41. En primer lugar, debe decirse que el trabajo doméstico no es exclusivo de las mujeres, pues la Organización Internacional del Trabajo, con la emisión (en el 2011) del Convenio sobre las Trabajadoras y los Trabajadores Domésticos (núm. 189),³² definió al “trabajador doméstico”³³ y no se ciñó a un solo género. No obstante, tratándose de los trabajadores domésticos, quienes representan una proporción significativa de la fuerza laboral son predominantemente mujeres.³⁴ Cabe señalar que el instrumento mencionado no ha sido ratificado por nuestro país, pero constituye una importante directriz, al representar el consenso de varios Estados sobre el tema.

42. Por su parte, el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, retomando datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo de 2011, señaló que el trabajo del hogar en México esta feminizado, pues cerca de 2.2 millones de personas se dedican al trabajo del hogar, de las cuales 1 991 646 son mujeres y solo 189 452 son hombres.³⁵

43. Con lo anterior, hablamos de labores que son desempeñadas preponderantemente por mujeres, las cuales, justamente por el tipo de actividades y espacio privado en el que se llevan a cabo, tradicionalmente se han asumido como no remuneradas, agregándoles la percepción de que estas no requieren de habilidades y competencias que deban adquirirse para su desempeño, sino que son de naturaleza innata en las

Artículo 343. El patrón podrá dar por terminada la relación de trabajo sin responsabilidad, dentro de los treinta días siguientes a la iniciación del servicio; y en cualquier tiempo, sin necesidad de comprobar la causa que tenga para ello, pagando la indemnización que corresponda de conformidad con lo dispuesto en los artículos 49, fracción IV, y 50.

³² Organización Internacional del Trabajo (OIT). Convenio 189, https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C189

³³ Artículo 1.
[...]

(b) la expresión trabajador doméstico designa a toda persona, de género femenino o género masculino, que realiza un trabajo doméstico en el marco de una relación de trabajo.

³⁴ Véase OIT, *Trabajo doméstico. Nota de información núm. 1. Servicio sobre las condiciones de trabajo y del empleo. Hacia un trabajo decente para las/los trabajadoras/os domésticas/os*, OIT, 2010, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/-protrav/travail/documents/publication/wcms_156067.pdf

³⁵ Véase Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, *30 de marzo. Día de las trabajadoras del hogar. Documento informativo sobre trabajadoras del hogar en México*, México, CONAPRED, 2011, p. 2, https://www.conapred.org.mx/userfiles/files/TrabsHogar_DI_2012-INACCS.pdf

mujeres,³⁶ es decir, cargan con un estereotipo en razón del género y una "cultura de discriminación".³⁷

44. A ello se agregan problemáticas tales como la discriminación múltiple, por su apariencia, su edad, su condición socioeconómica, su pertenencia étnica y su orientación sexual,³⁸ o, en palabras de la Corte Interamericana, "formas de discriminación combinadas" a las que están sujetas, lo cual hace visible la vulnerabilidad en la que pueden encontrarse las trabajadoras domésticas.

45. En este punto, es relevante la información de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo de 2011, de la que se desprende que el 67.1% de las trabajadoras domésticas tiene educación básica y solamente 6% tiene estudios de nivel medio superior y superior.³⁹

46. Además, el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, de nueva cuenta retomando datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo de 2011, destacó desigualdades en las condiciones laborales de las trabajadoras domésticas, entre ellas las siguientes:⁴⁰

- El 32.2% gana un salario mínimo o menos.
- El 0.4% no recibe ingresos por el trabajo realizado.
- Sus jornadas laborales son extensas, por lo general, mayores a las previstas en la Ley Federal del Trabajo y sin que los empleadores les paguen horas extras.
- El 33% no descansa ni un solo día de la semana.
- Nueve de cada 10 trabajadoras no cuentan con contrato laboral.
- No tienen acceso a la seguridad social y, con ello, a las prestaciones relativas, tales como licencias de maternidad, derecho a pensiones o guarderías.
- El 36.3% recibe aguinaldo y solo 25.8% tiene vacaciones con goce de sueldo.

³⁶ Véase OIT, *Trabajo doméstico. Nota de información núm. 1. Servicio sobre las condiciones de trabajo y del empleo. Hacia un trabajo decente para las/los trabajadoras/os domésticas/os*, OIT, 2010, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_156067.pdf

³⁷ Como lo señaló la Corte Interamericana de Derechos Humanos, al resolver el *Caso González y otras ("Campo Algodonero") vs. México*.

³⁸ Véase Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, *op. cit.*

³⁹ *Ibidem*, p. 11.

⁴⁰ *Ibidem*, pp. 7-10.

47. Todo ese contexto reseñado, en el cual las trabajadoras del hogar se ven inmersas, en el marco de la reforma constitucional en materia de derechos humanos y acorde a las directrices nacionales e internacionales mencionadas relacionadas con la prohibición de discriminación contra la mujer, conlleva que las autoridades laborales, al momento de estudiar casos en que haya trabajadoras del hogar involucradas, deben hacerlo con especial cuidado, intentando visibilizar si en su dinámica laboral existieron situaciones que se traduzcan en actos de violencia o discriminación, debiendo llevar a cabo un estudio lejos de estereotipos o prejuicios sobre las personas que desempeñan dichas labores, pues solo así se cumplirá con la obligación de los operadores de proteger sus derechos humanos, cuestión que, como se adelantó, se advierte que no llevó a cabo la junta responsable.

48. Esto es así porque de la lectura del laudo se advierte que la junta emitió su determinación sin tomar en consideración el contexto en el que la trabajadora desempeñaba sus labores, ni las condiciones de la parte patronal, ni la relación de poder existente entre esta última respecto a la propia trabajadora y una de las testigos (que también era su trabajadora), lo cual impactó en la forma en la que se abordó la problemática, dejando de lado aspectos importantes que repercuten en la verosimilitud de la defensa de la demandada, alejándose del principio de realidad. Ello aunado a que en los razonamientos de la responsable se dejaron de aplicar criterios de la Suprema Corte de Justicia de la Nación sobre los temas mencionados.

49. Todo lo anterior refleja no solo la ilegalidad del laudo, sino además su franca contravención a los principios del derecho laboral y a la jurisprudencia, alejando su determinación de la realidad.

D) Calificación de los conceptos de violación de la quejosa

50. Tomando en consideración lo señalado, como se adelantó, en primer lugar, son *fundados* los conceptos de violación esgrimidos por la trabajadora quejosa, en los que sostiene que fue ilegal la calificación de buena fe de la oferta de trabajo y, en consecuencia, que se le haya revertido la carga de la prueba sobre el despido, por las razones que a continuación se exponen.

51. La Suprema Corte de Justicia de la Nación ha establecido lineamientos respecto a los elementos y medios de convicción que deben tomarse en cuenta al calificar la oferta de trabajo, de los cuales, para efectos de la resolución del presente asunto, deben traerse a colación las jurisprudencias 2a./J. 93/2007 y 2a./J. 180/2010, ambas de la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, de rubros y textos siguientes:

Ofrecimiento de trabajo. Su calificación cuando en el propio juicio se afirma un segundo despido posterior a la reinstalación del trabajador. La calificación de buena o mala fe del ofrecimiento de trabajo se determina analizando los antecedentes del caso, la conducta de

las partes y las circunstancias relativas, de manera que habrá buena fe cuando aquellas situaciones permitan concluir que la oferta revela la intención del patrón de continuar la relación de trabajo y, por el contrario, *existirá mala fe cuando el patrón intenta burlar la norma que le impone la carga de probar la justificación del despido*; de ahí que deban atenderse todas las actitudes de las partes que puedan influir en esa calificación. Por ello, cuando en el juicio laboral el trabajador reinstalado con motivo de la *aceptación de la oferta de trabajo se dice nuevamente despedido y hace del conocimiento de la Junta tal circunstancia para justificar la mala fe del ofrecimiento en el mismo juicio donde se ordenó la reinstalación, ese hecho debe considerarse para la calificación de la oferta respectiva, debiendo inclusive, recibirse las pruebas con las que pretenda demostrar su aserto* (con fundamento en el artículo 881 de la Ley Federal del Trabajo, toda vez que se trata de hechos supervenientes acontecidos con posterioridad a la celebración de la audiencia), pues en caso de acreditarlo, será evidente que la oferta no se hizo con la finalidad real de reintegrarlo en sus labores, sino con la de revertirle la carga de la prueba, lo que además deberá ser objeto de análisis en el laudo que se emita para determinar, junto con otros factores, si dicho ofrecimiento de trabajo fue de buena o mala fe.⁴¹ (Cursivas añadidas)

Oferta de trabajo. Su calificación depende de que el patrón acredite la jornada laboral, cuando modifique el horario de entrada o salida de la fuente de trabajo permitiendo que aquella deje de ser continua. La calificación del ofrecimiento de trabajo depende, entre otros factores, de los términos en que se efectúe, atendiendo a las condiciones fundamentales con que se preste el servicio como lo son el salario, el puesto o la categoría, así como la jornada y el horario de labores, ya que al no modificarse en perjuicio del trabajador y ser acordes con la Ley Federal del Trabajo, determinan la buena fe del ofrecimiento. Por otra parte, el patrón conserva su derecho a controvertir tales condiciones y a realizar la oferta en términos diferentes a los señalados por el trabajador en su demanda, situación que no provoca, por sí misma, mala fe en la oferta, sino que la calificación en este caso, *depende de que el patrón demuestre la veracidad de su dicho respecto del horario de trabajo*, cuando cambie la hora de entrada o salida de la fuente de trabajo permitiendo que la jornada deje de ser continua para convertirse en discontinua, pues a pesar de que el trabajo se ofrece con los derechos mínimos establecidos por la Ley Federal del Trabajo, esto es insuficiente para considerarlo de buena fe, ya que la aludida propuesta, *aunque constituye una disminución en el horario, puede generar perjuicio porque previsiblemente repercutirá en las actividades que el trabajador realiza en su vida cotidiana*.⁴² (Cursivas añadidas)

52. Ahora bien, la junta, al analizar la oferta de trabajo, tenía la obligación de estudiar diversos elementos, tales como las condiciones que la trabajadora señaló en su demanda

⁴¹ Tesis 2a./J. 93/2007, *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Novena Época, t. XXV, mayo de 2007, p. 989. Registro digital: 172461.

⁴² Tesis 2a./J. 180/2010, *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Novena Época, t. XXXIV, julio de 2011, p. 691. Registro digital: 161541.

y en las que fue ofrecido el trabajo, así como otras situaciones con las cuales pudiera advertirse la actitud de la parte patronal de no querer continuar con la relación laboral, como lo es un segundo despido, lo que en el caso no aconteció y que cobra mayor relevancia, tomando en cuenta la situación de poder existente entre la parte trabajadora y la patronal.

53. Ello porque la junta se limitó a estimar que la oferta fue de buena fe, a pesar de que de la confrontación de las condiciones de trabajo señaladas por la trabajadora y las ofrecidas por la parte patronal se constató una discrepancia en cuanto al horario, indicando que, al encontrarse ajustado a las jornadas máximas previstas en el artículo 61 de la Ley Federal del Trabajo, dicha diferencia resultaba legal.

54. De lo anterior se advierte, por un lado, que la determinación fue tomada en franca desatención a la jurisprudencia de la Segunda Sala, concretamente la transcrita 2a./J. 180/2010,⁴³ que establece la obligación del patrón de acreditar lo referente al horario cuando exista discrepancia en el mismo, lo que en el caso no sucedió.

55. Asimismo, como lo señala la jurisprudencia 2a./J. 93/2007⁴⁴ del alto tribunal, la autoridad laboral tiene obligación, ante el conocimiento de un segundo despido, de tomar en cuenta esta situación para valorar la oferta, incluso pudiendo recibir pruebas al respecto.

56. A pesar de ello, en el procedimiento de origen tanto la parte patronal como la trabajadora acudieron ante la junta responsable para señalar, por parte de Paulina Dueñas, que la trabajadora había abandonado la fuente de trabajo el mismo día de la reinstalación; mientras que Lucía Romero señaló que lo que en realidad había ocurrido es que había sido despedida por segunda ocasión, en esa misma data.

57. Tal situación no fue tomada en consideración por la junta responsable, a pesar de así dictarlo el criterio obligatorio de nuestro máximo tribunal y, sobre todo, omitió la consigna establecida en el artículo primero constitucional, relativa a que, en el ámbito de sus competencias, las autoridades deben “promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos”. La junta no valoró que la actora señaló la existencia de un despido posterior, ni tampoco observó dicha situación desde la evidente relación de poder existente entre la parte patronal, Paulina Dueñas, y la trabajadora, Lucía Romero.

58. La necesidad de atender la problemática desde esa perspectiva es palpable, simplemente al reflexionar los datos que se mencionaron sobre las trabajadoras domésticas, tales como la brecha salarial que enfrentan y, por ende, las precarias condiciones económicas

⁴³ Consultable en Tesis 2a./J. 180/2010, *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Novena Época, t. XXXIV, julio de 2011, p. 691. Registro digital: 161541.

⁴⁴ Consultable en Tesis 2a./J. 93/2007, *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Novena Época, t. XXV, mayo de 2007, p. 989. Registro digital: 172461.

que padecen. Con base en ello, fácilmente se deduce que resulta inverosímil que, en el contexto de un juicio laboral, en el que la trabajadora del hogar busca que sus derechos sean reconocidos y pagados, ella acepte un trabajo –justamente por la necesidad económica que tiene– para posteriormente abandonar el lugar de trabajo sin mayor explicación.

59. Sobre todo al considerar que la consecuencia de no verlo con ese debido cuidado tiene el alcance de deslindar a la parte que tiene el poder económico y fáctico –es decir, a la parte patronal– de la obligación de probar el despido y trasladar dicha carga de la prueba a quien, como se expuso, se encuentra en un plano de desigualdad –o sea, la parte trabajadora–.

60. En ese orden de ideas, como se adelantó, es *fundado* que la junta responsable hizo un incorrecto análisis de la oferta de trabajo, pues no solo omitió llevar a cabo el estudio desde una perspectiva en la que evaluara la situación real de las partes, sino que además dejó de aplicar la jurisprudencia del alto tribunal y, con ello, emitió una determinación que se traduce en un trato discriminatorio para la trabajadora.

61. Por otro lado, en su segundo concepto de violación, la quejosa, Lucía Romero, expuso que fue incorrecta la valoración que la responsable hizo respecto de la prueba de inspección, pues justificó que Paulina Dueñas no exhibiera los documentos requeridos, bajo el argumento de que, como consecuencia de la reversión de la carga de la prueba sobre el despido, le correspondía a la trabajadora probarlo y no a la parte patronal. Argumento que, conforme a lo resuelto en párrafos anteriores y las consideraciones que a continuación se exponen, también es *fundado*.

62. En primer lugar, debe señalarse que la quejosa apoya la ilegalidad de la valoración de la prueba de inspección en la jurisprudencia 2a./J. 26/2004⁴⁵, de rubro y texto siguientes:

Patrón. Tiene obligación de conservar y exhibir en juicio los documentos que establece el artículo 804 de la ley federal del trabajo, aunque se trate de una persona física. El artículo 804 de la Ley Federal del Trabajo establece que el patrón tiene obligación de conservar y exhibir en juicio los documentos que en él se precisan; por otra parte, el artículo 10 del mismo ordenamiento dispone que "*patrón*" es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores. Consecuentemente, al tener la calidad de patrón, tanto las personas físicas como las morales tienen obligación de conservar y exhibir en juicio la documentación correspondiente, sin que la negativa del vínculo laboral por parte de los patrones, personas físicas, imposibilite su cumplimiento, por lo que la falta de exhibición de esa documentación actualiza la presunción de tener por ciertos los hechos expresados por el trabajador que tienden a demostrar la existencia de la relación laboral mediante la prueba de inspección,

⁴⁵ Consultable en Tesis 2a./J. 26/2004, *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Novena Época, t. XIX, marzo de 2004, p. 353. Registro digital: 181911.

presunción que opera cuando esta prueba no se contrae exclusivamente al requerimiento de los documentos que correspondan al actor; sino a todos los trabajadores que laboran en el centro de trabajo o categoría, ello sin perjuicio de que la parte patronal pueda aportar pruebas para destruir la presunción que su conducta omisa genera en su contra. En cambio, cuando la negativa de la relación laboral conlleve implícita o expresamente a estimar que el demandado no tiene la calidad de patrón, porque no utiliza los servicios de ningún trabajador, no tiene obligación de exhibir documentación alguna, ni se produce la presunción legal indicada. (Cursivas añadidas)

63. Criterio que, como expone la quejosa, fue desatendido por la junta responsable, pero no solo eso, sino que, al igual que cuando se analizó lo relativo a la oferta de trabajo, es evidente que la junta no hizo su estudio desde la perspectiva que requería, de conformidad con el tipo de trabajo y condiciones sociales de la trabajadora.

64. Aunado a ello, como resultado de lo expuesto en esta sentencia sobre la oferta de trabajo, el argumento de que bastaba con que al revertirse la carga sobre el despido la actora era quien debía probarlo, ya deja de cobrar sentido, pues, como se dijo, fue incorrecta la calificación de la oferta y, en consecuencia, también lo es que se determinara que la actora Lucía Romero era quien debía demostrar el despido.

65. Con lo anterior tenemos que, de nueva cuenta, la autoridad laboral responsable no solo dejó de observar el problema a resolver desde las perspectiva en la cual la trabajadora se encuentra en una situación de desventaja, sino que, además, desatendió el criterio obligatorio de la Segunda Sala de la Suprema Corte, que establece la obligación de la parte patronal de guardar los documentos relativos a la relación laboral, aun cuando esta sea una persona física, y en caso de que no los presente en la prueba de inspección, deberán tenerse por presuntamente ciertos.

66. En consecuencia, al resultar *fundado* el concepto de violación, y ya que la propia parte patronal manifestó que no contaba con dicha documentación, al momento de valorar la prueba de inspección, la junta deberá tomar en cuenta dicha manifestación, así como la citada jurisprudencia 2a./J. 26/2004 y la situación real de la quejosa –consistente en que, atendiendo al principio de realidad, la parte patronal es la que puede allegarse de la documentación relativa a la relación laboral–, debiendo tener por presuntamente cierto lo señalado por la trabajadora en su demanda.

67. De igual manera, es también *fundado* el cuarto concepto de violación, en el cual la quejosa sostiene que la junta hizo una incorrecta valoración del testimonio de Guillermina Flores, pues ella solo acudía al domicilio de la demandada Paulina Dueñas de manera ocasional, por lo que no resultaba lógico que realmente le constaran los hechos que supuestamente dijo conocer (horarios de la trabajadora Lucía Romero y que se le había pagado a esta última vacaciones, aguinaldo y que había disfrutado de sus vacaciones).

68. Cabe señalar que, durante el desahogo de dicha probanza, el autorizado de la trabajadora expresó su inconformidad sobre dicha testimonial y, a pesar de ello, la junta la tomó como válida.

69. Debe destacarse que Guillermina Flores señaló que prestaba sus servicios de manicura y pedicura a la demandada Paulina Dueñas y, por ello, estaba en aptitud de manifestar que Lucía Romero tenía un horario de "10:00 a 3:00 y de 5:00 a 8:00 de la noche" y que se dio cuenta de que la demandada sí pagó a la actora el aguinaldo y disfrutó de sus vacaciones.

70. Tal y como se señaló, el estudio que llevó a cabo la junta sobre este medio de convicción también adolece de hacerse bajo una óptica en la cual atiende la situación real y de poder que tiene no solo la trabajadora actora, sino la propia testigo, con la parte patronal.

71. Ello porque, por un lado, la junta debió sopesar las actividades que la testigo dijo que realizaba, a saber, servicios de manicura y pedicura, los cuales, acorde a lo expresado por la Real Academia Española, se refieren al cuidado estético de las uñas de manos y pies,⁴⁶ labores que evidentemente no se pueden llevar a cabo de manera diaria, ni a toda hora, con lo cual resulta poco creíble que Guillermina Flores pudiera haber sido testigo del horario que diariamente desempeñaba la quejosa, o que le constara cuando disfrutaba de sus vacaciones, o si le fue pagado el aguinaldo, pues –por las propias actividades que desempeñaba– es lógico que no acudiera al domicilio de Paulina Dueñas todos los días, que también es el lugar de la fuente de trabajo.

72. Aunado a ello, y como lo externó el autorizado de la actora en el desahogo de la prueba testimonial, la imparcialidad de la testigo resulta algo cuestionable, y aunque el autorizado lo hizo bajo la idea de también ser trabajadora de la demandada Paulina Dueñas, debe destacarse que, al igual que con la actora, es visible la relación de poder que existe entre la patronal y esta testigo, pues no solo hay una relación de trabajo, sino de necesidad del mismo y, en consecuencia, resulta válido poner en tela de juicio que lo que expone la testigo pueda ser tomado en cuenta, pues, en realidad, no se tiene la certeza de si lo que expuso lo hizo con el afán de mantener su empleo.

73. En consecuencia, y al resultar *fundado* el motivo de disenso, debe concederse la protección para que la junta vuelva a valorar el medio de convicción bajo la perspectiva que se señala, tomando en consideración lo señalado por el autorizado de la actora.

74. Por último, es *infundado* el tercer concepto de violación, en el cual la quejosa sostiene que en el laudo se analizó de manera incorrecta la excepción de prescripción, pues considera que esta no es aplicable para las prestaciones consistentes en vacaciones, pago de horas extras, entre otros, previstos en el apartado B del artículo 123 constitucional.

⁴⁶ Real Academia Española, <https://www.rae.es/>

75. Primeramente, aunque la quejosa hizo referencia al apartado B del artículo 123 constitucional, debe entenderse que alude al apartado A, que es el que regula las relaciones de trabajo entre particulares, pues el B se refiere a los trabajadores al servicio del Estado.

76. Ahora bien, es infundado su argumento, pues –contario a lo señalado por la trabajadora quejosa– es correcto que la junta considerara que la acción para ejercer su derecho respecto del pago de las prestaciones aludidas se encontraba prescrito respecto del periodo más allá de 12 meses, pues el propio artículo 516⁴⁷ de la Ley Federal del Trabajo establece dicho plazo.

77. Es decir, la junta solo atendió al contenido de la norma y, por ende, su actuar resulta legal. Apoya dicha determinación la Tesis aislada 2a. LXVII/2002 de la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, que establece que, tratándose de materia laboral, la prescripción solo atiende a la pérdida de derechos, tal y como aconteció en el caso de la actora. La tesis mencionada es de contenido siguiente:

Prescripción en materia laboral. Solo se contempla la que se refiere a la pérdida de derechos por no ejercerlos en su oportunidad. Del concepto de prescripción proporcionado por la doctrina bajo las dos vertientes que comprende, esto es, por un lado, la adquisitiva y, por otro, la pérdida de un derecho por el simple transcurso del tiempo, se observa que en materia laboral únicamente se contempla el segundo supuesto, es decir, la prescripción negativa o pérdida de un derecho por no ejercerse oportunamente.⁴⁸

78. En las relatadas circunstancias, debe concederse la protección solicitada para el efecto de que la responsable:

A. Deje insubsistente el laudo combatido.

B. De conformidad con los lineamientos de esta ejecutoria, emita uno nuevo en el que califique de mala fe la oferta de trabajo y, en consecuencia, determine que es carga de la demandada acreditar la inexistencia del despido.

C. Entre los medios de convicción que deberá valorar la responsable, al valorar la prueba de inspección, la junta deberá considerar que la demandada se encuentra obligada a presentar la documentación requerida y que, en caso de no hacerlo, se tendrán por presuntamente ciertos los hechos señalados por la actora en su demanda, de conformidad con lo expresado en la presente resolución.

⁴⁷ Artículo 516. Las acciones de trabajo prescriben en un año, contado a partir del día siguiente a la fecha en que la obligación sea exigible, con las excepciones que se consignan en los artículos siguientes.

⁴⁸ Consultable en Tesis 2a. LXVII/2002, *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Novena Época, t. XV, junio de 2002, p. 160. Registro digital: 186746.

D. La junta deberá restarle valor probatorio a la testimonial de Guillermina Flores, acorde a las consideraciones expresadas en la presente ejecutoria.

E. Reitere lo que no fue materia de la concesión.

SEXTO. Requerimiento y término para cumplir con la ejecutoria de amparo. El artículo 104 de la Ley de Amparo dispone que las ejecutorias de amparo deben ser puntualmente cumplidas y que deben notificarse sin demora a las partes; asimismo, aquel precepto legal prevé que en la notificación que se haga a las autoridades responsables se les requerirá para que cumplan con la ejecutoria dentro del plazo de tres días, bajo el apercibimiento de que, de no hacerlo así, sin causa justificada, se impondrá una multa.

Por tanto, con fundamento en lo anterior, se requiere a los integrantes de la autoridad responsable para el efecto de que, en el término de 22 días hábiles, contados a partir del día siguiente al de la fecha de su notificación, den cumplimiento al fallo protector.

El plazo otorgado se estima razonable, en atención a que el término genérico de tres días es insuficiente para que la autoridad responsable emita un nuevo laudo.

Asimismo, hágaseles saber que, en caso de incumplimiento, con independencia de la imposición de la multa de mérito, se remitirá el expediente a la Suprema Corte de Justicia de la Nación para seguir el trámite de inejecución, mismo que puede concluir con la separación de su puesto y su consignación, en términos de lo previsto por el artículo 105 de la Ley de Amparo.

Por lo expuesto, fundado y motivado se resuelve:

ÚNICO. La **justicia de la Unión ampara y protege** a Lucía Romero contra el acto reclamado, consistente en el laudo dictado en el juicio laboral 412/2008, del índice de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje con residencia en Chilpancingo, Guerrero, el cual quedó precisado en el resultando primero de esta resolución. El amparo se concede para los efectos delineados en el quinto considerando de esta ejecutoria.

Notifíquese, anótese en el registro, envíese testimonio de esta resolución a la junta responsable para que se imponga de su contenido y devuélvanse los autos, y, en su oportunidad, archívese este asunto como concluido.