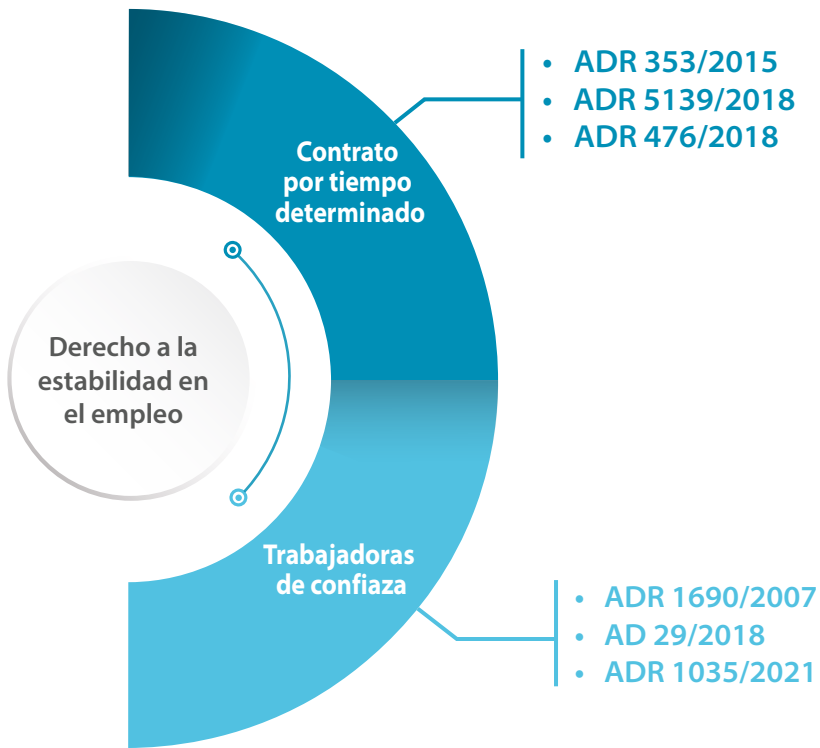




2. Derecho a la estabilidad en el empleo



2. Derecho a la estabilidad en el empleo

2.1. Contrato por tiempo determinado

SCJN, Segunda Sala, Amparo Directo en Revisión 353/2015, 6 de mayo de 2015.¹⁷ Desechamiento por legalidad en caso de conclusión de contrato eventual

Hechos del caso

Una mujer demandó del titular de la Secretaría de Salud la reinstalación en el puesto que venía desempeñando, así como el otorgamiento de una plaza de base reconociendo la antigüedad y la categoría de base desempeñada, entre otras prestaciones. En la demanda laboral, la trabajadora señaló que se la había despedido por estar embarazada. Al contestar la demanda, la parte patronal negó el despido y señaló que la señora contaba con un nombramiento por tiempo determinado que había concluido.

El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje negó la acción de reinstalación por considerar que efectivamente se trataba de un nombramiento por tiempo determinado, así como que no existía la plaza presupuestal definitiva que reclamaba. En contra del laudo, la trabajadora presentó demanda de amparo directo en la que impugnó la omisión de la autoridad de estudiar los argumentos en los que reclamó la violación a su derecho a la no discriminación y alegó la incorrecta valoración de ciertas pruebas.

Al resolver, el tribunal colegido sostuvo que las pruebas ofrecidas se acreditaba que la terminación de la relación de trabajo se debía al carácter eventual de la contratación, "más

¹⁷ Unanimidad de votos. Ponente: Ministra Margarita Beatriz Luna Ramos.

no por los motivos de "discriminación por género" como lo hizo valer en su demanda" y que la discriminación que alegaba en todo caso se trataba de un "acontecimiento futuro de realización incierta" en caso de buscar empleo con motivo de la terminación de su nombramiento. En contra de la sentencia de amparo, la trabajadora presentó recurso de revisión ante la Suprema Corte en el que insistió en la omisión del estudio sobre discriminación por despido por embarazo, así como que sus funciones se habían extendido por más de seis meses por lo que no se podía considerar que se trataba de un puesto eventual.

La Segunda Sala determinó desechar el recurso de revisión al considerar que no se cumplía con los requisitos de procedencia pues el asunto únicamente involucraba "cuestiones de legalidad" relacionadas con análisis de pruebas.

Problema jurídico planteado

¿Se cumple con el requisito de procedencia consistente en que el asunto involucre un problema que requiere la interpretación directa de la Constitución Federal?

Criterio de la Suprema Corte

La sola petición de que se 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 se debió valorar en determinado sentido las pruebas ofrecidas en el juicio natural, no constituye propiamente un planteamiento de constitucionalidad.

Si del análisis probatorio que emprendió el tribunal concluyó que la causa motivadora de la conclusión del vínculo laboral no fue su estado de gravidez, sino que en la fecha que la trabajadora refirió como despido concluyó el contrato, su conclusión estuvo apoyada en el valor probatorio a las pruebas aportadas, lo que representa un aspecto de mera legalidad.

Justificación del criterio

El "agravio, en cuanto pretende se realice la interpretación de la garantía de no discriminación prevista en el artículo 1o. 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 y convencionalidad." (Pág. 46, párr. 2).

[...] "el elemento sobre el que descansa ese argumento es meramente una cuestión de legalidad, esto es, analizar el material probatorio ofrecido por la actora tendente a demostrar el estado de embarazo y su no consentimiento con la temporalidad del contrato de trabajo." (Pág. 46, párr. 3).

"La quejosa en los agravios parte del hecho de que se debió ponderar, antes de otorgar valor a la temporalidad del contrato de trabajo, que con la carta que suscribió que no estaba de acuerdo con la temporalidad, debido a que la trabajadora estaba en estado de gravidez y, a partir de ahí, ponderar si es creíble que una trabajadora embarazada esté de acuerdo con la temporalidad del contrato para tener por reconocida la referida carta y la fecha de terminación de la relación de trabajo. Asimismo, la pretensión de la recurrente es que se valore con el voto aclaratorio, la causa que justificara la temporalidad de la relación de trabajo." (Págs. 46 y 47, párr. 1).

"Por tanto, la sola petición de que se 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 se debió valorar en determinado sentido las pruebas ofrecidas 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. 47, párr. 2)

"De esta forma, el problema que se presentó al Tribunal Colegiado en el juicio de amparo fue analizar el material probatorio para determinar que la quejosa se encontraba en estado de gravidez y en un trato discriminatorio, esa circunstancia motivó su despido injustificado al haberle comunicado verbalmente la patronal el treinta de junio de dos mil once: "*Está despedida por estar embarazada y retírese*"; y del análisis que emprendió el tribunal concluyó que la causa motivadora de la conclusión del vínculo laboral no fue su estado de gravidez, sino la temporalidad de su nombramiento, ya que laboraba para el titular demandado como trabajadora eventual y en la fecha que la trabajadora refirió como despido concluyó el contrato, esto derivó del valor otorgado al material probatorio; amén, que la sola demostración de la temporalidad del contrato, destruyó la afirmación de que fue despedida con motivo de su estado de gravidez." (Pág. 47, párr. 3)

"Luego, si del análisis probatorio que emprendió el tribunal concluyó que la causa motivadora de la conclusión del vínculo laboral no fue su estado de gravidez, sino que en la fecha que la trabajadora refirió como despido concluyó el contrato; resulta claro que su apreciación estuvo apoyada en el valor probatorio a las pruebas aportadas, lo que representa, según se ha dicho, un aspecto de mera legalidad y sobre esa determinación firme determinó el tribunal colegiado irrelevante realizar la interpretación conforme al artículo

1o. de la Constitución, del artículo 2, inciso a), de la Convención Sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer." (Pág. 48, párr. 1)

"De ahí, que la sola petición en los agravios de que se 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 y tribunal colegiado debieron valorar en determinado sentido pruebas ofrecidas 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. 48, párr. 2)

SCJN, Segunda Sala, Amparo Directo en Revisión 476/2018, 16 de mayo de 2018¹⁸

Hechos del caso

En febrero de 2010, una trabajadora presentó una demanda laboral en contra de la Cámara de Diputados del Congreso de la Unión. En la demanda solicitó, entre otras cosas, la reinstalación en su puesto de trabajo en la Comisión de la Defensa Nacional, el pago de los salarios caídos generados, aguinaldo, vacaciones, prima vacacional, el reconocimiento de su antigüedad y las aportaciones en materia de seguridad social.

La trabajadora argumentó que, por las labores que desempeñaba, su puesto era considerado de base, de acuerdo con la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, por lo que tenía derecho a la estabilidad en el empleo. Respecto al despido, señaló que al terminar su licencia de maternidad, el 16 de noviembre de 2019, se presentó a la oficina, donde le informaron que sus servicios ya no eran necesarios y que su planta había sido cancelada.

La Cámara de Diputados señaló que la trabajadora no tenía derecho a demandar las prestaciones señaladas porque el puesto que ocupaba no era de base, sino por tiempo determinado, y su nombramiento había finalizado el 31 de agosto de 2009. Argumentó que la trabajadora nunca desempeñó un puesto de base, al no haber trabajado en la Cámara por más de seis meses continuos, ni haber recibido un nombramiento definitivo.

¹⁸ Mayoría de tres votos. Ponente: Ministro José Fernando Franco González.

La sala del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje que conoció del asunto condenó a la Cámara a reinstalar a la trabajadora en su puesto y a pagar las prestaciones solicitadas por la trabajadora. Lo anterior atendió a que —de acuerdo con la sala— la demandada no había acreditado que la contratación de la trabajadora se tratara de un nombramiento por tiempo determinado. La Cámara de Diputados promovió un juicio de amparo en contra de esta resolución, que fue resuelto a su favor. El tribunal colegiado determinó que el puesto que desempeñaba la trabajadora era por tiempo determinado y que la relación laboral concluyó por haber terminado el tiempo fijo de la contratación, sin que fuera obstáculo la licencia de maternidad expedida a favor de la trabajadora.

La trabajadora interpuso recurso de revisión, en el que señaló que la sentencia de amparo y el artículo 46, fracción II, de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado¹⁹ eran contrarios al derecho a la estabilidad en el empleo, reconocido constitucional y convencionalmente. La Corte admitió el asunto para estudiar si el artículo reclamado era contrario al derecho de estabilidad en el empleo, al no exigir al Estado, en su carácter de patrón, justificar la celebración de los contratos de trabajo por tiempo fijo.

Problemas jurídicos planteados

1. ¿El artículo 46, fracción II, de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado viola el derecho de estabilidad en el empleo, al no exigir al Estado, en su carácter de patrón, justificar la celebración de los contratos de trabajo por tiempo fijo?
2. ¿El artículo reclamado es contrario al convenio C-158 celebrado ante la Organización Internacional del Trabajo y al Protocolo de San Salvador, que establecen que ninguna contratación laboral debe ser por tiempo fijo, salvo que las necesidades de la empresa lo ameriten?
3. ¿El tribunal colegiado omitió aplicar el Convenio 183 sobre la protección de la maternidad de la mujer trabajadora, al no advertir que la licencia médica de maternidad era suficiente para demostrar la continuidad de la relación de trabajo?

Criterios de la Suprema Corte

1. El artículo 46, fracción II, de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, que establece la terminación de una relación de trabajo no genera responsabilidad para los titulares de las dependencias cuando concluya el término o la obra determinantes de la

¹⁹ "Artículo 46.- Ningún trabajador podrá ser cesado sino por justa causa. En consecuencia, el nombramiento o designación de los trabajadores sólo dejará de surtir efectos sin responsabilidad para los titulares de las dependencias por las siguientes causas: (...)

II.- Por conclusión del término o de la obra determinantes de la designación"

designación, no viola el derecho de estabilidad en el empleo porque es una causa justificada para la limitación de este derecho. La separación de un servidor público por la conclusión del término por el que fue contratado responde al correcto funcionamiento de la función pública, así como a la disponibilidad presupuestaria.

2. El análisis de convencionalidad únicamente procede respecto al Protocolo de San Salvador, debido a que el Estado mexicano no ha suscrito el Convenio C-158 de la OIT, por lo que no puede integrar el parámetro de convencionalidad bajo el que deba analizarse la disposición impugnada.

El artículo reclamado es acorde al Protocolo de San Salvador, al establecer como causa justificada para la separación de un servidor público la conclusión del término por el que fue contratado, porque responde al correcto funcionamiento de la función pública, así como a la disponibilidad presupuestaria.

3. Los argumentos relacionados con la aplicabilidad del Convenio 183, sobre la protección de la maternidad de la mujer trabajadora son inoperantes porque se refieren a cuestiones de legalidad vinculadas con la temporalidad del contrato de trabajo, las cuales no pueden ser materia de análisis en este recurso de revisión, pues ésta se limita al estudio de los planteamientos de constitucionalidad.

Justificación de los criterios

1. De acuerdo con la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, "para que un trabajador al servicio del estado tenga derecho a la inamovilidad en su cargo, conforme a lo dispuesto en el mencionado artículo 6o., es necesario acreditar:

1. Haber sido nombrado en una o más plazas de base.
2. Haber laborado en la o las plazas respectivas de base, ininterrumpidamente, durante más de seis meses.
3. Durante los primeros seis meses de las labores desarrolladas en la o las plazas de base, no debe existir nota desfavorable.
4. Al momento de cumplirse más de seis meses en el desarrollo de labores en una o más plazas de base, deberá encontrarse alguna de ellas vacante en definitiva, es decir, sin titular al que no se haya otorgado nombramiento definitivo.
5. Que la plaza respecto de la que se demanda la basificación tenga el carácter de permanente y definitiva y no sea creada de manera temporal.

En este sentido, "el derecho de inamovilidad no corresponde a todos los trabajadores, aun cuando desempeñen funciones consideradas de base, sino solo a aquéllos que cumplan con los requisitos establecidos en la ley, pues el legislador federal reservó dicho derecho únicamente a los trabajadores con nombramiento por tiempo definitivo, quienes solo podrán ser separados de sus puestos por causa justificada." (Pág. 25)

"Por otra parte, en cuanto a la temporalidad de los nombramientos, de acuerdo a los preceptos mencionados, éstos pueden ser:

- a) Definitivo: El que se da por tiempo indefinido y para cubrir una plaza respecto de la que no existe titular.
- b) Interino: Si se da por un plazo de hasta seis meses para cubrir una vacante definitiva o temporal (artículos 6º y 63).
- c) Provisional: El que se expide para cubrir una vacante temporal mayor a seis meses, respecto de una plaza o puesto en la que existe titular (artículo 64).
- d) Por tiempo fijo: El que se otorga en una plaza temporal por un plazo previamente definido (artículos 15, fracción III y 46, fracción II).
- e) Por obra determinada: El que se otorga en una plaza temporal para realizar una labor o trabajo específico por un plazo indeterminado (artículos 15, fracción III y 46, fracción II).

Como se observa, el legislador reguló en qué supuestos se dará cada uno de dichos nombramientos, sin que la denominación que se le atribuya al nombramiento respectivo sea determinante para establecer cuáles son los derechos que le asisten a un burócrata y la correlativa obligación del Estado, en su carácter de patrón equiparado, pues debe atenderse a la situación real en que se ubique respecto del periodo que haya permanecido en un puesto, a la existencia o no de un titular de la plaza para la que se le haya nombrado, así como a la naturaleza de ésta, permanente o temporal." (Págs. 26, 27).

"Así, de conformidad con los artículos mencionados, la duración de las relaciones será por regla general por tiempo determinado y, salvo estipulación expresa para obra o tiempo determinado.

Tratándose del señalamiento de una relación de trabajo para una obra determinada, ésta únicamente puede estipularse cuando lo exija su naturaleza, mientras que por tiempo determinado, solamente puede establecerse en los casos siguientes:

- Cuando lo exija la naturaleza del trabajo que se va a prestar;

- Cuando tenga por objeto substituir temporalmente a otro trabajador; y
- En los demás casos previstos por la propia legislación laboral.

No obstante, si vencido el término que se hubiese fijado subsiste la materia del trabajo, la relación quedará prorrogada por todo el tiempo que perdure dicha circunstancia.

Conforme a lo expuesto, en tanto que la ley federal burocrática prevé la existencia del contrato por tiempo fijo sin que aluda a normas reguladoras, ello lleva a complementar tal regulación con lo establecido en la Ley Federal del Trabajo, a fin de determinar las condiciones que debe reunir un nombramiento temporal, por tiempo determinado o por obra determinada, siempre atendiendo a las diferencias que existen en uno y otro régimen." (Págs. 28 y 29).

"En ese sentido, la prerrogativa del Estado para dar por terminada la relación de trabajo únicamente opera cuando el trabajador hubiera laborado por un periodo menor a seis meses, pues en ese supuesto se entiende que el servidor público no tiene derecho a la inamovilidad en su cargo, por lo que puede ser removido libremente sin ninguna responsabilidad para la dependencia o entidad demandada.

No obstante, conforme a la aplicación supletoria de los artículos 37 y 39 de la Ley Federal del Trabajo, si del análisis de la situación real en que se ubique el trabajador respecto al periodo que haya permanecido en un puesto, así como a la existencia o no de un titular de la plaza para la que se le haya nombrado, se advierte que éste laboró por más de seis meses de manera ininterrumpida, aún bajo nombramientos por tiempo fijo, no basta que la dependencia demandada acredite la celebración del nombramiento y su fecha de terminación para que se actualice la causa a la que alude la fracción II del artículo 46 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

Ello porque ante tales circunstancias y con la finalidad de privilegiar la celebración de los nombramientos por tiempo indefinido como regla general, el titular demandado estará obligado a acreditar que la contratación temporal estaba justificada en alguno de los supuestos señalados, esto es, porque lo exigiera la naturaleza del trabajo prestado, o bien tuviera por objeto substituir temporalmente a otro trabajador, ya que de no ser así se entenderá que el nombramiento fue definitivo." (Párr. 30).

En conclusión, "la causa de cesación de efectos de un nombramiento de un servidor público, sin responsabilidad alguna para los titulares de las dependencias consistente en la conclusión del término o de la obra materia de la designación, únicamente se actualiza cuando el trabajador hubiera laborado por un periodo menor de seis meses ininterrumpidos, pues, se insistente, en estos casos el trabajador no goza de inamovilidad en su empleo." (Pág. 31).

Por su parte, del artículo 123, apartado B, fracción IX constitucional, "se advierte el derecho a la estabilidad en el empleo de los trabajadores al servicio del estado como un principio constitucional; no obstante, dicho derecho no puede entenderse como absoluto para todos los trabajadores, sino que debe atenderse a la legislación secundaria que regula los términos y condiciones en que se otorgue. [...]"

Consecuentemente, si el legislador ordinario previó como causa de terminación de la relación de trabajo, sin responsabilidad para los titulares de las dependencias, la conclusión del término o de la obra determinada de la designación, ello resulta acorde con la disposición constitucional mencionada, en tanto que el derecho de inamovilidad de los trabajadores al servicio del estado está condicionado al cumplimiento de determinados requisitos, entre ellos, la prestación de servicios bajo un nombramiento por tiempo definitivo." (Párr. 32).

"De esa forma, contrariamente a lo que alega la parte recurrente, el artículo 46, fracción II, de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado no contraviene el derecho de estabilidad en el empleo al prever como causa para la terminación de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón, la conclusión del término, pues como se expresó tales trabajadores no adquieren el derecho de inamovilidad al haber laborado por un periodo inferior al que exige la ley.

Lo anterior siempre que conforme a la situación real de los nombramientos bajo los que hubiera laborado el servidor público no se advierta un periodo de servicios mayor de seis meses continuos, pues en este último supuesto el titular de la dependencia demandada está obligado a justificar la temporalidad de los nombramientos en alguno de los puestos establecidos en la ley laboral.

Por otro lado, conforme a las consideraciones expuestas, se advierte que fue correcta la interpretación y aplicación hecha por el Primer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito, respecto al artículo 46, fracción II, de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, al declarar fundados los argumentos de la Cámara de Diputados en los que alegaba que la trabajadora no tenía el carácter de inamovible, en tanto que su nombramiento fue por tiempo fijo con una duración menor a seis meses continuos.

En ese sentido, si bien el órgano colegiado tuvo por actualizada la causa de cesación de efectos del nombramiento de la trabajadora sin que exigiera a la parte demandada justificar la terminación de las funciones desempeñadas por ella, lo cierto es que conforme a la interpretación realizada por este Alto Tribunal, dicha decisión fue correcta en tanto que la actora no laboró por un periodo mayor de seis meses continuos." (Párr. 33)

"En efecto, de los antecedentes narrados en esta sentencia se advierte que si bien la Cámara de Diputados otorgó varios nombramientos, lo cierto es que ellos se celebraron de ma-

nera discontinua, en varias ocasiones por periodos menores de seis meses, esto es, por un periodo inferior a aquél que la ley exige para entender que laboró en un puesto por tiempo definitivo.

De esa manera, si el último de los nombramientos que la trabajadora desempeñó tuvo una vigencia de tres meses y medio, contados a partir del dieciséis de mayo hasta el treinta y uno de agosto de dos mil nueve, sin que se advierta continuidad con el nombramiento previo —de uno de septiembre de dos mil ocho a veintiocho de febrero de dos mil nueve—, al haber existido una interrupción de dos meses con quince días y previo a tal nombramiento otra periodo de seis meses sin nombramiento alguno.

En ese sentido, se entiende que el titular demandado no estaba obligado a justificar la temporalidad del nombramiento de la trabajadora, pues en atención a la situación en que ésta se ubicaba respecto al periodo que permaneció en su puesto —tres meses y medio—, no cumplía con lo establecido en el artículo 6o. de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado para considerarla inamovible, por lo que aquél podía removerla libremente." (Párr. 34)

2. "[Es] infundado el razonamiento de la recurrente respecto a la inconventionalidad del precepto reclamado, por contravenir el Convenio C-158, sobre la terminación de la relación de trabajo, así como el Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, también conocido como "Protocolo de San Salvador".

En principio, debe precisarse que el análisis de convencionalidad planteado por la parte recurrente únicamente procede respecto al Protocolo de San Salvador no así respecto al Convenio C-158 de la Organización Internacional del Trabajo, debido a que el Estado mexicano no ha suscrito dicho instrumento internacional¹, por lo que no puede integrar el parámetro de convencionalidad bajo el que deba analizarse la disposición impugnada.

Ahora, si bien en los artículos 6o. y 7o. del Protocolo de San Salvador se reconoce el derecho al trabajo, el cual están obligados a garantizar los Estados parte a efecto de que éste pueda ser ejercido por las personas en condiciones justas, equitativas y satisfactorias, entre ellas, deberá garantizarse la estabilidad de los trabajadores en sus empleos, en atención a las características de las industrias y profesiones, así como las causas de justa separación, estableciendo para el caso de un despido injustificado, el derecho del trabajador a recibir una indemnización o a la readmisión en el empleo o a cualesquiera otra prestación prevista por la legislación nacional.

En ese sentido, es acorde al tratado internacional invocado por la recurrente el artículo 46, fracción II, de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, al establecer

como causa justificada para la separación de un servidor público la conclusión del término por el que fue contratado, lo que se insiste responde al correcto funcionamiento de la función pública, así como a la disponibilidad presupuestaria." (Párr. 36).

3. "[Son] inoperantes los planteamientos de la recurrente en relación con que la parte demandada no acreditó la justificación de su contratación por tiempo fijo, o bien que la falta de continuidad de los nombramientos emitidos es consecuencia de eludir el cumplimiento de las obligaciones legales, así como la prórroga de la relación de trabajo como consecuencia de la licencia médica de maternidad y, por tanto la aplicabilidad del Convenio 183, sobre la protección de la maternidad de la mujer trabajadora.

Lo anterior porque tales argumentos se refieren a cuestiones de legalidad vinculadas con la temporalidad del contrato de trabajo, las cuales no pueden ser materia de análisis en este recurso de revisión, pues ésta se limita al estudio de los planteamientos de constitucionalidad." (Párr. 37).

SCJN, Segunda Sala, Amparo Directo en Revisión 5139/2018, 14 de noviembre de 2018.²⁰ Prórroga de contrato por tiempo determinado

Razones similares en el AD 29/2018 y la CT 422/2016

Hechos del caso

Una mujer fue contratada como trabajadora de confianza por una institución de gobierno por tiempo determinado, del 1 de enero al 31 de marzo de 2010. Durante ese periodo, la institución expidió para ella una licencia de maternidad que, de acuerdo con el mínimo establecido en la ley, estaría vigente hasta el 19 de junio del mismo año, es decir, luego del vencimiento de su contrato original.

La institución empleadora dio por terminado el contrato laboral en la fecha acordada inicialmente, durante el término de vigencia de la licencia por maternidad de la trabajadora. El 10 de agosto de 2010 la trabajadora reclamó una indemnización por despido injustificado ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje. El Tribunal absolvió a las autoridades porque el patrón presentó como prueba el contrato de trabajo por tiempo determinado, cuya vigencia concluyó durante la licencia por maternidad. Agregó que, al ser una trabajadora de confianza, no tenía derecho a la estabilidad en el empleo.

Contra esta resolución, la trabajadora promovió una demanda de amparo. El juez constitucional resolvió que el despido de la trabajadora fue injustificado y que el empleador

Artículo 170.- Las madres trabajadoras tendrán los siguientes derechos: [...] II. Disfrutarán de un descanso de seis semanas anteriores y seis posteriores al parto. [...]

²⁰ Unanimidad de votos. Ponente: Ministro Alberto Pérez Dayán.

debía pagar la indemnización constitucional correspondiente al pago de 3 meses de salario. Inconformes con la sentencia, las autoridades interpusieron un recurso de revisión ante la Suprema Corte. La Segunda Sala resolvió confirmar la sentencia de amparo y determinó que es inconstitucional concluir el nombramiento de una trabajadora de confianza mientras se goza de licencia por maternidad.

Problema jurídico planteado

¿Viola el derecho de las trabajadoras embarazadas a conservar el empleo concluir su nombramiento de confianza por tiempo determinado mientras gozan de su licencia por maternidad?

Criterio de la Suprema Corte

Por regla general, los trabajadores de confianza no gozan de estabilidad en el empleo, sin embargo, en el caso de las trabajadoras embarazadas, los contratos por tiempo determinado deben entenderse prorrogados hasta la terminación de la licencia por maternidad a la que tienen derecho. Concluir el nombramiento de una trabajadora de confianza durante la licencia de maternidad es discriminatorio e inconstitucional, pues viola el derecho de la mujer a la conservación de su empleo durante la etapa final del embarazo y un lapso posterior a éste, que permite gozar del beneficio de la seguridad social.

Justificación del criterio

La institución de gobierno demandada "[...] debió prorrogar o renovar el nombramiento al menos hasta la terminación de la licencia médica por maternidad, para que de esa manera respetara el derecho de la [...] [mujer] a la conservación de su empleo durante la etapa final del embarazo y un lapso posterior a éste, y que así pudiera efectivamente gozar del beneficio de la seguridad social." (Pág. 20, párr. 4).

"[...] [La] condición física y social en que se encuentra la trabajadora embarazada la coloca en una situación de vulnerabilidad" 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 períodos tienen condiciones físicas especiales y necesidades que las hacen merecedoras de conservar el empleo con mayor énfasis. Se trata de lograr una garantía real y efectiva en su favor, de modo que cualquier decisión que se tome desconociendo esta protección indebidamente, constituirá un caso de discriminación por razón de sexo." (Pág. 22, párr. 2).

"La 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 postnatal; 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. 23, párr. 1).

"[E]ra deber del patrón respetar el nombramiento hasta que hubiera culminado la licencia médica por embarazo de que gozaba la trabajadora (aun cuando sea personal de confianza) y al no haber actuado de esa manera, es correcto que su proceder se calificara de ilegal por parte del Tribunal A quo." (Pág. 23, párr. 2). "[El] resultado de concluir su nombramiento mientras gozaba de una licencia por maternidad, se traduce, finalmente, en una actitud discriminatoria e ilegal." (Pág. 23, párr. 3).

Los "trabajadores de confianza ciertamente carecen de estabilidad en el empleo y, por ello, no pueden reclamar la reinstalación, empero, si son retirados de su encargo de manera injustificada, cuando cuentan con un nombramiento por plazo determinado, tienen derecho al reclamo de una indemnización." (Pág. 24, párr. 1).

Así, resulta ilegal "no respetar el periodo de licencia por maternidad de que disfrutaba la trabajadora y que el mismo patrón reconoció." (Pág. 26, párr. 1).

En el caso, dadas las circunstancias, era correcto otorgar a la trabajadora una "indemnización" por el despido en su contra (pág. 27, párr. 1).

2.2. Trabajadoras de confianza

SCJN, Segunda Sala, Amparo Directo en Revisión 1690/2007, 14 de noviembre de 2007²¹

Hechos del caso

Una trabajadora del Gobierno de la Ciudad de México demandó en vía laboral el reconocimiento de diversas prestaciones y reclamó que fue despedida cuando anunció a su empleador que tenía siete meses de embarazo. En su contestación a la demanda, el Gobierno señaló que la actora era trabajadora de confianza y sostuvo que, por esa razón,

²¹ Unanimidad de votos. Ponente: Ministro Sergio Salvador Aguirre Anguiano.

la demandante no era titular del derecho a la estabilidad en el empleo. Además, alegó que la causa del despido no fue el embarazo, sino una reestructuración de la planta de personal de la entidad.

En primera instancia, el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje absolvió a la demandada. Determinó que era cierto que la trabajadora tenía un puesto de confianza, y señaló que el despido había sido consecuencia de este hecho y no de un acto de discriminación.

La mujer demandó la protección constitucional contra la decisión de la Junta. En la demanda señaló que su puesto no era de confianza y que correspondía al patrón acreditar lo contrario. Enfatizó que, incluso como trabajadora de confianza, tenía derecho a los mínimos previstos en el artículo 123, apartado B, fracción XI, inciso c, que establece los derechos mínimos de las trabajadoras embarazadas, sin exceptuar a esta categoría de empleadas.

El tribunal colegiado negó el amparo. En su decisión, argumentó que la trabajadora tenía un cargo de confianza y que es facultad de las entidades federativas y del entonces Distrito Federal crear estos puestos de trabajo. También señaló que estaba fuera de su competencia determinar el alcance del texto constitucional, pero aclaró que la interpretación propuesta por la trabajadora era incorrecta. Concluyó que, del análisis de la norma, no se sigue un estado de excepción que prohíba el despido de las trabajadoras de confianza.

La trabajadora interpuso un recurso de revisión contra la sentencia del tribunal. Reiteró que, pese a lo que afirmó su empleador, sí fue despedida por estar embarazada. Añadió que los derechos reconocidos constitucionalmente a las mujeres embarazadas, incluyendo la estabilidad en el empleo, son prerrogativas que también benefician a las trabajadoras de confianza.

La Corte admitió el recurso con el fin de determinar el alcance de la fracción XI, inciso c, del apartado B, del artículo 123 de la Constitución federal, con relación al derecho a la estabilidad en el empleo de las trabajadoras de confianza embarazadas. La Segunda Sala determinó negar el amparo a la trabajadora y estableció que no son asimilables los derechos de las trabajadoras de confianza a las de las trabajadoras de base por el hecho de estar embarazadas.

Problema jurídico planteado

¿El artículo 123, apartado B, fracción XI, inciso c, de la CPEUM, al establecer que las mujeres durante el embarazo "conservarán su empleo" tiene como consecuencia que las trabaja-

Artículo 123. B. XI. La seguridad social se organizará conforme a las siguientes bases mínimas: (...) c) Las mujeres durante el embarazo no realizarán trabajos que exijan un esfuerzo considerable y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación; gozarán forzosamente de un mes de descanso antes de la fecha fijada aproximadamente para el parto y de otros dos después del mismo, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por la relación de trabajo. En el período de lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para alimentar a sus hijos. Además, disfrutarán de asistencia médica y obstétrica, de medicinas, de ayudas para la lactancia y del servicio de guarderías infantiles.

doras de confianza embarazadas tienen el mismo derecho a la estabilidad que las trabajadoras de base?²²

Criterio de la Suprema Corte

El artículo 123, apartado B, fracción XI, inciso c, de la Constitución federal no consagra un estado jurídico de excepción derivado de la condición de embarazo de la trabajadora. Si bien el embarazo no puede válidamente constituir una causa de despido de la mujer, el artículo constitucional no tiene el alcance de establecer que, por esa condición, la trabajadora no pueda ser separada de su empleo por ninguna circunstancia, ya que debe considerarse el precepto constitucional en su integridad, específicamente en lo relativo a los derechos de los trabajadores al servicio del Estado, de base y de confianza.

Por lo tanto, no es verdad que en dicho precepto se realice una equiparación jurídica de las trabajadoras de base y de confianza derivada del elemento común del embarazo; dado que los derechos laborales de cada una de ellas derivan de su relación laboral y no de sus características o condiciones físicas.

Justificación del criterio

"Son inoperantes los contenidos en los agravios: primero; y segundo, en los puntos 2.1 y 2.2, en los que la quejosa recurrente combate, substancialmente, lo resuelto por el Tribunal Colegiado de Circuito del conocimiento en relación con los conceptos de violación en los que argumentó, por una parte, que la responsable omitió analizar las pruebas encaminadas a acreditar que la actora se encontraba embarazada al momento del despido y, por otra, que fue indebido tener por desahogada la prueba confesional a cargo del Jefe de Gobierno del Distrito Federal.

Los agravios antes referidos son inoperantes, aún suplidos en su deficiencia en términos de la fracción IV, del artículo 76 bis de la Ley de Amparo, porque constituyen cuestiones de legalidad sobre el análisis de excepciones cuyo estudio no puede realizarse en la presente instancia, pues la materia de la revisión en amparo directo se limita al examen de cuestiones propiamente constitucionales, sin poder comprender otras." (Pág. 38, párrs. 2 y 3).

²² En la sentencia se fija el problema jurídico de la siguiente manera: "[...], la quejosa combate la interpretación y el alcance que dio el Tribunal Colegiado de Circuito del conocimiento a la fracción XI, inciso c), del apartado B del artículo 123 de la Constitución, con relación al derecho a la estabilidad en el empleo de las trabajadoras embarazadas porque considera que, en sentido opuesto a lo que resuelve dicho Tribunal, dicho precepto constitucional consagra el derecho a la estabilidad en el empleo de las trabajadoras embarazadas, diverso al previsto en la fracción IX de dicho numeral, ya que aquél constituye una garantía social derivada de la protección constitucional al estado de maternidad, que se traduce en la inmunidad que tienen las trabajadoras embarazadas, respecto de su empleo, con independencia de que se trate de trabajadoras de base o de confianza, ya que en este caso, existe equiparación jurídica y ambas tienen el derecho a la estabilidad en el empleo." (págs. 39 y 40).

El artículo 123, apartado B, fracción XI de la Constitución implica que "[...] el constituyente consagró, entre otros, el derecho de la trabajadora embarazada relativo a que, durante [...] [el] periodo [de embarazo], conservará su empleo y los derechos que hubiera adquirido por la relación de trabajo." (Pág. 52, párr. 1).

"Sin embargo, esta disposición [...] no se traduce en un derecho excepcional e ilimitado de la trabajadora, derivado de su condición específica de embarazo, ni significa que por ese estado de gravidez, la mujer tenga "inmunidad laboral" (como en forma equivocada lo considera la quejosa recurrente) y resulte imposible separarla de su empleo, cualquiera que fuera la causa pues, de ser así, sería incongruente con lo preceptuado en la fracción XIV del propio apartado B, en cuanto a las limitaciones que establece, antes mencionadas." (Pág. 52, párr. 2).

Si bien "en ninguna de las fracciones que integran el apartado B del artículo 123 constitucional, expresamente se establece que los trabajadores de confianza están excluidos de la estabilidad en el empleo, esta exclusión se infiere de lo dispuesto en la fracción XIV de este apartado, al precisar en forma expresa cuáles son los derechos de que pueden disfrutar los trabajadores de confianza, y si entre estos derechos no se incluyó la estabilidad en el empleo, no puede atribuírseles un derecho que ha sido reconocido exclusivamente a trabajadores de base." (Pág. 60, párr. 1).

"[Si] entre los derechos de seguridad social previstos en el inciso c), de la fracción XI, del apartado B del artículo 123 constitucional no se establece expresamente la "inmunidad laboral" que refiere la quejosa (en cuanto a que la trabajadora embarazada no puede ser separada de su empleo, por ningún motivo), no es factible atribuir ese privilegio a las trabajadoras, derivada de su estado de gravidez." (Pág. 60, párr. 2).

Por todo lo anterior, "el inciso c), de la fracción XI, del apartado B del artículo 123 constitucional, no consagra un estado jurídico de excepción derivado de la condición de embarazo de la trabajadora; sino que refiere una garantía de seguridad social consistente en que, durante ese lapso, no realizará trabajos que exijan un esfuerzo considerable y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación; y que gozará forzosamente de un mes de descanso antes de la fecha fijada aproximadamente para el parto y de otros dos después del mismo, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo, así como los derechos que hubiera adquirido por la relación de trabajo" (Pág. 61, párr. 1).

"Lo anterior se traduce [...] en que el embarazo no puede válidamente constituir una causa de despido de la mujer, sin que tenga el alcance de establecer que, por esa condición, la trabajadora no pueda ser separada de su empleo por ninguna circunstancia ya que, se reitera, en este aspecto debe considerarse el precepto constitucional en su integridad, específicamente en lo relativo a los derechos de los trabajadores al servicio del Estado, de base y de confianza." (Pág. 61, párr. 2).

"Por lo tanto, no es verdad que en dicho precepto se realice una equiparación jurídica de las trabajadoras de base y de confianza derivada del elemento común del embarazo; dado que los derechos laborales de cada una de ellas derivan de su relación laboral y no de sus características o condiciones físicas." (Pág. 62, párr. 1).

"[L]as hipótesis de violación a los derechos de la mujer [...] no se actualizan en la especie en la medida en la que en el juicio de origen se acreditó que la actora no sustentó su acción, ni ofreció pruebas para demostrar que se le despidió, por estar embarazada, por solicitar licencia de maternidad, por prácticas discriminatorias del patrón o por su condición de mujer, sino que se le hizo saber que se revocó su nombramiento al ser trabajadora de confianza." (Pág. 64, párr. 1).

SCJN, Segunda Sala, Amparo Directo 29/2018, 22 de mayo de 2019.²³ Excepción a la falta de estabilidad en el empleo de trabajadoras de confianza embarazadas

Razones similares en la CT 422/2016

Hechos del caso

Una mujer que trabajó como juez y oficial del Registro Civil durante más de 10 años presentó una demanda laboral por despido injustificado en contra del Poder Ejecutivo, la Secretaría de Gobierno y el director del Registro Civil del Estado de Michoacán. En la demanda argumentó que fue despedida por estar embarazada y solicitó el pago de la indemnización correspondiente a tres meses de salario prevista en la ley burocrática estatal, así como el pago de salarios caídos, entre otras prestaciones. Durante el juicio laboral, la trabajadora ofreció prueba documental para acreditar que al momento del despido estaba embarazada y que el patrón tenía conocimiento de su estado.²⁴

El Tribunal de Conciliación y Arbitraje del estado determinó se había acreditado la discriminación alegada, esto es, que la trabajadora había sido despedida con motivo de su embarazo, sin embargo, toda vez que se trataba de una trabajadora de confianza, no tenía

²³ Unanimidad de votos. Ponente: Ministra Yasmín Esquivel Mossa.

²⁴ De los hechos, como fueron fijados en la sentencia, se desprende que: "Siendo aproximadamente las 10:00 horas del diecisiete de julio de dos mil doce, el titular de la Dirección del Registro Civil del Estado de Michoacán, se comunicó con la quejosa para informarle: "Buenos días Lic. (...), me apena comentarle que por indicaciones del Sr. Gobernador ya ha sido nombrada la C. (...) para ocupar el cargo de Oficial del Registro Civil en Irimbo, por lo que será destituida de su cargo, además como usted está embarazada ya no podrá desempeñar eficientemente sus funciones, así que más tarde acudirá ante usted la C. (...) para que realicen el Acta Entrega correspondiente, ya que a partir de esta fecha le informo que ha quedado cesada de su trabajo"; y a las 12:30 horas de ese mismo día, se levantó el acta circunstanciada de entrega recepción de la Oficialía del Registro Civil de Irimbo, Michoacán." (pág. 13).

derecho a las prestaciones reclamadas.²⁵ Con base en lo anterior, el tribunal absolvió a la parte demandada de la reinstalación en el empleo (sic), del pago de los salarios caídos e indemnización reclamada, entre otras prestaciones.

En contra del laudo referido, la mujer promovió un juicio de amparo directo en el que reclamó diversas violaciones procesales e insistió en que fue violado su derecho a la no discriminación derivado de su estado de embarazo. El tribunal colegiado solicitó a la Suprema Corte el ejercicio de su facultad de atracción para conocer del caso. Al resolver, la Segunda Sala concedió el amparo para el efecto de que el tribunal laboral, por un lado, desahogara nuevamente ciertas pruebas y, por el otro, dictara una nueva resolución en la que reconociera el derecho de la trabajadora a conservar su empleo.

Problema jurídico planteado

¿La fracción XI, inciso c, del apartado B, del artículo 123 constitucional, que establece el derecho de las trabajadoras embarazadas de conservar su empleo, constituye una excepción a la falta de estabilidad de los trabajadores de confianza?

Criterio de la Suprema Corte

Con base en el artículo 123, fracción XI, inciso c, del apartado B de la Constitución federal, la trabajadora al servicio del Estado que esté embarazada tiene derecho a conservar su empleo durante el desarrollo de esa etapa, independientemente de su calidad de trabajadora de base o de confianza. La protección especial a las personas embarazadas constituye una excepción a la falta de estabilidad de los trabajadores de confianza.

Justificación del criterio

"[E]l estudio de casos [...] en donde la trabajadora alega haber sido despedida con motivo de su embarazo, exigen al juzgador aplicar la herramienta de perspectiva de género [...]", al tratarse del análisis de un acto discriminatorio (Pág. 19, párr. 2).

En consecuencia, "cuando el motivo [de despido] alegado por la trabajadora sea un acto discriminatorio, como el consistente en que el patrón haya dado terminación a la relación

²⁵ En la sentencia de amparo se transcribe el laudo reclamado en el que se sostuvo que "[...] de la misma se desprenden sellos de recibido en señal de que hizo del conocimiento a los titulares sobre su estado de **gravidéz, acreditándose de esta manera, la discriminación de que fue objeto debido a su embarazo, sin embargo, en nada trasciende al resultado de la excepción de confianza, pues la demandada acreditó de manera fehaciente el cargo de confianza que esta desempeñaba**, motivo por el cual es de exhortarlo a evitar la discriminación por razón de sexo y adoptar las medidas necesarias para no repetir los despidos por razón de embarazo, porque son obligaciones constitucionales derivadas del artículo 1o, párrafo tercero, de la Constitución Federal y, como tal, debe ser quien primero respete el Estado Constitucional de derecho y ser ejemplo de observancia, así como garantizar el pleno goce y disfrute de los derechos fundamentales de las personas, so pena de incurrir en responsabilidad, administrativa, política o civil." (Párr. 26).

Artículo 123. B. XI. La seguridad social se organizará conforme a las siguientes bases mínimas: (...) c) Las mujeres durante el embarazo no realizarán trabajos que exijan un esfuerzo considerable y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación; gozarán forzosamente de un mes de descanso antes de la fecha fijada aproximadamente para el parto y de otros dos después del mismo, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por la relación de trabajo. (...)

de trabajo, porque aquélla se encuentra embarazada o en periodo de licencia postnatal 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 mujer trabajadora el patrón pierde este beneficio procesal y rige la regla general de que a la demandada corresponde la carga de la prueba de acreditar la inexistencia del despido por ese motivo discriminatorio." (Pág. 22, párr. 1).

"[L]a prueba de que los motivos del despido no se encuentran relacionados con el embarazo de la trabajadora corresponde al patrón, e independientemente de que el ofrecimiento de trabajo se considere de buena fe, éste pierde el beneficio procesal de revertir la carga probatoria a la trabajadora embarazada o en periodo de licencia postnatal." (Pág. 22, párr. 2).

Del análisis de las pruebas ofrecidas en el juicio, es verdad que el despido aconteció con motivo del embarazo de la trabajadora. En consecuencia, la mujer despedida fue víctima de un acto de discriminación por razón de sexo (pág. 26, párr. 2).

La trabajadora, "al estar embarazada, tenía derecho a la conservación y mantenimiento de su empleo, así como a los derechos que hubiese adquirido con motivo de su relación de trabajo" (Pág. 28, párr. 2). Lo anterior, no obstante, "la circunstancia de que la trabajadora desempeñara un cargo de confianza, toda vez que conforme al artículo 123, apartado B, fracción XI, inciso c), de la Constitución Federal, tiene derecho a la conservación de su empleo y a los derechos que hubiere adquirido por la relación de trabajo, sin hacer distinción alguna sobre la naturaleza de su nombramiento." (Pág. 28, párrs. 2-3).

"[S]i bien es cierto que los trabajadores de confianza carecen de estabilidad en el empleo, de conformidad con la restricción que establece la propia Constitución frente a los trabajadores de base, también lo es que la propia norma fundamental establece excepción a esa regla general para el caso de trabajadoras que se encuentren embarazadas, pues en ese supuesto no distingue su calidad de base o de confianza, sino que únicamente importa el hecho de encontrarse en ese estado para percibir su salario íntegro, conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por la relación de trabajo, atento a lo dispuesto por el artículo 123, apartado B, fracción XI, inciso c), constitucional." (Pág. 31, párr. 4).

"[L]a mujer trabajadora al servicio del Estado que se encuentre embarazada, tiene derecho a conservar su empleo durante el desarrollo de esa etapa, independientemente de su calidad de base o de confianza, pues así lo autoriza la propia Constitución Federal." (Pág. 32, párr. 1). Además de esta protección constitucional, "[...] el artículo 22, fracción III, de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado de Michoacán de Ocampo y de sus Municipios, reconoce el derecho de las mujeres trabajadoras a no ser despedidas con motivo de su embarazo." (Pág. 32, párr. 2).

"[L]a Junta responsable actuó incorrectamente al absolver a la demandada de la reinstalación reclamada bajo el pretexto de que la actora era una trabajadora de confianza, pues como se ha visto, la Constitución Federal, y aún la legislación burocrática de Michoacán, no excluye de la protección que gozan las mujeres embarazadas a aquellas que ostentan un cargo de confianza." (Pág. 33, párr. 1).

SCJN, Segunda Sala, Amparo Directo en Revisión 1035/2021, 14 de julio de 2021. Derecho a la reinstalación de trabajadoras de confianza despedidas con motivo de embarazo²⁶

Razones similares en el AD 29/2018

Hechos del caso

En 2001, una mujer demandó de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, del Servicio de Administración Tributaria y de la Administración General de Aduanas, el cumplimiento del contrato individual de trabajo, la reinstalación de su puesto, así como el pago de diversas prestaciones laborales. Alegó que había sido despedida por estar embarazada. Las instituciones demandadas señalaron que la señora era trabajadora de confianza, por lo que no tenía derecho a la estabilidad en el empleo.

La sala del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje que conoció del tema resolvió el asunto hasta mayo de 2019 y dio parcialmente la razón a la demandante. Tanto la trabajadora como las dependencias demandadas promovieron demandas de amparo.

El tribunal colegiado que conoció del caso determinó que la sala debía emitir un nuevo laudo. La segunda resolución de la sala estableció que la demanda era parcialmente procedente y que las dependencias demandadas no eran responsables por el despido injustificado reclamado. Nuevamente, la señora promovió juicio de amparo, en el que el tribunal colegiado determinó conceder el amparo.

El tribunal colegiado estableció que —tal como señalaban las autoridades responsables— la señora era trabajadora de confianza, por lo que carecía del derecho a la estabilidad en el empleo. Respecto a la indemnización solicitada, estableció que su pago era procedente al haber sido sujeta de un trato discriminatorio por razones de género, sin embargo, debía limitarse al pago de un año de salarios caídos que deberían empezar a contar a partir de la fecha del parto. Al respecto, se sostuvo que la protección otorgada a la mujer embarazada, conforme al artículo 123, apartado B, fracción XI, inciso c), de la Constitución

²⁶ Unanimidad de votos. Ponente: Ministro Alberto Pérez Dayán.

Federal, no implicaba la posibilidad de que pueda ser reinstalada en su labor cuando se trate de una trabajadora de confianza.

La trabajadora interpuso recurso de revisión, en el que señaló que la interpretación del tribunal sobre la estabilidad laboral era contraria al marco constitucional y convencional de protección a las trabajadoras embarazada. Argumentó que la limitación establecida a la indemnización a la que tenía derecho era contraria al derecho humano a la reparación integral.

La Corte determinó admitir el asunto para determinar si el razonamiento del tribunal, en relación con el derecho a la reinstalación de las trabajadoras embarazadas era correcta y si el pago de la indemnización solicitada debía limitarse a un año posterior al parto. Al resolver, la Segunda Sala determinó revocar la sentencia recurrida y conceder el amparo para que en una nueva sentencia se le reconciera su derecho a conservar el empleo y considerara que resulta procedente el pago de salarios caídos.

Problema jurídico planteado

1. ¿La protección otorgada a la mujer embarazada, conforme al artículo 123, apartado B, fracción XI, inciso c), de la Constitución Federal, implica la posibilidad de que pueda ser reinstalada en su labor cuando se trate de una trabajadora de confianza?
2. En caso de despido injustificado de la mujer por condición de su embarazo, ¿el pago de la "indemnización" debe limitarse al periodo de un año posterior al parto?

Criterio de la Suprema Corte

1. El hecho de que la mujer embarazada realice un trabajo de confianza no impide su reinstalación en el puesto que venía desempeñando. La protección prevista por el artículo 123, apartado B, fracción XI, inciso c), constitucional constituye una excepción a la falta de estabilidad en el empleo de las trabajadoras de confianza.
2. La posibilidad de reclamar el pago de salarios caídos por el despido ilegal de mujeres embarazadas no debe limitarse a una "indemnización" de un año. La condena al pago de salarios caídos compensa adecuadamente a las trabajadoras e inhibe que los patrones continúen con esta práctica ilegal.

Justificación del criterio

1. "[A] resolver el referido amparo directo 29/2018, esta Sala sostuvo que conforme al artículo 123, apartado B, fracción XI, inciso c), de la Constitución Federal, la mujer trabajadora, al encontrarse embarazada, gozará forzosamente de un mes de descanso antes de

la fecha fijada aproximadamente para el parto y otros dos después del mismo, debiendo percibir su salario íntegro, *así como conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por la relación de trabajo.*

Sin que sea obstáculo a ello que **"la trabajadora desempeñ[e] un cargo de confianza"**, toda vez que dicho precepto constitucional reconoce el derecho a la estabilidad en el empleo, **"sin hacer distinción alguna sobre la naturaleza de su nombramiento"**. En este punto, se precisó que si bien los trabajadores de confianza carecen de estabilidad en el empleo, de conformidad con la restricción que establece la propia Constitución frente a los trabajadores de base, **"también lo es que la propia norma fundamental establece excepción a esa regla general para el caso de trabajadoras que se encuentren embarazadas, pues en ese supuesto no distingue su calidad de base o de confianza, sino que únicamente importa el hecho de encontrarse en ese estado"**, atento a lo dispuesto por el artículo 123, apartado B, fracción XI, inciso c), constitucional.

De esta forma, la mujer trabajadora que se encuentre embarazada, **"tiene derecho a conservar su empleo durante el desarrollo de esa etapa, independientemente de su calidad de base o de confianza"**, pues así lo autoriza la propia Constitución Federal. En suma, se observa que en tratándose de la mujer embarazada **"se actualiza una excepción a la falta de estabilidad de los trabajadores de confianza, en términos de la fracción XI, inciso c), del apartado B, del artículo 123 Constitución"** (párr. 26 – 27)

Atendiendo a dicho precedente, **"es evidente que [...] el hecho de que la mujer embarazada realice un trabajo de confianza, en nada impide su reinstalación en el puesto que venía desempeñando, pues el artículo 123, apartado B, fracción XI, inciso c), constitucional, al establecer el derecho de la mujer a conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por la relación de trabajo, no condiciona a que se trate de una labor de base y, por ende, dicha protección constitucional establece una excepción a la falta de estabilidad en el empleo de las trabajadoras de confianza."** (párr. 30)

Respecto a la excepción argumentada por el tribunal colegiado, **"no existe prohibición constitucional alguna de reinstalar en el empleo a las mujeres que fueron despedidas por su condición de embarazo, a pesar de que tengan funciones de confianza, pues el Constituyente Permanente expresa y deliberadamente reconoció un principio de estabilidad o inamovilidad en el empleo para estas mujeres, que implica, por una parte, la prohibición para remover o cesar libremente a la mujer que se encuentre embarazada y, por otra, el derecho de ésta para exigir su reinstalación ante su despido injustificado."** (párr. 33)

"Esto implica que, como fue sostenido por esta Corte Constitucional al resolver la contradicción de tesis 422/2016, cuando se encuentre demostrado en el juicio laboral que la mujer fue despedida *durante el embarazo o periodo de licencia postnatal*, corresponderá al patrón **"la carga de la prueba de acreditar la inexistencia del despido por ese motivo discriminatorio [es decir, deberá demostrar que el despido atendió a otras cuestiones ajenas al embarazo de la mujer]"**. En otras palabras, **"la prueba de que los motivos del despido no se encuentran relacionados con el embarazo de la trabajadora corresponde al patrón"**" (párr. 34)

"En suma, el hecho de que la mujer se encuentre embarazada o en el plazo de licencia postnatal, *no implica de suyo que exista una prohibición absoluta de que el patrón pueda despedir o cesar a la trabajadora* —pues desde luego, la terminación del trabajo puede atender a una justificación legítima y admisible conforme a la ley aplicable—, **sino más bien significa que, la razón de tal despido o cese nunca puede atender a su condición de embarazo o maternidad**, ya que esa conducta se traduciría en un acto claramente discriminatorio e ilegal que se encuentra expresamente prohibido por la Constitución Federal." (párr. 35)

"Todo esto significa que la protección de la maternidad en el trabajo debe entenderse como: (I) un derecho constitucional y convencional; (II) un requisito previo para lograr la igualdad de género en el mundo laboral; (III) un componente de mejora a la salud materna e infantil; (IV) un componente para el crecimiento económico y a la reducción de la pobreza; y (V) una parte integral del Programa de Trabajo Decente de la Organización Internacional del Trabajo" (párr. 43)

"En suma, con entera independencia de que algunos precedentes de esta Corte no cuenten con el carácter de "vinculantes" en términos de la Ley de Amparo —como lo es el amparo directo 29/2018—, es indispensable que, para lograr el efectivo goce de la protección de la mujer en el trabajo, **los tribunales del país se apeguen a la recta interpretación que esta Sala realiza de los artículos 123, apartado B, fracción XI, inciso c), de la Constitución General de la República; 11.2. inciso b) de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer y 3 del Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales**, a fin de proteger y respetar las expectativas legítimas de los justiciables, asegurar una medida de uniformidad respecto a la aplicación del Derecho y evitar dilaciones innecesarias en detrimento de los derechos de las mujeres y su adecuada reparación. Máxime que, como fue razonado por esta Corte al resolver el recurso de reclamación 966/2020 "la interpretación y aplicación coherentes de la Constitución pueden ayudar a asegurar varios valores importantes que sustentan un gobierno dedicado al Estado de Derecho"" (párr. 46)

2. El tribunal colegiado, "a fin de no dejar impune un acto discriminatorio, al tiempo de que se proteja a la mujer, ante la imposibilidad de su reinstalación, [...] estableció en el fallo recurrido que es procedente una "indemnización" relacionada con el derecho humano a la reparación integral del daño. Sin embargo, [estableció que] en tanto el núcleo de protección a la mujer es de hasta un año después del parto, conforme a la [Ley Federal del Trabajo], aplicada en forma supletoria, la indemnización únicamente podría abarcar tal plazo.

Sin embargo, "si bien es loable el esfuerzo interpretativo realizado tanto por la Sala responsable, como por el Tribunal Colegiado, lo cierto es que **la determinación del alcance de una "indemnización" resulta del todo innecesaria en el presente caso**, pues como se ha razonado en el anterior subapartado, **las mujeres que se encuentran embarazadas, pese a que realicen una labor de confianza, gozan del derecho de estabilidad en el empleo**, a virtud de la cláusula de especial protección prevista en el precepto 123, apartado B, fracción XI, inciso c), de la Constitución Federal" (párr. 51 – 52)

Por lo tanto, "la determinación del Tribunal Colegiado **resulta ilegal**, ya que parte de una premisa falsa, a saber: que la quejosa, al realizar una labor de confianza, se encontraba excluida del derecho a la estabilidad en el empleo. Cuestión que, como se ha razonado, **resulta incongruente** a la luz de la protección a la maternidad que establece el artículo 123, apartado B, fracción XI, inciso c), de la Constitución Federal, en conjunción con los diversos 11.2. inciso b) de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer y 3 del Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales.

En ese sentido, al encontrarse exceptuadas estas mujeres de la restricción constitucional prevista en el precepto 123, apartado B, fracciones IX y XIV, de la Constitución General de la República, se colige que, al gozar del derecho "**a conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por la relación de trabajo**", resultaba del *todo innecesario fijar una "indemnización" como forma de reparación ante su despido injustificado*" (párr. 55 – 56)

"Es así, pues a virtud de esa especial protección de la maternidad en el trabajo, ante su despido injustificado ocasionado por razón de su embarazo, **esta Sala estima que resulta procedente condenar a la parte patronal al pago de salarios caídos**. En ese sentido, la reparación en estos casos de cese ilegal y discriminatorio, es precisamente la que establece la propia Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, por lo que hace a la condena de salarios caídos, en los supuestos de despido injustificado." (párr. 57)

"No pasa inadvertido para esta Segunda Sala que la anterior determinación puede implicar que, en ciertos casos —como acontece en el presente—, el patrón se encuentre obligado a pagar condenas cuantiosas derivadas del pago de salarios caídos, ante el despido ilegal de la mujer por su condición de embarazo o licencia postnatal. Sin embargo, esta Corte también es consciente de que **la imposición de tales cargas económicas no son sino el fruto de haber despedido a la mujer únicamente atento a su condición de maternidad**; y que, precisamente, **esta forma de proceder de la parte patronal constituye una práctica que, como se ha razonado en párrafos previos, no ha podido ser erradicada en nuestro país, sino que, infortunadamente, sigue constituyendo una de las principales formas de discriminación que sufren las mujeres trabajadoras.**" (párrs. 59-60)

"En ese sentido, el pago de todas y cada una las prestaciones laborales a las mujeres que fueron víctimas de tales actos discriminatorios, a pesar de que realicen una labor de confianza, **no sólo constituye un derecho esencial para resarcir, en la medida de lo posible, los daños y perjuicios que les fueron ocasionados por haber sido despedidas, ilegalmente**; sino que **también puede concebirse como una medida inhibitoria para que los patrones dejen de incurrir en tales actos arbitrarios y discriminatorios, todo lo cual justifica este proceder excepcional en materia laboral.**" (párr. 61)

"Por ende, **no sólo es posible** —a virtud del artículo 123, apartado B, fracción XI, inciso c), de la Constitución General de la República—, **sino necesario, otorgar a las trabajadoras de confianza al servicio del Estado, la posibilidad de reclamar el pago de salarios caídos por el despido ilegal del cual son víctimas, en razón de su embarazo**; ya que *esta determinación es la que permite, por una parte, compensar adecuadamente a las trabajadoras y, por otro, inhibir, desde el punto de vista económico, que los patrones continúen con esta práctica ilegal, o al menos, dejar en claro las consecuencias patrimoniales que van a afrontar si deciden incurrir en estos actos discriminatorios.*" (párr. 65) (todo resaltado es del original)

"Finalmente, esta Sala estima que, contrario a lo determinado por la parte recurrente, el Tribunal Colegiado, en realidad, *no fue omiso* en aplicar una perspectiva de género al emitir su fallo, sino que, (...) en todo caso, que esta herramienta *pudo haber contado con una mayor eficacia en la determinación de los derechos de la mujer*, mediante la interpretación expansiva del *corpus iuris* de protección de la maternidad, al cual ya se ha hecho referencia en la presente ejecutoria y que, precisamente, permite la reinstalación de la trabajadora, con independencia de que realice una labor de confianza, así como el pago de las prestaciones laborales que en derecho le corresponde." (párrs. 66 y 71)