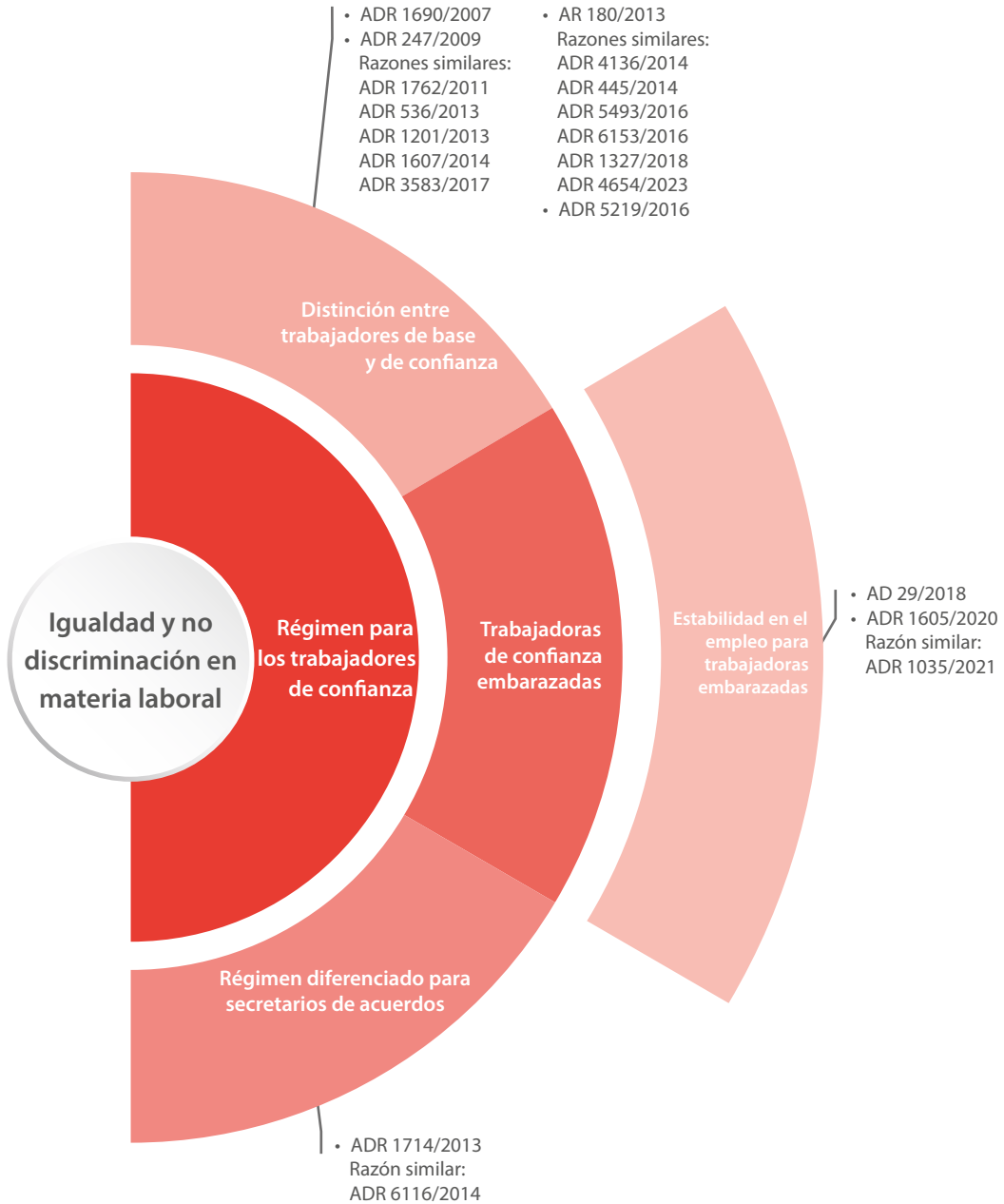




6. Régimen para los trabajadores de confianza



6. Régimen para los trabajadores de confianza

6.1 Distinción entre trabajadores de base y de confianza

SCJN, Segunda Sala, Amparo Directo en Revisión 1690/2007, 14 de noviembre de 2007¹⁷⁹

Hechos del caso

Una trabajadora del gobierno del Distrito Federal fue despedida durante su embarazo. Por esos hechos inició un juicio laboral ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje. Argumentó que sufrió violencia laboral y discriminación debido a que fue despedida injustificadamente por estar embarazada. La actora exhibió pruebas en las que demostró que tenía siete meses de embarazo cuando fue despedida. En la contestación de la demanda, el empleador señaló que la trabajadora tenía un cargo de confianza. Sostuvo que por esa razón no tenía derecho a la estabilidad en el empleo. Señaló además que el despido fue a causa de una reestructuración administrativa y no por el embarazo.

El tribunal laboral absolvió a la empleadora. Consideró que tenía un cargo de confianza y por ello no tenía derecho a la estabilidad en el empleo. Sostuvo que el despido ocurrió por el cargo de confianza de la trabajadora y no por un acto de discriminación. Resolvió que las pruebas aportadas por la trabajadora, que buscaban demostrar que estaba embarazada cuando fue despedida, no formaban parte del problema por resolver.

Contra el laudo, la trabajadora inició un juicio de amparo directo. Argumentó que el despido ocurrió a causa de su embarazo y por prácticas discriminatorias del empleador. Señaló que su cargo no era de confianza y que, aun si lo fuera, tenía derecho a los mínimos previstos en el artículo 123, apartado B, fracción XI, inciso c, de la Constitución federal.¹⁸⁰ Enfatizó que esa norma establece los derechos mínimos

¹⁷⁹ Unanimidad de cinco votos. Ponente: Ministro Sergio Salvador Aguirre Anguiano.

¹⁸⁰ "Artículo 123.- (...) 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

de las trabajadoras embarazadas, así como el derecho a la estabilidad en el empleo sin importar si es de base o confianza.

El tribunal colegiado negó el amparo. Consideró i) que la trabajadora no tiene derecho a la estabilidad en el empleo porque ocupó un cargo de confianza. Estimó que no hay un estado de excepción que prohíba el despido de las trabajadoras embarazadas con cargos de confianza, y ii) señaló que la trabajadora no demostró que el despido ocurrió por prácticas discriminatorias del empleador, por ser mujer o por estar embarazada.

Contra esta sentencia, la trabajadora interpuso un recurso de revisión. Argumentó que i) el artículo 123, apartado B, fracción XI, inciso c de la Constitución federal debió estudiarse en conjunto con el derecho a la igualdad. Señaló que la finalidad de esa norma constitucional es asegurar que el embarazo no sea motivo de despido sin responsabilidad para el patrón; ii) resaltó que por ser una mujer embarazada tiene inmunidad laboral porque el legislador no limitó la titularidad de ese derecho a las trabajadoras de base.

La Suprema Corte admitió el recurso y procedió al estudio y resolución del problema planteado.

Problema jurídico planteado

¿El artículo 123, apartado B, fracción XI, inciso c, de la Constitución federal, en aplicación del principio de igualdad, equipara los derechos laborales de las trabajadoras embarazadas de confianza y base?

Criterio de la Suprema Corte

El artículo 123, apartado B, fracción XI, inciso c de la Constitución federal no equipara los derechos laborales de las trabajadoras de confianza y de base. Esa norma no señala excepciones para los derechos de las trabajadoras embarazadas que ocupan cargos de confianza, sino que prevé una garantía de seguridad social para éstas. En consecuencia, los derechos laborales de las trabajadoras embarazadas que ocupan cargos de confianza y base no derivan de sus condiciones físicas, sino de su relación laboral.

Justificación del criterio

"De lo hasta aquí relacionado se concluye que son infundados los agravios que se analizan pues, en sentido opuesto a lo afirmado por la quejosa recurrente, 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.

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".

Lo anterior se traduce, en lo que aquí interesa, 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).

"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 deriva de su relación laboral y no de sus características o condiciones físicas" (pág. 62).

"De lo anterior se infiere que es infundado el agravio que se analiza pues, como bien lo resuelve el Tribunal Colegiado A quo, las hipótesis de violación a los derechos de la mujer que refieren los tratados internacionales invocados por la quejosa, 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).

Decisión

La Suprema Corte confirmó la sentencia recurrida y, en consecuencia, negó el amparo a la trabajadora. Consideró que la trabajadora de confianza no tenía derecho a la estabilidad en el empleo, aun cuando estaba embarazada.

SCJN, Segunda Sala, Amparo Directo en Revisión 247/2009, 27 de mayo de 2009¹⁸¹

Razones similares en ADR 1762/2011, ADR 536/2013, ADR 1201/2013, ADR 1607/2014 y ADR 3583/2017

Hechos del caso

Un trabajador de confianza al servicio del Estado promovió una demanda de amparo directo en contra del laudo emitido por el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje. Reclamó la exclusión del régimen laboral de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado (LFTSE). Alegó la inconstitucionalidad del artículo 8o. de la LFTSE¹⁸² porque vulnera el principio de igualdad. Señaló que esa norma excluye a los trabajadores de confianza del régimen laboral de los trabajadores de base.

El tribunal colegiado negó el amparo. Consideró que la distinción entre los trabajadores de base y confianza no vulnera el principio de igualdad porque la propia Constitución federal establece la distinción entre estos

¹⁸¹ Unanimidad de cinco votos. Ponente: Ministro Mariano Azuela Güitrón.

¹⁸² "Artículo 8o. Quedan excluidos del régimen de esta ley los Trabajadores de confianza a que se refiere el artículo 5o.; los miembros del Ejército y Armada Nacional con excepción del personal civil de las Secretarías de la Defensa Nacional y de Marina; el personal militarizado o que se militarice legalmente; los miembros del Servicio Exterior Mexicano; el personal de vigilancia de los establecimientos penitenciarios, cárceles o galeras y aquellos que presten sus servicios mediante contrato civil o que sean sujetos al pago de honorarios".

empleados. Señaló que los únicos derechos reconocidos por la Constitución a los trabajadores de confianza son la protección al salario y la seguridad social. Concluyó que el artículo 8o. de la LFTSE no vulnera el principio de igualdad.

Contra esa decisión, el trabajador interpuso un recurso de revisión. Argumentó que i) todas las personas son iguales ante la ley, sin distinción alguna; ii) la norma atacada establece un régimen de desigual respecto de los derechos de los trabajadores de confianza porque impone dos categorías de trabajo diferentes; iii) la Constitución no establece que los trabajadores de confianza deben quedar excluidos del régimen laboral de la LFTSE.

El tribunal colegiado admitió el asunto y lo remitió a la Suprema Corte de Justicia de la Nación para que resolviera el problema de constitucionalidad planteado.

Problema jurídico planteado

¿Vulnera el principio de igualdad, establecido en el artículo 8 de la LFTSE, la exclusión de los trabajadores de confianza del régimen laboral de los trabajadores de base?

Criterio de la Suprema Corte

La exclusión de los trabajadores de confianza del régimen laboral de base no vulnera el principio de igualdad. La norma reclamada no distingue entre los trabajadores de base y confianza, ni limita sus derechos. La distinción y limitación de los derechos de los trabajadores de confianza está establecida en el artículo 123, apartado B, fracción XIV, de la Constitución. En consecuencia, el artículo 8o. de la LFTSE es constitucional porque no vulnera el principio de igualdad.

Justificación del criterio

"Por su parte, el precepto reclamado lo que determina es excluir del régimen de la ley reglamentaria a los trabajadores de confianza, lo que no significa que se les deje en estado de indefensión y sin ley aplicable, como más adelante se precisa, sino que debe entenderse en el sentido de que quedan excluidos de las prerrogativas propias de los trabajadores de base, entre ellas, del principio fundamental de la estabilidad en el empleo, que genera el derecho de reclamar la reinstalación en la fuente de trabajo o la indemnización constitucional por despido injustificado.

Además, esa distinción de los trabajadores al servicio del Estado no es propia de la ley reglamentaria, sino del propio artículo 123, apartado B, fracción XIV de la Constitución Federal" (pág. 51).

"[D]ebe decirse que 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. 52).

"En tales condiciones, la exclusión de un derecho no necesariamente debe estar establecida en forma expresa en la norma constitucional, pues basta atender a los derechos que expresamente confirió el Constituyente

a los trabajadores de confianza para determinar que, por exclusión, no pueden gozar de los otorgados a los trabajadores de base al servicio del Estado. Además, es notorio que existe una diferencia esencial entre esos tipos de trabajadores pues la confianza en la relación de trabajo es una característica que solo puede darse entre personas específicas a grado tal que bastaría que cambiaran las personas para que automáticamente desapareciera. Además, la confianza supone cualidades que si desaparecen también automáticamente producen la supresión de la confianza. Lógicamente no puede pretenderse que cuando un puesto sea de confianza quien lo realice tenga la estabilidad legal en el mismo, pues el único elemento en que este tipo de relación debe sostenerse es precisamente "la confianza", sin ella la relación no puede conservarse" (pág. 53).

"Por lo expuesto, fue correcto jurídicamente lo resuelto por el Tribunal Colegiado de Circuito al sostener en la sentencia recurrida que el artículo 1o. de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos dispone que en este país todo individuo gozará de las garantías que otorga la Constitución y que éstas no podrán restringirse ni suspenderse, salvo en los casos y con las condiciones que ella misma establece; pero la limitación a los derechos de los trabajadores del Estado emanan de la propia Constitución, por lo que no es verdad que el artículo 8o. en cita vaya más allá de lo previsto por nuestra Constitución Federal. Asimismo, que el artículo 133 de la Carta Magna que preserva la supremacía constitucional, se complementa con el artículo 1o. relativo a que en este país todo individuo gozará de las garantías que otorga la Constitución dentro del territorio nacional, y en una armónica interpretación, debe entenderse que nada ni nadie puede restringir ni suspender los derechos individuales que reconoce, salvo en los casos y con las condiciones que ella misma establece; de ahí que si la fracción XIV del apartado B del artículo 123 constitucional, precisa que la Ley determinará los cargos que serán de confianza y su postulado se refleja en la hipótesis contenida en el artículo 5o. de la Ley reglamentaria de dicho apartado, y en su numeral 8o. se excluye del régimen de esa ley a los trabajadores de confianza a que se refiere el artículo 5o., lo así dispuesto en modo alguno implica que la ley secundaria vaya más allá de lo que la Constitución ordena" (pág. 54).

Decisión

La Suprema Corte negó el amparo. Consideró que la norma reclamada no vulnera el principio de igualdad establecido en el artículo 1 de la Constitución. Resolvió que la exclusión de un derecho como la estabilidad en el empleo no necesariamente debe estar establecida de manera expresa en la Constitución. En consecuencia, los trabajadores de confianza no tienen un derecho que no está previsto en el artículo 123, apartado B, fracción XIV de la Constitución.

SCJN, Segunda Sala, Amparo en Revisión 180/2013, 7 de agosto de 2013¹⁸³

Razones similares en ADR 4136/2014, ADR 445/2014, ADR 5493/2016, ADR 6153/2016, ADR 1327/2018 y ADR 4654/2023

Hechos del caso

Un grupo de trabajadores solicitó el registro sindical ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje (TFCA). Los trabajadores señalaron que ocupaban cargos de base en la Comisión Nacional de Derechos

¹⁸³ Unanimidad de cinco votos. Ponente: Ministro Luis María Aguilar Morales.

Humanos (CNDH). El TFCA negó el registro sindical porque consideró que los cargos de base y sus funciones en ese organismo no eran los estipulados en el segundo párrafo del artículo 74 de la Ley de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos¹⁸⁴ (LCNDH). Esa norma establece que los trabajadores de la CNDH son de confianza debido a sus funciones. En consecuencia, resolvió que los solicitantes del registro no tienen derecho a la asociación sindical porque tienen cargos de confianza.

Contra esa decisión, los trabajadores presentaron un amparo indirecto. Alegaron la inconstitucionalidad del párrafo segundo del artículo 74 de la LCNDH porque vulnera los principios de igualdad y libertad sindical, tutelados por los artículos 1o. y 123 de la Constitución. Sostuvieron que la Ley Federal del Trabajo establece un procedimiento administrativo para el registro de un sindicato que obliga a las autoridades a abstenerse de calificar el cargo de base o confianza de los trabajadores que registran un sindicato. Enfatizaron que el TFCA no debió calificar la categoría de base o de confianza de los trabajadores para el registro sindical.

El juez constitucional negó el amparo. Consideró que la norma reclamada no vulnera las garantías de igualdad y libertad sindical. Señaló que la Constitución establece, por exclusión, que los trabajadores de confianza no tienen derecho a la asociación sindical. Estimó que, debido a las actividades que desarrolla la CNDH, se da un trato diferenciado a los derechos laborales de los trabajadores de confianza y a los de base. En consecuencia, decidió que la norma reclamada no vulnera los principios de igualdad y de trabajo porque la clasificación de los trabajadores está justificada en la Constitución.

Contra esa decisión, las demandantes interpusieron un recurso de revisión. Argumentaron que la norma reclamada excluye a los trabajadores de confianza de la CNDH y vulnera el principio de igualdad y no discriminación, establecido en el artículo 1o. constitucional. Señalaron que los trabajadores de confianza son discriminados porque sus derechos laborales son menores a los derechos de los de base.

El tribunal colegiado se declaró incompetente para conocer del asunto y, en consecuencia, lo remitió a la Suprema Corte para el estudio y resolución del problema de constitucionalidad.

Problema jurídico planteado

¿Vulnera el artículo 74 de la Ley de la Comisión Nacional de Derechos Humanos el principio de igualdad porque establece un trato diferenciado entre los trabajadores de base y de confianza que solicitan el registro sindical?

Criterio de la Suprema Corte

La Constitución federal especifica los cargos de confianza y dispone los derechos de esos trabajadores. Esto implica que la propia Constitución establece un trato diferenciado para los trabajadores de base y de confianza. La norma reclamada que regula que todos los trabajadores de la CNDH tienen cargos de

¹⁸⁴ "Artículo 74. [...]

Todos los servidores públicos que integran la planta de la Comisión Nacional, son trabajadores de confianza debido a la naturaleza de las funciones que ésta desempeña".

confianza no vulnera el principio de igualdad y no discriminación. En consecuencia, el artículo 74 de la Ley de la Comisión Nacional de Derechos Humanos es constitucional.

Justificación del criterio

"Por otra parte, es infundado el agravio de la recurrente consistente en que el artículo 74 de la Ley de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos contraviene el principio de igualdad y no discriminación tutelado en el artículo 1 de la Constitución Federal, porque la clasificación exclusiva que hace sobre los trabajadores de confianza, discrimina a los de base" (párr. 49).

"[E]l artículo 123, apartado B, fracción XIV, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos prevé que la ley determinará los cargos que serán considerados de confianza y que las personas que desempeñen los cargos de confianza disfrutarán de las medidas de protección al salario y gozarán de los beneficios de la seguridad social" (párr. 50).

"Por tanto, el hecho de que el 74 de la Ley de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos prevea que todos los trabajadores serán de confianza, no viola el principio de igualdad y no discriminación contenido en el artículo 1 de la Constitución Federal, debido a que la diferencia de trato que existe entre trabajadores de base y de confianza, en realidad está prevista en la propia Norma Fundamental, dado que en su artículo 123, apartado B, establece, en sus diversas fracciones, los derechos que tienen los trabajadores al servicio del Estado, así como las normas básicas aplicables a las relaciones de trabajo que serán materia de regulación pormenorizada a través de la ley reglamentaria correspondiente, clasificando a dichos trabajadores en dos sectores: de base y de confianza" (párr. 51).

"Luego, si el reconocimiento de la diferenciación, trabajadores de base y trabajadores de confianza, se encuentra en la propia Constitución Federal, el artículo tildado de inconstitucional no puede ser violatorio a su vez de otra disposición del mismo rango, en tanto que es claro que el artículo 1 de la Carta Magna no puede interpretarse de manera aislada respecto de los demás preceptos que integran el propio sistema normativo constitucional, como es su numeral 123, apartado B, fracción XIV" (párr. 52).

Decisión

La Suprema Corte confirmó la sentencia de amparo y, en consecuencia, negó la protección constitucional. Resolvió que la norma reclamada no vulnera el principio de igualdad y no discriminación, establecido en el artículo 1o. constitucional. Consideró que la propia Constitución establece un trato diferenciado para los trabajadores de base y de confianza.

SCJN, Segunda Sala, Amparo Directo en Revisión 5219/2016, 10 de mayo de 2017¹⁸⁵

Hechos del caso

Un trabajador demandó en la vía laboral a diferentes bancos liquidados. Reclamó el pago de distintas prestaciones como la indemnización constitucional y los salarios caídos.¹⁸⁶ El demandante señaló que se

¹⁸⁵ Unanimidad de cuatro votos, con voto concurrente del Ministro Javier Laynez Potisek. Ponente: Ministro Javier Laynez Potisek.

¹⁸⁶ Los salarios caídos se refieren a la compensación económica que un trabajador puede reclamar cuando ha sido despedido de manera injustificada y se determina que ha perdido ingresos como consecuencia del despido ilegal. En otras palabras, son los salarios

desempeñó como director en la contraloría interna de una institución de banca y que fue despedido sin justa causa.

En la contestación de la demanda, uno de los bancos afirmó que el trabajador ocupó un puesto de confianza, por lo que no le aplica Ley Federal del Trabajo (LFT). El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje (TFCA) absolvió a las demandadas. Consideró que el trabajador no tenía derecho a las prestaciones solicitadas porque no aportó argumentos suficientes para demostrar sus peticiones.

Contra esa decisión, el trabajador presentó un amparo directo. El tribunal colegiado concedió el amparo. Resolvió dejar sin efectos la resolución del TFCA y le ordenó estudiar el despido injustificado del trabajador. El TFCA emitió un nuevo laudo en el que i) condenó a los bancos demandados al pago del aguinaldo, salarios caídos e indemnización constitucional y ii) absolvió el pago del resto de las prestaciones reclamadas.

Contra esa decisión, las demandadas promovieron un segundo juicio de amparo directo. El tribunal colegiado concedió el amparo. Consideró que la LFT no le aplica al trabajador bancario porque su cargo es de confianza. En consecuencia, solicitó al TFCA definir qué ordenamiento legal gobierna la situación laboral del trabajador y, a partir de eso, estudiar si hubo despido injustificado. En el nuevo laudo, el TFCA resolvió que i) la LFT no aplica a los trabajadores bancarios de confianza; ii) el ordenamiento legal aplicable al trabajador es la Ley Reglamentaria de la Fracción XIII Bis del Apartado B del artículo 123 constitucional (Ley Reglamentaria); iii) el despido del trabajador fue injustificado y iv) los trabajadores de confianza no tienen derecho al pago de salarios caídos.

Contra el laudo del TFCA, el trabajador promovió un tercer juicio de amparo directo. Argumentó que ese laudo vulnera el principio de no discriminación porque el TFCA absolvió a los bancos del pago de salarios caídos dado que la Ley Reglamentaria no reconoce ese derecho a los trabajadores de confianza. Alegó que el TFCA debió aplicar la LFT, que establece el pago de salarios caídos para los trabajadores de confianza.

El tribunal colegiado negó el amparo. Estimó que absolver a la demandada del pago de salarios caídos no vulnera los principios de igualdad y no discriminación. Señaló que los trabajadores bancarios de confianza sólo tienen derecho a la indemnización constitucional. Enfatizó que la Ley Reglamentaria no establece que los trabajadores bancarios de confianza tengan derecho al pago de salarios caídos.

El trabajador interpuso un recurso de revisión. Alegó que absolver a la parte demandada del pago de salarios caídos vulnera el principio de igualdad y no discriminación. Esto porque la Ley Reglamentaria ordena aplicar la LFT al caso de los trabajadores bancarios de confianza que son despedidos sin justa causa. En consecuencia, el TFCA debió aplicar la LFT y condenar a los bancos demandados al pago de salarios caídos.

El tribunal colegiado remitió el asunto a la Suprema Corte para el estudio y resolución del problema de constitucionalidad.

que el trabajador dejó de percibir desde el momento del despido hasta la fecha en que se dicta una resolución que declare la improcedencia del despido y ordene su reinstalación en el empleo o el pago de una indemnización correspondiente.

Problema jurídico planteado

¿Vulnera la Ley Reglamentaria sobre el pago de salarios caídos a los trabajadores bancarios de confianza despedidos de forma injustificada el principio de igualdad y no discriminación?

Criterio de la Suprema Corte

La Ley Reglamentaria es la legislación aplicable a los trabajadores bancarios de confianza que fueron despedidos sin justa causa. Esto no implica un trato discriminatorio porque la diferencia entre trabajadores de base y de confianza proviene de la propia Constitución. La Ley Reglamentaria y la Constitución establecen que el pago de salarios caídos no es un derecho de los trabajadores bancarios de confianza. En consecuencia, la aplicación de la Ley Reglamentaria no vulnera el principio de igualdad y no discriminación.

Justificación del criterio

"En efecto, el artículo 123, apartado B, fracción XIV, de la Constitución Federal prevé que la ley determinará los cargos que serán considerados de confianza y que las personas que desempeñen los cargos de confianza disfrutarán de las medidas de protección al salario y gozarán de los beneficios de la seguridad social, de suerte que aun cuando el artículo 5 de la Ley Reglamentaria remite en lo no previsto a la Ley Federal del Trabajo, misma que sí contempla el pago de salarios caídos para los trabajadores de confianza como consecuencia de un despido injustificado, lo cierto es que no puede considerarse que ésta sea una cuestión 'no prevista' en tanto la propia porción de la Carta Magna en mención, que constituye el origen de la Ley Reglamentaria, establece de qué beneficios disfrutarán los trabajadores de confianza, dentro de los cuales, se insiste, no se encuentra el pago de salarios caídos" (párr. 33).

"Consecuentemente, al ser el hoy recurrente un trabajador de confianza que ocupó el puesto de Director "B" en la Contraloría Interna de una institución de banca de desarrollo, regida por el artículo 123, apartado B, fracción XIII bis, de la Constitución Política, es dable concluir que solamente gozará de las medidas de protección al salario y de los beneficios de la seguridad social que ésta prevé para todos los trabajadores adscritos a dicho apartado" (párr. 34).

"Así, al establecer el numeral 3 de la Ley Reglamentaria de la Fracción XIII Bis del Apartado B del Artículo 123 constitucional que tales trabajadores serán considerados como de confianza —entre los que se incluyen a los directores, como es el caso del ahora recurrente—, no viola los principios de igualdad y no discriminación, contenidos en el artículo 1 de la Carta Magna, atento a que la diferenciación jurídica de la que se queja, en torno a los trabajadores bancarios de confianza en oposición a los de confianza regidos por la Ley Federal del Trabajo, en realidad está prevista en la propia Constitución Federal, en su artículo 123, apartado B, fracción XIV, que establece los derechos que tienen los trabajadores al servicio del Estado, apartado donde también se encuentran inmersos los trabajadores bancarios" (párr. 35).

"Luego, si el reconocimiento de la diferenciación, trabajadores de base y trabajadores de confianza se encuentra en la propia Constitución, el argumento del inconforme es infundado, en tanto que es claro que el artículo 1 constitucional no puede interpretarse de manera aislada respecto de los demás preceptos que integran el propio sistema normativo constitucional, como es su numeral 123, apartado B, fracciones XIII bis y XIV" (párr. 36).

"En razón de que la distinción entre trabajadores de base y de confianza parte del propio Pacto Federal y no de la ley reglamentaria, resulta evidente que no se viola los principio de igualdad y no discriminación en virtud de que el reconocimiento de la distinción se da en la propia Constitución y la norma respectiva no puede ser violatoria a su vez de otra disposición del mismo rango, lo que es jurídicamente inaceptable, debiendo realizarse una interpretación armónica y sistemática de ambas para conocer su verdadero sentido" (párr. 37).

"Atendiendo al principio pro persona debe considerarse que la circunstancia de que la Ley Federal del Trabajo, de conformidad con la lectura que ha dado esta Suprema Corte en cuanto a que los trabajadores de confianza tienen derecho al pago de salarios caídos cuando sean despedidos injustificadamente, no implica que los trabajadores bancarios de confianza tengan a su favor la misma prerrogativa pues la distinción parte de la propia Constitución, de ahí que no pueda estimarse violatoria del citado principio" (párr. 40).

Decisión

La Suprema Corte negó el amparo. Consideró que la distinción entre trabajadores de base y de confianza está establecida en la propia Constitución. Aplicar la Ley Reglamentaria para resolver sobre el pago de salarios caídos de los trabajadores bancarios de confianza no vulnera el principio de igualdad y no discriminación.

6.2 Trabajadoras de confianza embarazadas

6.2.1 Estabilidad en el empleo para trabajadoras embarazadas

SCJN, Segunda Sala, Amparo Directo 29/2018, 22 de mayo de 2019¹⁸⁷

Hechos del caso

Una jueza y oficial del Registro Civil de Michoacán fue destituida de su cargo. El director del Registro Civil del Estado le comunicó que por estar embarazada no podría desempeñar de manera eficiente sus funciones y que era necesario destituirla.

La trabajadora presentó una demanda laboral por despido injustificado contra el Poder Ejecutivo, la Secretaría de Gobierno y el director del Registro Civil. Argumentó que fue despedida por estar embarazada y solicitó, entre otras prestaciones, el pago de la indemnización correspondiente a tres meses de salario, prevista en la ley burocrática estatal, y el pago de salarios caídos.¹⁸⁸ Durante el juicio laboral, la trabajadora

¹⁸⁷ Unanimidad de cinco votos. Ponente: Ministra Yasmín Esquivel Mossa.

¹⁸⁸ "Artículo 48.- (...) Si en el juicio correspondiente no comprueba el patrón la causa de la rescisión, el trabajador tendrá derecho, además, cualquiera que hubiese sido la acción intentada, a que se le paguen los salarios vencidos computados desde la fecha del despido hasta por un período máximo de doce meses, en términos de lo preceptuado en la última parte del párrafo anterior".

presentó como pruebas i) un escrito dirigido al Registro Civil en el que informó que estaba embarazada; ii) un oficio del Instituto Mexicano del Seguro Social en el que informaba que la trabajadora acudió a recibir atención de control prenatal; iii) un acta dirigida al Registro Civil en la que manifestó que no estaba de acuerdo con su despido.

El Tribunal de Conciliación y Arbitraje absolvió a la parte demandada de la reinstalación y del pago de las prestaciones reclamadas. Alegó que, aunque la demandante probó que fue discriminada porque fue despedida debido a su embarazo, ella tenía un puesto de confianza y, por lo tanto, no tenía derecho al pago de sus prestaciones. Sin embargo, el Tribunal sugirió al Registro Civil evitar acciones de discriminación por razón de género y adoptar las medidas necesarias para no repetir los despidos debido al embarazo.

Contra esta decisión, la demandante promovió un juicio de amparo directo. Principalmente, alegó que su despido violó su derecho a la no discriminación porque fue despedida debido a su embarazo. El tribunal colegiado remitió el recurso a la Suprema Corte para su estudio y resolución.

Problema jurídico planteado

¿Despedir a una trabajadora de confianza debido a su embarazo es un acto discriminatorio que viola el derecho a la conservación de su empleo?

Criterio de la Suprema Corte

Despedir a una trabajadora de confianza embarazada debido a su estado es un acto discriminatorio porque todas las trabajadoras tienen derecho a conservar su empleo durante este periodo. Se configura en este caso un supuesto de excepción a la falta de estabilidad en el empleo de las trabajadoras de confianza porque la protección constitucional a las mujeres embarazadas no excluye a las trabajadoras de confianza. Por lo tanto, cuando un empleador no acredita que el despido de la trabajadora embarazada se debe a una causa justificada, la trabajadora fue objeto de discriminación.

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" (pág. 19).

"[C]uando el motivo alegado por la trabajadora sea un acto discriminatorio, como el consistente en que el patrón haya dado terminación a la relación 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.

[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).

"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 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).

"[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).

"[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).

"[E]l 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).

"[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.

Conforme a lo expuesto, se observa que, en el caso, 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 constitucional, que establece una protección especial a las trabajadoras embarazadas, ello derivado de que el empleador no acreditó que la separación de la quejosa atendiera a una causa justificada, de lo cual se concluye que la trabajadora fue objeto de discriminación" (pág. 33).

Decisión

La Suprema Corte concedió el amparo. En consecuencia, le ordenó al tribunal laboral dictar una nueva resolución en la que reconociera el derecho de la trabajadora a conservar su empleo. Estimó que la trabajadora fue discriminada debido a su embarazo y que el empleador no acreditó que la despidió con justa causa. Respecto las de trabajadoras embarazadas, se configura un supuesto de excepción a la falta de estabilidad en el empleo de los trabajadores de confianza.

Razones similares en ADR 1035/2021

Hechos del caso

Una trabajadora de confianza fue despedida por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público (SHCP) cuando tenía cinco meses de embarazo. Por estos hechos, la trabajadora inició un juicio laboral en el que demandó de la SHCP la reinstalación a su cargo y el pago de las prestaciones laborales. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje (TFCA) absolvió a la SHCP de las pretensiones reclamadas porque estimó que los trabajadores de confianza no gozan de estabilidad en el empleo. Contra esta decisión, la trabajadora promovió un juicio de amparo directo en el que argumentó que el asunto no fue resuelto con perspectiva de género.

El tribunal colegiado en materia de trabajo concedió el amparo. Señaló que la Suprema Corte estableció que para definir la calidad de confianza de los trabajadores del Estado era necesario revisar las funciones que desarrollan y no la denominación del puesto. Añadió que la controversia laboral no se resolvió con perspectiva de género y que se pasó por alto que la razón del despido fue el embarazo de la trabajadora.

El tribunal precisó que si bien la trabajadora tuvo funciones de confianza, el despido ocurrió cuando estaba embarazada. Por eso el análisis del asunto debió hacerse con perspectiva de género, cosa que no hizo la Sala Laboral.¹⁹⁰ Enfatizó que la decisión de la SHCP fue un acto de discriminación contra la trabajadora debido a su embarazo y que ella tenía derecho a conservar su empleo durante esa etapa, con independencia de su calidad de trabajadora de base o de confianza. Concluyó que el TFCA debió condenar a la demandada al pago de i) salarios caídos desde el despido hasta el parto más los dos meses posteriores al parto; ii) dos meses de descanso posteriores al parto que prevé la Constitución federal y iii) las cuotas y aportaciones de seguridad social correspondientes a ese periodo.

La demandante interpuso un recurso de revisión contra la sentencia de amparo. Alegó que el tribunal no resolvió su petición de reinstalación a su puesto de trabajo. Además, indicó que la sentencia sólo condenó al pago de salarios caídos por el periodo en que ocurrió el despido y hasta que concluyó dicho estado de gravidez, más dos meses posteriores al parto. Enfatizó que para restituir debidamente su derecho a la estabilidad en el empleo el Tribunal debió condenar a la Sala a la reinstalación y al pago de todas las prestaciones derivadas del cese injustificado.

El Tribunal remitió el asunto a la Suprema Corte para su estudio y resolución.

Problemas jurídicos planteados

1. ¿El patrón que despide de forma injustificada a una trabajadora de confianza embarazada comete un acto de discriminación y, por tanto, debe reinstalarla a su puesto de trabajo?

¹⁸⁹ Unanimidad de cinco votos. Ponente: Ministro Luis María Aguilar Morales.

¹⁹⁰ Sostuvo que la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, al resolver el amparo directo 29/2018, reconoció que la mujer trabajadora al servicio del Estado que está embarazada tiene derecho a conservar su empleo durante esa etapa, independientemente de su calidad de base o de confianza.

2. ¿Cómo deben pagarse los salarios caídos a una trabajadora de confianza al servicio del Estado que fue despedida debido a su embarazo?

Criterios de la Suprema Corte

1. El artículo 123, apartado B, fracción XI, inciso c), que establece el derecho de la trabajadora embarazada a conservar su empleo, no lo reconoce sólo a trabajadoras de base. El derecho a la estabilidad en el empleo de las personas embarazadas es una excepción a la falta general de estabilidad en el empleo de las trabajadoras de confianza. Por tanto, el despido durante el embarazo es una forma de discriminación prohibida porque las trabajadoras de confianza tienen derecho a la estabilidad laboral en el embarazo. Si una trabajadora de base o de confianza es despedida durante el periodo de gestación tiene derecho a la reinstalación a su puesto de trabajo dado que la Constitución federal no distingue entre tipos de trabajadoras embarazadas.

2. El despido de una trabajadora de confianza debido a su embarazo es un acto discriminatorio. La Constitución establece que la maternidad en el trabajo tiene especial protección. Por tanto, ese despido genera la obligación del empleador de pagarle todas las prestaciones laborales a las que tenga derecho y los salarios caídos, desde la fecha del despido hasta la de la reinstalación en el cargo que ocupaba antes de ser despedida sin justa causa.

Justificación de los criterios

"[E]sta Segunda Sala sostuvo, al resolver el amparo directo 29/2018, que conforme al artículo 123, apartado B, fracción XI, inciso c), de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 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 meses después de ocurrido, debiendo percibir su salario íntegro, así como conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por la relación de trabajo.

Lo anterior con independencia de que la trabajadora desempeñe un cargo de confianza, pues dicho precepto constitucional reconoce el derecho a la estabilidad en el empleo sin hacer distinción alguna sobre la naturaleza de su nombramiento; dicho principio de estabilidad o inamovilidad en el empleo implica, por una parte, la prohibición para el Estado de remover o cesar libremente al trabajador y, por otra parte, el derecho de este para exigir su reinstalación" (párrs. 23-24).

"En efecto, tal como ha quedado expuesto, la ausencia de estabilidad en el empleo de los trabajadores de confianza, conforme al precepto 123, apartado B, fracciones IX y XIV, de la Constitución General de la República, no le resulta aplicable a las mujeres que se encuentren embarazadas, pues estas se encuentran excepcionadas de tal hipótesis normativa en virtud de la regla especial de protección que le concede la diversa fracción XI, inciso c), del mismo precepto constitucional.

Bajo estas consideraciones, esta Sala llega a la convicción de que 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 a la mujer por su condición de embarazo y, por otra, el derecho de esta para exigir su reinstalación ante su despido injustificado" (párrs. 30-31).

"En conclusión, el hecho de que la mujer se encuentre embarazada o en el plazo de licencia postnatal, no implica per se que exista una prohibición absoluta de que el patrón pueda despedir o cesar a la trabajadora —pues 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 durante la referida licencia, ya que esa conducta se traduciría en un acto claramente discriminatorio e ilegal que se encuentra expresamente prohibido por la Constitución Federal" (párr. 33).

"El artículo 11.2. inciso b) de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer, precisa que, a fin de impedir la discriminación contra la mujer por razones de matrimonio o maternidad y asegurar la efectividad de su derecho a trabajar, los Estados Partes tomarán medidas adecuadas para prohibir, bajo pena de sanciones, el despido por motivo de embarazo o licencia de maternidad y la discriminación en los despidos sobre la base del estado civil" (párr. 35).

"[S]i la mujer ha optado por ser madre, el Estado mexicano debe tomar medidas concretas y deliberadas para asegurar que, bajo ninguna circunstancia, dicha decisión de ejercer la maternidad conlleve a que la mujer enfrente un "castigo social", con consecuencias negativas en el trabajo o desarrollo profesional" (párr. 38).

"A pesar de ello, en nuestro país una de las principales formas de discriminación a las que las mujeres se enfrentan es el despido por embarazo, aun cuando esta práctica está prohibida de manera explícita en el marco normativo laboral. Se trata de una conducta ilegal que afecta directamente a mujeres de todas las clases sociales, estructuras familiares diversas y que se manifiesta a lo largo del territorio nacional sin excepción, perjudicando indirectamente a miles de hogares, tanto en su ingreso como en la posibilidad de construir equilibrios de presencia y cuidado entre sus integrantes).

[E]sta Corte Constitucional estima que resulta indispensable, por una parte, recordar a las autoridades estatales, en el ámbito de su competencia, su obligación de vigilar que los patrones, tanto en el sector público como en el privado, atiendan a la protección constitucional de la maternidad en el trabajo y, por otra parte, que los tribunales laborales y federales no soslayan los precedentes de esta Segunda Sala en la materia, a fin de evitar decisiones contrarias al derecho constitucional de protección de la maternidad en el ámbito del trabajo, así como dilaciones innecesarias en la justicia laboral, cuando se reclamen despidos acontecidos durante el embarazo de la mujer, así como la reinstalación en el trabajo; todo ello en el entendido de que tal protección salvaguarda a la mujer sin importar si se trata de una trabajadora de base o de confianza" (párrs. 41-42).

"[L]a determinación del Tribunal Colegiado del conocimiento 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" (párr. 48).

"No pasa inadvertido para esta Segunda Sala que la anterior determinación eventualmente pueda implicar que, en ciertos casos 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 post natal; 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, desafortunadamente, sigue constituyendo una de las principales formas de discriminación que sufren las mujeres trabajadoras" (párr. 53).

"[L]os patronos deben ser, al menos, conscientes de las consecuencias económicas a las cuales se atienen si deciden despedir a la mujer por su mera condición de embarazo, en otras palabras, deben asumir los costos de sus actos discriminatorios" (párr. 55).

Decisión

La Suprema Corte revocó el fallo y concedió el amparo solicitado. Señaló que no debe haber distinción entre una trabajadora de base y una de confianza cuando se trata del derecho a la estabilidad laboral en el embarazo. Las trabajadoras embarazadas tienen derecho a conservar su empleo porque el principio de protección de la maternidad en el trabajo ordena darles un trato diferenciado y más favorable.

6.3 Régimen diferenciado para secretarios de acuerdos

SCJN, Segunda Sala, Amparo Directo en Revisión 1714/2013, 3 de julio de 2013¹⁹¹

Razones similares en ADR 6116/2014

Hechos del caso

Una trabajadora que se desempeñó como secretaria de acuerdos de una sala regional del Tribunal Federal de Justicia Fiscal y Administrativa (TFJFA)¹⁹² demandó a su empleador por despido injustificado. Reclamó la reinstalación a su puesto de trabajo y el pago de salarios caídos. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje (TFCA) absolvió al demandado. Consideró que las secretarios de acuerdos del TFJFA no tienen derecho a la estabilidad en el empleo porque son trabajadoras de confianza.

Contra esa decisión, la demandante presentó un amparo directo. Alegó la inconstitucionalidad del artículo 3¹⁹³ de la Ley Orgánica del Tribunal Federal de Justicia Fiscal y Administrativa (LOTFJFA), que establece que

¹⁹¹ Unanimidad de cuatro votos. Ponente: Ministro Sergio A. Valls Hernández.

¹⁹² Desde 2016, Tribunal Federal de Justicia Administrativa.

¹⁹³ "Artículo 3. El Tribunal Federal de Justicia Fiscal y Administrativa tendrá los servidores públicos siguientes: [...] VII. Secretarios de Acuerdos de Sala Regional; [...]"

los secretarios de acuerdos de las salas regionales del TFJFA son trabajadores de confianza. Argumentó que considerar de confianza a los trabajadores que tengan el cargo de secretarios de acuerdos del TFJFA es discriminatorio porque establece un trato diferenciado respecto de los secretarios de acuerdos del TFCA que son trabajadores de base. Señaló que la norma atacada vulnera el principio de igualdad porque discrimina a los secretarios de acuerdos del TFJFA.

El tribunal colegiado concedió el amparo. En consecuencia, le ordenó al TFCA emitir un nuevo laudo que fundara y motivara adecuadamente su decisión. En la nueva decisión, la autoridad laboral decidió que i) considerar de confianza el cargo de secretaria de acuerdos del TFJFA, respecto de los del TFCA, no es discriminatorio; ii) los trabajadores de ambos tribunales no están en un plano de igualdad porque tienen funciones diferentes. Esto implica que no se puede definir si reciben un trato desigual; iii) la norma reclamada no vulnera el principio de igualdad porque la Constitución establece la distinción entre los derechos de los trabajadores de base y de confianza; iv) el apartado B del artículo 123 constitucional dispone que los trabajadores de confianza sólo tienen derecho a la protección al salario y a la seguridad social. En consecuencia, resolvió que la trabajadora no tiene derecho a la estabilidad en el empleo porque ocupó un cargo de confianza como secretaria de acuerdos del TFJFA.

Contra esa decisión, la trabajadora interpuso un recurso de revisión. Argumentó que la norma reclamada establece un trato desigual entre trabajadores al servicio del Estado. Señaló que esa disposición discrimina entre los secretarios de acuerdos porque considera que unos tienen cargos de confianza y otros no.

El tribunal colegiado remitió el asunto a la Suprema Corte de Justicia de la Nación para el estudio y resolución del problema de constitucionalidad.

Problema jurídico planteado

¿Considerar a los secretarios de acuerdos del TFJFA como trabajadores de confianza y a los del TFCA como trabajadores de base vulnera el principio de igualdad y no discriminación porque establece un trato desigual entre los derechos de esos trabajadores?

Criterio de la Suprema Corte

Considerar a los secretarios de acuerdos del TFJFA como trabajadores de confianza y a los del TFCA como trabajadores de base no vulnera el principio de igualdad y no discriminación. Los secretarios de acuerdos de ambos tribunales pertenecen a regímenes jurídicos diferentes, por lo que no están en igualdad de circunstancias. Esto implica que la clasificación de confianza para los secretarios de acuerdos del TFJFA no puede influir en el régimen de los trabajadores de base en el TFCA. En consecuencia, el artículo 3 de la LOTFJFA es constitucional porque no vulnera el principio de igualdad y no discriminación.

Justificación del criterio

"Lo explicado pone en evidencia que los Secretarios de Acuerdos de Sala Regional del Tribunal Federal de Justicia Fiscal y Administrativa, **no** se encuentran en una situación de igualdad en relación con los Secretarios

Los servidores públicos a que se refieren las fracciones anteriores serán considerados personal de confianza".

de Acuerdos de Sala del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, por cuanto a su régimen jurídico se refiere" (pág. 48).

"De manera que, esta Sala considera que si los Secretarios de Acuerdos de Sala Regional del Tribunal Federal de Justicia Fiscal y Administrativa **no** se encuentran en la misma situación jurídica que los Secretarios de Acuerdos de Sala del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje; entonces, el artículo 3, penúltimo párrafo de la Ley Orgánica del Tribunal Federal de Justicia Fiscal y Administrativa que los cataloga como empleados de confianza, no contraviene el principio de igualdad contenido en el artículo 1 de la Constitución Federal, por el hecho de que los Secretarios de Acuerdos del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje estén considerados trabajadores de base" (pág. 49).

"Entonces, si la norma legal aludida no contraviene el principio de igualdad, tampoco viola el de no discriminación, porque se ha dicho que la prohibición de discriminar constituye una de las manifestaciones que adopta el principio de igualdad, en tanto la norma constitucional limita la posibilidad de tratos diferenciados no razonables o desproporcionados entre las personas, a partir de determinadas características que presenten las personas, con base en las cuales se impone la proscripción de discriminar" (págs. 49-50).

"Es decir, la norma en estudio no discrimina a los Secretarios de Acuerdos del Tribunal Federal de Justicia Fiscal y Administrativa respecto del tratamiento que la legislación burocrática federal otorga a los Secretarios del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, porque ambos servidores públicos pertenecen a diferentes sistemas jurídicos de impartición de justicia y, por tanto, la clasificación que otorgó el legislador en un régimen no puede incidir ni interferir en el diverso, razón por la cual no existe distinción alguna motivada por razones de género, edad, condición social, religión o cualquiera otra análoga que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas" (pág. 50).

Decisión

La Suprema Corte confirmó la sentencia recurrida. Resolvió que el artículo 3 de la Ley Orgánica del Tribunal Federal de Justicia Fiscal y Administrativa es constitucional porque no vulnera el principio de igualdad y no discriminación.