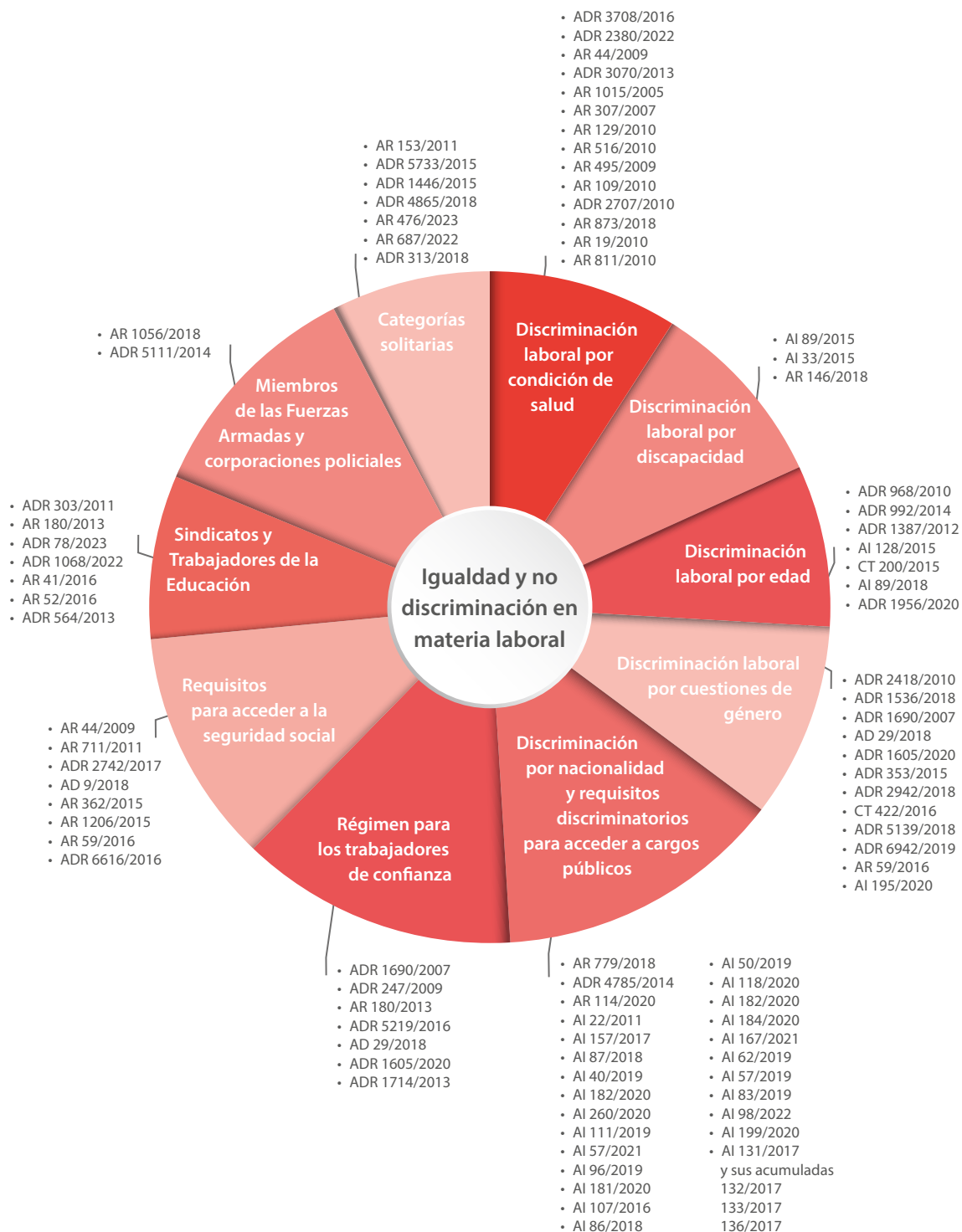




Igualdad y no discriminación en materia laboral



Uno de los mayores problemas a los que se enfrenta quien integra líneas jurisprudenciales sobre las decisiones de la Suprema Corte es seleccionar los fallos que desarrollan de manera sustantiva el objeto del cuaderno, sea éste un derecho, una institución o un procedimiento. Aunque esta ha sido una dificultad permanente a la que nos hemos enfrentado al integrar los cuadernos sobre los derechos del trabajo, este problema no se presentó en la elaboración de la línea jurisprudencial sobre el principio de igualdad y no discriminación en materia laboral.

A diferencia de lo que pasó, por ejemplo, con el cuaderno sobre libertad de trabajo en el que un gran número de sentencias sólo mencionan esa titulación, los fallos sobre el derecho a la igualdad y no discriminación en el mundo del trabajo tienden a desarrollarlo en términos doctrinarios y a establecer o bien subreglas o bien criterios orientadores sobre su aplicación. Además de eso, tanto el litigio, como las decisiones judiciales se toman el tiempo de especificar cuáles son las características y las implicaciones del mandato de igualdad respecto de la institución laboral que es objeto de controversia o sobre la que es necesario pronunciarse.

Uno de los efectos más interesantes y evidentes de la incursión de este principio en materia laboral es la evolución del uso de la perspectiva de género en el litigio, en las decisiones de los jueces constitucionales de instancia y en las de la Suprema Corte. Precisamente, el manual para juzgar con perspectiva de género en materia laboral¹ editado por la Corte da cuenta de las metodologías usadas en varios fallos para incluir esta perspectiva y de las rutas que pueden seguirse en este punto.

Quisiéramos destacar algunos hallazgos de la integración de cuaderno. En primer lugar, en la introducción a los dos tomos del cuaderno de jurisprudencia sobre derechos del trabajo se señala que las decisiones de la Corte sobre igualdad y discriminación son pocas. En una búsqueda más informada y exhaustiva de

¹ Vela Barba Estefanía, coord. Manual para Juzgar con perspectiva de género en material laboral, Suprema Corte de Justicia, 2023. Disponible en https://www.scjn.gob.mx/derechos-humanos/sites/default/files/Publicaciones/archivos/2024-01/Manual%20para%20juzgar%20con%20perspectiva%20de%20ge%CC%81nero%20en%20materia%20laboral_0.pdf

las sentencias que desarrollan este principio queda claro, como dijimos arriba, que eso no es cierto. No solo hay muchas decisiones, sino que se trata de uno de los principios que ha dinamizado de manera más evidente la jurisprudencia laboral.

Otra cuestión interesante es que estas decisiones se refieren a temas poco decididos en la materia, como la posible violación del derecho a la igualdad y no discriminación en las convocatorias de empleo. Esto es, no solo la vulneración del derecho respecto de personas que tienen el estatus de trabajadoras, sino también de los sujetos que aspiran a serlo, como en los amparos en revisión 968/2010 y 992/2014, sobre discriminación por edad en las convocatorias y en la acción de inconstitucionalidad 89/2015, sobre condiciones para contratar a personas con espectro autista.

Una evolución jurisprudencial interesante se ha dado en los casos de despido de personas embarazadas. En los primeros fallos que se reseñan el cuaderno, la Corte decidió que estar embarazada o en periodo postparto al momento de ser desvinculada no era un dato jurídicamente relevante cuando se trata de trabajadoras de confianza o el empleador presenta como prueba la carta de renuncia suscrita por la empleada. En esos casos, tanto el litigio, como la decisión de la Corte se refieren solo al tipo de contratación laboral, a si ese vínculo genera derecho a la estabilidad en el empleo y al valor probatorio de las renunciaciones firmadas por la trabajadora y que ésta objeta por alguna razón.

En los fallos más recientes, el influjo del principio de igualdad y no discriminación por género ha modificado la doctrina constitucional. El tribunal constitucional de cierre ha resuelto que las trabajadoras embarazadas y en postparto tienen especial protección constitucional. Por eso, con independencia del tipo de contrato de trabajo, tienen derecho a la estabilidad en el empleo durante este periodo. También ha establecido que los jueces de instancia, ordinarios o constitucionales, tienen la obligación de juzgar estos casos con perspectiva de género. Un efecto de esta obligación es que quienes adjudican no pueden, sin más, considerar que una renuncia suscrita por la trabajadora, pero que ésta objeta, es plena prueba de su desvinculación voluntaria.

Las sentencias de acciones de inconstitucionalidad en este cuaderno son más numerosas que en los demás que se ocupan de temas laborales. No solo hay bastantes fallos sobre la discriminación en la que incurren las leyes que fijan requisitos como la nacionalidad o no tener antecedentes penales para acceder a beneficios o cargos públicos, sino que la Corte tiende a declarar la inconstitucionalidad de esas condiciones. Una de las excepciones a estas declaratorias de inconstitucionalidad es la restricción de los derechos políticos de las personas condenadas por inasistencia alimentaria, como en la Acción de Inconstitucionalidad 98/ 2022. En ese caso, la Suprema Corte valida la restricción de ese derecho.

Es importante resaltar un hallazgo final de este cuaderno. Tanto en el litigio como en las decisiones de la Corte se invocan de manera frecuente instrumentos de derecho internacional de los derechos humanos y decisiones de la Corte Interamericana de Derechos Humanos. Es posible constatar que no se trata de un uso retórico de estas fuentes jurídicas, sino que se aplican en ciertos casos en los que son vinculantes y relevantes. Por ejemplo, en decisiones sobre discriminación de género, por edad, derechos de la niñez, derechos colectivos del trabajo y derechos de las trabajadoras del hogar, entre otros. En relación con esta última categoría de empleadas, la Suprema Corte, a partir de la aplicación de un test de igualdad, resolvió

en el amparo directo 9/2019 que la falta de obligación de los patronos de afiliar a las trabajadoras del hogar a la seguridad social genera una discriminación indirecta respecto de estas empleadas. Este es el primer caso en el que se desarrolla el tema de la discriminación indirecta en materia laboral.

En este cuaderno de jurisprudencia sobre discriminación en el ámbito laboral clasificamos los asuntos en diez escenarios constitucionales de litigio. En el primer escenario, se encuentran los asuntos sobre discriminación laboral por condiciones de salud. En segundo lugar, se agrupan las sentencias sobre discriminación laboral por discapacidad. En tercer lugar, pueden encontrarse los fallos sobre discriminación laboral por edad y en el cuarto, por cuestiones de género. En el quinto patrón fáctico están reunidos los casos de discriminación por nacionalidad y de los requisitos para acceder a cargos públicos. En el sexto escenario están los casos de trabajadores de confianza y de base. En séptimo lugar están agrupados los casos sobre los requisitos para acceder al derecho a la seguridad social. En el octavo patrón fáctico se encuentran los fallos sobre trabajadores de la educación y sindicatos. A continuación, en el patrón fáctico nueve, están las decisiones sobre los miembros de las Fuerzas Armadas y las corporaciones policiales. Finalmente, en el escenario diez, se encuentran los casos que, debido a su singularidad, no encajaban en ninguno de los nueve primeros. Aquí se reúnen las sentencias sobre habitaciones para fumadores, exigencia de títulos profesionales y tatuajes, entre otros.

Para finalizar, quisiéramos señalar que el principio de igualdad y no discriminación es un punto estratégico desde el cual revisar lo que pasa antes de que se inicie la relación laboral y respecto de los sujetos que no tienen vínculo laboral formal, pero que son trabajadores. Esperamos que la reconstrucción de esta línea jurisprudencial sea útil tanto para facilitar la aplicación de la jurisprudencia constitucional sobre el punto, como para litigar los derechos laborales y hacer evidentes posibles discriminaciones en el mundo del trabajo.