

Reseña del Amparo Directo en Revisión 1035/2021

Ministro Ponente: Alberto Pérez Dayán

Secretario de Estudio y Cuenta: Isidro Muñoz Acevedo

Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación

"LAS TRABAJADORAS DE CONFIANZA AL SERVICIO DEL ESTADO TIENEN DERECHO A LA REINSTALACIÓN Y AL PAGO DE SALARIOS CAÍDOS CUANDO HAN SIDO DESPEDIDAS POR SU CONDICIÓN DE EMBARAZO O DURANTE EL PERIODO DE LICENCIA POSTNATAL"

I. Antecedentes

En junio de 2001, una mujer promovió un juicio laboral en contra del titular de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público (en adelante "la SHCP"), así como de otras autoridades, de quienes demandó el cumplimiento del contrato colectivo de trabajo, la reinstalación en el puesto que desempeñaba y el pago de diversas prestaciones laborales; lo anterior, por estimar que fue despedida de manera injustificada.

Del juicio correspondió conocer a una Sala del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje (en adelante "la Sala responsable"), la cual resolvió, en mayo de 2019, que la parte trabajadora acreditó parcialmente la procedencia de su acción y la SHCP justificó en parte sus excepciones y defensas.¹

¹ En el juicio laboral se tuvo como único demandado al titular de la SHCP.

Inconformes con la resolución anterior, las partes trabajadora y patronal promovieron juicios de amparo directo, cuyo conocimiento correspondió a un Tribunal Colegiado de Circuito en Materia de Trabajo, el cual determinó, por un lado, sobreseer en el juicio y, por otro lado, conceder el amparo solicitado, respectivamente, para el efecto de que la Sala responsable dejara insubsistente su resolución y, en su lugar, dictara una nueva.

En cumplimiento a lo ordenado por el tribunal de amparo, la Sala responsable dictó una nueva resolución en enero de 2020 en el sentido de que la parte trabajadora acreditó parcialmente la procedencia de su acción y la SHCP, como parte patronal, justificó en parte sus excepciones y defensas.

Al no estar de acuerdo con la nueva resolución, la parte trabajadora presentó un diverso juicio de amparo, en el cual el Tribunal Colegiado de Circuito al que correspondió su conocimiento, concedió la protección constitucional solicitada, al considerar, entre otros aspectos, lo siguiente:

- Que la trabajadora realizaba funciones de confianza, pues contaba con personal a su cargo, por lo que ejercía funciones de mando, existía manifestación expresa de que ese departamento era su responsabilidad y realizaba actos de representatividad y dirección; de ahí que resultara improcedente su reinstalación en el puesto que venía desempeñando, aun cuando el despido haya ocurrido mientras se encontraba embarazada, pues no cuenta con el derecho a la inamovilidad dada la calidad de confianza con la que laboró para la Secretaría demandada.
- Que la restricción al derecho a la estabilidad en el empleo para personas trabajadoras de confianza se encuentra claramente establecida en el artículo 123, apartado B, constitucional.
- Que no pasaba inadvertido que la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, al resolver el amparo directo 29/2018,² estableció que las empleadas embarazadas, con independencia de su calidad de trabajadoras de base o de confianza, deben percibir su salario íntegro, así como conservar su empleo y los derechos que hubieran adquirido por la relación de trabajo, lo cual implica que la trabajadora de confianza no puede ser despedida de su empleo por el solo hecho de estar embarazada, pero

² Resuelto en sesión del 22 de mayo de 2019, por unanimidad de cinco votos.

sólo durante el tiempo que dure el estado de gravidez. De ahí que resultara improcedente la reinstalación aun cuando el despido haya sido injustificado.

- Que por tanto, fue correcta la determinación de la Sala responsable de limitar el pago de la indemnización al periodo de un año con posterioridad a la fecha de parto, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 170, fracción VI, de la Ley Federal del Trabajo, de aplicación supletoria a la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Por otro lado, estimó que resultaba fundado, en suplencia de la queja, lo relativo a que fue ilegal que la Sala responsable considerara que la fecha de terminación laboral era el 26 de diciembre de 2000. Ello, ya que los contratos de prestación de servicios profesionales carecen de eficacia demostrativa para comprobar la temporalidad de la relación laboral, por lo que debe tenerse por acreditada la subsistencia de la relación laboral hasta el 5 de marzo de 2001, data en que la accionante aseguró fue despedida.

La quejosa (en adelante también "recurrente") no estuvo de acuerdo con la resolución anterior, por lo que interpuso un recurso de revisión, en el que, en esencia, expresó los siguientes argumentos (agravios):

- Que el Tribunal Colegiado contradice lo determinado en el amparo directo 29/2018, resuelto por la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, pues conforme a este precedente, la protección reconocida por el artículo 123, apartado B, fracción XI, inciso c), constitucional resulta aplicable a la mujer trabajadora con entera independencia de si realiza una labor de base o de confianza.
- Que el Tribunal Colegiado limitó indebidamente su derecho a una justa indemnización, ya que, por una parte, reconoció que fue víctima de un acto discriminatorio y, por otra, señaló que fue correcto el límite de un año con base en el artículo 170, fracción VI, de la Ley Federal del Trabajo, de aplicación supletoria, lo cual vulneró el derecho humano a la reparación integral.
- Que el Tribunal Colegiado no resolvió el asunto con perspectiva de género.

A través de dicho recurso de revisión, el asunto llegó a la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en la que, una vez admitido, se turnó a la ponencia del

señor **Ministro Alberto Pérez Dayán**, a fin de que elaborara el proyecto de sentencia correspondiente, mismo que se analizó y aprobó por la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en sesión del 14 de julio de 2021.

II. Análisis de la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación

La Segunda Sala precisó que la problemática del asunto consistía en determinar lo siguiente: i) si la protección a la mujer embarazada, conforme al artículo 123, apartado B, fracción XI, inciso c), constitucional, implica la posibilidad de que pueda ser reinstalada en su labor cuando se trate de una trabajadora de confianza; ii) si en el caso de despido injustificado por condición de embarazo, debe limitarse el pago de la "indemnización" al periodo de un año posterior al parto, en términos de lo previsto en el artículo 170, fracción VI, de la Ley Federal del Trabajo, de aplicación supletoria a la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado; y iii) si en el caso concreto el Tribunal Colegiado de Circuito omitió juzgar con perspectiva de género.

En ese contexto, la Segunda Sala resolvió el asunto en los términos que a continuación se exponen:

a) El derecho de la mujer a ser reinstalada en su trabajo cuando es despedida por su condición de embarazo

La Segunda Sala calificó como fundado el agravio de la recurrente consistente en que el Tribunal Colegiado de Circuito contradice lo determinado en el amparo directo 29/2018, del índice de esa Sala del Máximo Tribunal del país, en el que sostuvo que, conforme a lo dispuesto en el artículo 123, apartado B, fracción XI, inciso c), constitucional, 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 hubiere adquirido por la relación de trabajo; ello, dijo la Segunda Sala, con independencia de que la trabajadora desempeñe un cargo de confianza.

CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS

Artículo 123. Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social de trabajo, conforme a la ley.

El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales registrarán:

[...]

B. Entre los Poderes de la Unión y sus trabajadores:

[...]

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.

[...]

La Segunda Sala recordó que, al resolver dicho precedente, estableció que, si bien las personas trabajadoras de confianza por disposición constitucional carecen de estabilidad en el empleo, la propia Constitución Política del país prevé una excepción a esa regla para el caso de las 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, en atención a lo previsto en el citado artículo constitucional.

A partir del precedente en cuestión, la Segunda Sala concluyó que el Tribunal Colegiado de Circuito efectivamente interpretó erróneamente el artículo 123, apartado B, fracción XI, inciso c), de la Constitución General, ya que no existe prohibición en este ordenamiento para reinstalar a las mujeres que hayan sido despedidas por su condición de embarazo aun cuando 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 removerlas por su condición de embarazo y, por otra, el derecho de éstas para exigir su reinstalación ante su despido injustificado.

La Segunda Sala resaltó que lo anterior implica que, cuando en el juicio laboral se demuestre que la mujer fue despedida durante el embarazo o periodo

de licencia postnatal, corresponderá al patrón acreditar que el despido atendió a otras cuestiones ajenas al embarazo.

Asimismo, hizo notar que el hecho de que la trabajadora se encuentre embarazada o en el plazo de licencia postnatal no implica que la parte patronal no pueda despedirla o cesarla cuando para ello exista 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, pues de ser así, esa conducta se traduciría en un acto discriminatorio e ilegal expresamente prohibido por la Constitución General.

Adicionalmente, la Segunda Sala estimó oportuno señalar que la protección constitucional a que hizo referencia al resolver el amparo directo 28/2019 se entrelaza y complementa de manera armónica con lo dispuesto en los artículos 11.2 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, ya que estos preceptos, leídos de manera conjunta con el artículo 123, apartado B, fracción XI, inciso c), constitucional, establecen un cuerpo jurídico de protección reforzada a la mujer contra los despidos atinentes a la maternidad y, consecuentemente, al deber de garantizar que, ante su violación, se salvaguarde la conservación de su trabajo y los derechos que hubieren adquirido con motivo de la relación laboral.

CONVENCIÓN SOBRE LA ELIMINACIÓN DE TODAS LAS FORMAS DE DISCRIMINACIÓN CONTRA LA MUJER

Artículo 11. [...]

2. 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:

[...]

a) 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;

[...]

PACTO INTERNACIONAL DE LOS DERECHOS ECONÓMICOS, SOCIALES Y CULTURALES

Artículo 3. Los Estados Partes en el presente Pacto se comprometen a asegurar a los hombres y a las mujeres igual título a gozar de todos los derechos económicos, sociales y culturales enunciados en el presente Pacto.

Con base en las referidas disposiciones normativas, la Segunda Sala destacó que, en caso de que la mujer opte por ser madre, el Estado mexicano debe tomar medidas concretas y deliberadas para asegurar que, en ninguna circunstancia, dicha decisión conlleve a que la mujer enfrente un "castigo social" con consecuencias negativas en el trabajo o desarrollo profesional.

Asimismo, la Segunda Sala señaló que la protección de la maternidad resulta esencial para la salud y bienestar de las mujeres trabajadoras y de sus hijos y, por ello, es necesario garantizar el acceso de la mujer a un trabajo decente y a la igualdad de género, a fin de que puedan combinar satisfactoriamente sus funciones procreadora y productiva e impedir el trato desigual en el empleo a causa de su función reproductiva; lo anterior, ya que la protección de la maternidad en el trabajo beneficia a la madre, a sus descendientes, a la economía y a la sociedad en su conjunto.

En ese orden de ideas, la Segunda Sala precisó 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.

La Segunda Sala reconoció que, a pesar de lo anterior, en México el despido por embarazo es una de las principales formas de discriminación a que se enfrentan las mujeres, por lo que es indispensable que las autoridades tengan presente su obligación de vigilar que los patrones atiendan a la protección constitucional de la maternidad en el trabajo, y que los tribunales no inadviertan los precedentes de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, a fin de evitar decisiones contrarias al derecho constitucional.

b) La "indemnización" en caso de despido injustificado por razón de embarazo

En suplencia de la queja deficiente, la Segunda Sala calificó como fundado el agravio de la recurrente en el que hizo valer que el Tribunal Colegiado limitó indebidamente su derecho a una justa indemnización, al señalar que fue correcto que la Sala responsable haya limitado el pago de la indemnización al

periodo de un año con posterioridad a la fecha de parto, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 170, fracción VI, de la Ley Federal del Trabajo, de aplicación supletoria de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO

Artículo 170.- Las madres trabajadoras tendrán los siguientes derechos:

[...]

VI. A regresar al puesto que desempeñaban, siempre que no haya transcurrido más de un año de la fecha del parto; y

[...]

Al respecto, la Segunda Sala explicó que la Sala responsable y el referido Tribunal Colegiado partieron de una premisa falsa para la determinación de tal indemnización, pues para tal efecto consideraron que la trabajadora, por ser de confianza, no gozaba del derecho a la estabilidad laboral.

Sobre tal aspecto, la Segunda Sala recordó que, con fundamento en lo dispuesto en el artículo 123, apartado B, fracción XI, inciso c), constitucional, la trabajadora embarazada, con independencia de su carácter de base o de confianza, tiene derecho a conservar su empleo y los derechos que haya adquirido con motivo de la relación laboral.

En ese entendido, concluyó que la determinación del Tribunal Colegiado de Circuito relativa a la "indemnización" resultó innecesaria e incongruente.

Por lo anterior, estimó procedente condenar a la parte patronal al pago de salarios caídos ante el despido injustificado de la trabajadora.

Ahora bien, en relación con la referida condena, la Segunda Sala resaltó que la misma, aun cuando puede resultar cuantiosa, es la consecuencia de haber despedido a la mujer únicamente con base en su condición de maternidad; además, precisó que esa carga económica no sólo constituye un derecho esencial para resarcir, en la medida de lo posible, los daños y perjuicios ocasionados por el despido ilegal, ya que también puede concebirse como una medida inhibitoria para que los patrones dejen de incurrir en tales actos arbitrarios y discriminatorios.

En suma, la Segunda Sala estableció que no sólo es posible, 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.

c) Omisión de juzgar con perspectiva de género

La Segunda Sala determinó que, contrario a lo afirmado por la recurrente, el Tribunal Colegiado no fue omiso en aplicar una perspectiva de género al emitir su fallo; no obstante, advirtió que tal perspectiva pudo ser empleada con mayor intensidad.

Sobre el particular, la Segunda Sala expuso, entre otros aspectos, que la perspectiva de género se conceptualiza como una herramienta fundamental para la administración de justicia, pues es a través de ésta que las juezas y los jueces podrán advertir los múltiples efectos que tiene el género y de esta manera revertir aquellos que resulten violatorios de algún derecho, lo cual, en última instancia, tendrá la capacidad de frenar una inercia que históricamente ha afectado a las mujeres y niñas.

Expuesto lo anterior, la Segunda Sala hizo notar que, en el caso analizado, el Tribunal Colegiado realizó un esfuerzo importante para proteger a la mujer trabajadora, al otorgarle una indemnización ante el despido discriminatorio; sin embargo, señaló que ese tribunal estableció un alcance limitativo a la protección a la maternidad en el trabajo, pues sometió a la trabajadora a una restricción constitucional que no le era aplicable, lo que provocó que no se le reconociera su derecho constitucional y convencional a conservar su empleo y los derechos que hubiere adquirido por la relación de trabajo.

Por las razones anteriores, la Segunda Sala revocó la sentencia del Tribunal Colegiado de Circuito y, en consecuencia, otorgó el amparo solicitado por la trabajadora, para el efecto de que la Sala responsable dejara insubsistente la resolución reclamada y, en su lugar, dictara otra en la que: a) sin perjuicio de reiterar todas aquellas consideraciones que no fueron materia del juicio de amparo, reconozca el derecho de la trabajadora a la conservación de su empleo y a los derechos que hubiere adquirido por la relación de trabajo; b) estime procedente la reinstalación en el trabajo, con independencia de que se trate de una trabajadora de confianza; c) ordene las condenas que en derecho correspondan a la parte patronal, tomando en cuenta que la parte trabajadora goza del derecho de estabilidad en el empleo; y d) determine que resulta procedente el pago de salarios caídos.

El asunto se aprobó por unanimidad de cinco votos de los señores **Ministros Alberto Pérez Dayán** (Ponente), **Luis María Aguilar Morales**, **José**

Fernando Franco González Salas y **Javier Laynez Potisek**, así como de la señora **Ministra Yasmín Esquivel Mossa** (Presidenta de la Segunda Sala). El señor Ministro Franco González Salas y la señora Ministra Esquivel Mossa emitieron su voto con reservas. La señora Ministra Esquivel Mossa formuló voto concurrente.

De este asunto derivaron las tesis de rubro:

"TRABAJADORAS DE CONFIANZA AL SERVICIO DEL ESTADO. ES PROCEDENTE EL PAGO DE SALARIOS CAÍDOS CUANDO SEAN DESPEDIDAS POR SU CONDICIÓN DE EMBARAZO O DURANTE EL PERIODO DE LICENCIA POSTNATAL."³

"TRABAJADORAS DE CONFIANZA AL SERVICIO DEL ESTADO. ES PROCEDENTE SU REINSTALACIÓN CUANDO HUBIERAN SIDO DESPEDIDAS POR SU CONDICIÓN DE EMBARAZO O DURANTE EL PERIODO DE LICENCIA POSTNATAL."⁴

VOTO CONCURRENTE

La señora **Ministra Yasmín Esquivel Mossa** formuló voto concurrente en el que indicó que, si bien compartía el sentido de la resolución en cuanto al otorgamiento del amparo, a efecto de que se le reconociera a la trabajadora el derecho a la conservación de su empleo y a los derechos que hubiera adquirido por la relación de trabajo, no compartía las consideraciones relativas a la condena al pago de salarios caídos por la totalidad del periodo en que dicha trabajadora dejó de percibirlos con motivo del despido injustificado del que fue objeto.

Consideró que, ante ese tipo de casos, los efectos por la discriminación sufrida deben determinarse de manera justa y conforme al cargo de confianza que ocupaba la trabajadora al momento de ser despedida injustificadamente; asimismo, advirtió que la Constitución Política del país, la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, si bien prevén la protección de la trabajadora durante su embarazo y posterior a él en lo que se llama "lactancia", sin hacer distinción de si se trata de una trabajadora de base o de confianza, no hacen mención de una protección de manera permanente, sino sólo durante el periodo de embarazo.

³ Tesis: 2a. I/2021 (11a.), *Gaceta del Semanario Judicial de la Federación*, Undécima Época, Libro 6, Tomo II, octubre de 2021, página 2132, registro digital: 2023732.

⁴ Tesis: 2a. II/2021 (11a.), *Gaceta del Semanario Judicial de la Federación*, Undécima Época, Libro 6, Tomo II, octubre de 2021, página 2134, registro digital: 2023733.

En ese orden de ideas, expresó que, si en el caso ya no subsistía el periodo de protección a la maternidad, la condena al pago de salarios caídos y de las demás prestaciones inherentes no debería abarcar la totalidad del tiempo comprendido desde el momento del despido y hasta la emisión del laudo. Finalmente, concluyó que, conforme a la propia naturaleza del puesto que ocupaba la trabajadora de confianza al momento en que ocurrió el despido injustificado, la condena al pago de dichas prestaciones sólo debería cubrir el periodo que comprende la maternidad, esto es, el periodo pre, post natal y lactancia, así como el término de un año conforme a la protección a la conservación al empleo, regulada por el artículo 123, apartado B, fracción XI, inciso c), constitucional, en relación con el artículo 170, fracción VI, de la Ley Federal del Trabajo, de aplicación supletoria a la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.