



SUPREMA CORTE
DE JUSTICIA DE LA NACIÓN



Reseñas

ARGUMENTATIVAS

RESEÑA DEL AMPARO DIRECTO EN REVISIÓN 992/2014

PRIMERA SALA DE LA SUPREMA CORTE
DE JUSTICIA DE LA NACIÓN

**LA EDAD COMO FACTOR DE
DISCRIMINACIÓN EN EL
MERCADO LABORAL**

**RESEÑA DEL
AMPARO DIRECTO EN REVISIÓN 992/2014**

**PONENTE: MINISTRO ARTURO ZALDÍVAR LELO DE LARREA
SECRETARIO: JAVIER MIJANGOS Y GONZÁLEZ**

**PRIMERA SALA DE LA
SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN**

**“LA EDAD COMO FACTOR DE DISCRIMINACIÓN EN EL MERCADO
LABORAL”**


*Cronista: Licenciado Héctor Musalem Oliver**

En agosto de 2007, una persona moral mexicana, cuyo objeto social consiste en la administración y operación de establecimientos de la industria restaurantera, publicó una convocatoria en un periódico, mediante la cual se ofrecía el puesto de recepcionista y otro de analista contable, estableciéndose ciertos requisitos que debían cumplir quienes estuvieran interesados en competir por los mismos, tales como:

Recepcionista	Analista Contable
<i>Escolaridad: Preparatoria o carrera técnica</i>	<i>Escolaridad: Técnico en Contabilidad o Lic. en Contaduría Pública, trunco, pasante o titulado</i>
<i>Edad: 18 a 25 años</i>	<i>Edad: 25 a 40 años</i>
<i>Sexo: Femenino</i>	<i>Sexo: Indistinto</i>
<i>Experiencia: 1 Año en Recepción o Relaciones Públicas</i>	<i>Experiencia: 1 año en contabilidad general</i>
<i>Sueldo: \$ 5,000</i>	<i>Sueldo: \$ 5,000</i>
<i>Con excelente presentación, estatura 1.60, talla 30, disponibilidad de horario, para trabajar en zona Polanco.</i>	<i>Disponibilidad de horario para trabajar en zona Centro.</i>

** Funcionario adscrito a la Unidad de Crónicas de la Dirección General de Casas de la Cultura Jurídica.*





Posteriormente, en septiembre del mismo año, la empresa publicó otra convocatoria, en la cual se ofrecía el puesto de promotor de eventos para uno de sus restaurantes, al igual que el anterior, contenía diversos requisitos que debían cumplir las personas interesadas:

Promotor de Eventos

<i>Buscamos una Joven Alegre, vinculada a las Relaciones Públicas. Con Buena presentación, que le guste el medio restaurantero. Edad de 18 a 35 años. Sexo Femenino. Vinculada a ventas, organización de banquetes. Puesto por Temporada (Octubre-Enero)</i>
--

Derivado de lo anterior, tres personas presentaron demandas por daño moral en contra de la empresa, al considerar que las convocatorias resultaban discriminatorias, toda vez que las mismas contenían una distinción basada en la edad que afectaba directamente sus sentimientos y afectos.

Adicionalmente, dos personas morales presentaron demandas de daño moral en virtud de las convocatorias ya mencionadas, al señalar que la publicación de mensajes discriminatorios dañaba su reputación, pues otras personas pensarían que no pueden cumplir con su objeto social, consistente en combatir precisamente la discriminación, lo cual se traduce a que en la práctica su objeto social sería imposible de realizar.

Los asuntos fueron resueltos por un Juez de lo Civil del Tribunal Superior de Justicia del Distrito Federal, el cual declaró que los actores no acreditaron su acción, dado que, el objetivo de las convocatorias fue que personas con cierto perfil ocuparan un puesto, por lo que dicho perfil no restringía a diversos candidatos que pudieran considerarse aptos para ocuparlo, es decir, no se trataba de un hecho prohibitivo, la empresa simplemente fijó un parámetro de las características que buscaba en la contratación.

Inconformes con tal resolución, los actores promovieron recurso de apelación, mediante el mismo señalaron que el derecho a la no



discriminación goza de eficacia horizontal, razón por la cual, la convocatoria debía ser analizada como una exclusión que afectaba su dignidad, en razón de que una distinción en razón de edad no tenía lógica alguna.

Los actores agregaron que aunque no solicitaron los empleos, ello no implicaba que la convocatoria no fuera discriminatoria, pues mediante la misma se limitó en el libre acceso al empleo a un grupo vulnerable, lo cual por sí solo actualizó un daño moral, lo que vulneró diversas disposiciones de la Ley Federal para Prevenir y Erradicar la Discriminación.

El 18 de febrero de 2013, una Sala Civil del Tribunal Superior de Justicia del Distrito Federal, confirmó la resolución combatida, sostuvo que una publicación puede ser discriminatoria cuando de su texto se desprenda como consecuencia de su difusión pública, el impedir o anular el reconocimiento o ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades. Sin embargo, cuando un anuncio se dirige a personas indeterminadas, no puede considerarse que exista una discriminación de individuos en específico. En suma, la discriminación se materializa, si los quejosos hubieran respondido a la convocatoria y acreditado que cumplían con el resto de los requisitos exigidos en la misma.

A efecto de combatir tal determinación, los actores presentaron una demanda de amparo, e hicieron valer los siguientes conceptos de violación:

- a) Contrario a lo señalado por la Sala de segunda instancia, existió una violación al artículo 1º constitucional, al emitirse una exclusión laboral discriminatoria basada solamente en la edad de las personas.



- b) Por otra parte, la autoridad responsable pasó por alto la obligación de los Estados de erradicar cualquier tipo de discriminación, especialmente por cuestiones de edad.
- c) Consideraron que se actualizaron todos los elementos de la acción de daño moral, pues al ser discriminatoria la convocatoria era clara la existencia de un hecho ilícito, mismo que vulneraba de forma flagrante la dignidad de las personas, al fomentar la exclusión por una cuestión de edad, generándose así un grupo vulnerable.
- d) En el mismo sentido, señalaron que no era necesario acreditar que se cumplía con el resto de los requisitos señalados en la convocatoria, ya que el principio de no discriminación se violentó por el solo hecho de realizar una exclusión injustificada. En dado caso, tales requisitos servirían para cuantificar la indemnización, pero no para tener por acreditada o no la existencia de una violación a la dignidad.

Un Tribunal Colegiado en Materia Civil del Primer Circuito, dictó sentencia el 13 de febrero de 2014, en la cual negó el amparo a los quejosos y concluyó que:


- a) El derecho a la no discriminación prohíbe cualquier distinción motivada por las razones que enuncia el artículo 1º constitucional, pero dicha distinción requiere atentar contra la dignidad humana.
- b) Así, la discriminación llevada al terreno del acceso a un empleo u ocupación, implica que habrá un trato desigual injustificado, si dentro del conjunto de personas aptas para el desempeño de determinada labor, el motivo de exclusión no incide en las aptitudes ni en la calificación necesaria para tal desempeño.



- c) En consecuencia, los quejosos partieron de una premisa errónea, ya que debían demostrar que reunieron el resto de los requisitos exigidos en la convocatoria, para probar que estaban en igualdad de circunstancias, y por tanto el acto discriminatorio hubiera generado un daño moral.
- d) De manera que, no se probó el acto discriminatorio alegado, razón por la cual no podría configurarse un daño moral. Así, la sola publicación del anuncio no podría traducirse en una restricción a personas que ni siquiera formularon una solicitud de empleo.

En contra de la resolución anterior, los quejosos interpusieron recurso de revisión, en el cual manifestaron lo siguiente:

1. El Tribunal Colegiado no interpretó de forma adecuada el artículo 1º constitucional, pues limitar a las personas a que accedan a un empleo en razón de la edad representa un hecho discriminatorio, el cual genera un daño en su dignidad.
2. Adicionalmente, el derecho de libre contratación tiene ciertos límites, consistentes en los derechos fundamentales de las otras personas, como era la no discriminación.
3. Debido a lo anterior, resultaba claro que los recurrentes sufrían una afectación directa en sus derechos, toda vez que las convocatorias excluían y restringían al acceso al empleo en igualdad de oportunidades, situación que se traduce en la generación de un grupo en situación vulnerable.
4. Finalmente, el Tribunal Colegiado pretendió que los recurrentes compitieran por los empleos y demostraran haber cumplido con el resto de los requisitos, circunstancia que resultaba contraria a la dignidad, pues era obvio que no



obtendrían los mismos en razón de la clara exclusión realizada en virtud de su edad, ya que ello hubiese implicado rogar o denigrarse por un empleador que realiza prácticas discriminatorias.

En ese contexto, mediante proveído de 19 de marzo de 2014, el Presidente de la Suprema Corte de Justicia de la Nación admitió a trámite el recurso de revisión interpuesto por los quejosos, lo registró con el número de expediente 992/2014 y lo remitió a la Primera Sala por tratarse de un asunto de su especialidad.

Así, dicha Sala se avocó al conocimiento del presente asunto y lo turnó al **señor Ministro Arturo Zaldívar Lelo de Larrea** para la formulación del proyecto de resolución respectivo, el cual presentó para su análisis en sesión celebrada el 12 de noviembre de 2014 y propuso revocar la sentencia recurrida, conceder el amparo solicitado y devolver los autos al tribunal colegiado de origen, para que deje sin efectos la sentencia combatida y dicte una nueva.

Para arribar a la conclusión anterior, la Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, dividió por temas la resolución:

1. Discriminación por edad: naturaleza, alcances y modo en que se actualiza.

a) La vigencia de los derechos fundamentales en las relaciones entre particulares y el principio de autonomía de la voluntad.

Así las cosas, se ha establecido –en abstracto–, que determinadas normas de derechos fundamentales son susceptibles de regir el actuar de los particulares. Sin embargo, la Primera Sala no había tenido la oportunidad de abordar una de las aristas más complejas de esta cuestión: la posible colisión entre un derecho fundamental –en este



caso el principio de igualdad y no discriminación– y uno de los principios nucleares de cualquier sistema jurídico: la autonomía de la voluntad.

En efecto, por un lado, un empresario que ofreció un trabajo, en el que uno de los requisitos es un determinado límite de edad y, por el otro, un particular que consideró que dicha oferta violenta la prohibición de discriminación en razón de edad. El principio de libertad de contratación se ve enfrentado al principio de igualdad en el ámbito del empleo.

Consecuentemente, existen tres factores que, a juicio de la Sala, resultan útiles a la hora de medir la incidencia de los derechos fundamentales, y en particular la prohibición de no discriminación en el tráfico jurídico-privado, cuando se ve enfrentado con el principio de autonomía de la voluntad.¹

Ahora bien, la actual Ley Federal de Trabajo, luego de la reforma implementada en el año 2012, reconoce expresamente la plena eficacia de los derechos fundamentales del trabajador en el plano de dichas relaciones. Las normas claves en este aspecto son los artículos 2°, 3°, 56 y 133 de la ley, los cuales consagran el derecho a la no discriminación en el empleo y se encuentran en consonancia con el compromiso internacional adquirido por el Estado mexicano al suscribir el Convenio Internacional del Trabajo n° 111, relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación.

En este sentido, resulta indiscutible que, se promociona y refuerza normativamente un nuevo enfoque de las relaciones en el mundo del trabajo que, sin obviar sus particularidades tradicionales, las complementa y revaloriza a partir del reconocimiento del trabajador como un sujeto dotado de derechos inherentes a su condición de persona.

¹ 1. La presencia de una relación asimétrica, cuanto menor sea la libertad de la parte débil de la relación, mayor es la necesidad de protección.

2. La repercusión social de la discriminación, es decir la existencia de un patrón de conducta generalizado o bastante extendido, desde un punto de vista sociológico.

3. Valorar la posible afectación al núcleo esencial de la dignidad de la persona discriminada.



b) La edad como factor de discriminación en el mercado de trabajo.

La Sala indicó que nuestra Constitución, desde la reforma de 2001, introdujo en el último párrafo del artículo 1º la cláusula de no discriminación, la cual desde sus orígenes prevé a la edad como un posible factor de discriminación.² La edad es un fenómeno altamente individualizado que depende de la singularidad y peculiaridad de cada sujeto por lo que, *a priori*, no existe una unidad de categoría entre las personas que poseen una misma edad.

La discriminación se suele apoyar en estereotipos o estigmas asociados a la edad, para los jóvenes: inexperiencia o la poca destreza o falta de pericia; para los mayores: la menor productividad, la falta de adaptación a los cambios, la dificultad de ajustarse a decisiones flexibles o menor capacidad de reacción.

Así, los señores Ministros expresaron que, el prejuicio en torno a la edad del trabajador normalmente está relacionado con una concepción de rentabilidad económica, si el patrón presume que el trabajador maduro es menos apto que el trabajador joven para ciertos puestos de trabajo, piensa que su empresa, antes o después, sufrirá pérdidas económicas por su contratación. Y en similar sentido, si parte de la premisa de que las ausencias al trabajo de las personas maduras alcanzan un mayor índice por entender que éstas son quienes asumen las responsabilidades familiares, pensará que le generarán costes, que no existirían si contratara a trabajadores jóvenes.

c) El juicio de razonabilidad en los casos de discriminación por razón de edad.

² “Queda prohibida toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, **la edad**, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias sexuales, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas”.



Se señaló que, la discriminación por edad, es el trato diferencial hecho a una persona por motivos de su edad sin considerar de antemano sus capacidades y aptitudes. En materia laboral se producen casos de discriminación por edad positiva o negativa, es decir, discriminación por edad a jóvenes y adultos respectivamente. En este tenor, cuando respecto a la edad no se tienen en cuenta las características profesionales del trabajador ni el rendimiento, la dedicación o la aptitud por él desarrollada, sino únicamente el factor cronológico aislado del tiempo vivido, supone un actuar arbitrario que actualiza la prohibición constitucional y legal de no discriminar.

Por otro lado, la Sala explicó que, una diferencia de trato puede estar justificada cuando la edad, debido a la naturaleza de la actividad profesional concreta de que se trate o al contexto en que se lleve a cabo, constituya un requisito profesional esencial y determinante en el puesto de trabajo, siempre y cuando, además, el objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado.

Otros elementos que permiten determinar si una oferta de trabajo es discriminatoria por razón de edad –principalmente en supuestos de discriminación múltiple que conllevan diferenciaciones de género e imagen–, son la nomenclatura de los puestos, la asignación de las funciones y la definición del salario para trabajos de igual valor y nivel de responsabilidad.

En lo que hace a la nomenclatura de los puestos de trabajo, existen categorías profesionales o puestos de trabajo con denominación en femenino o masculino, y más concretamente, que exaltan un ideal de juventud en detrimento de la madurez. En estos casos subyace la consideración del puesto en relación directa a la asignación tradicional de roles y no en relación a las características profesionales.

Asimismo, a juicio de la Primera Sala, el análisis de las conductas discriminatorias puede abarcar las diferentes fases del trabajo, es decir:




el acceso, la contratación, la retribución, las condiciones laborales y la extinción del contrato.

Si bien es cierto que la primera fase, previa a la contratación, es la más susceptible de consideraciones subjetivas, también lo es que no puede sostenerse que esta fase está exenta de control bajo el argumento de que la relación laboral no se ha materializado en sentido estricto al no haberse plasmado la aceptación de las condiciones en el contrato de trabajo.

Afirmar lo anterior sería contrario a la obligación que tienen los órganos judiciales de maximizar la interpretación de los derechos fundamentales y arrojaría a un escenario absurdo en el cual los aspirantes a un puesto de trabajo se verían despojados de sus derechos en el proceso de selección y solo podrían recobrar dicha protección al momento en el que se transforman en trabajadores.

Por último, la Sala consideró que la fase de reclutamiento y selección incluye todos los procedimientos que permiten captar a las personas potencialmente adecuadas para desempeñar un puesto de trabajo, los cuales pueden ir desde las ofertas que se publicitan en los medios de comunicación hasta aquellas que se realizan al interior de la empresa o lugar de trabajo. Asimismo, la fase de reclutamiento y selección incluye la aplicación de las pruebas de selección, las entrevistas y la calificación, en su caso, de los méritos.

Por todo lo anterior y contrario a lo establecido por el Tribunal Colegiado, la Primera Sala estimó que para proceder al análisis del acto señalado como discriminatorio, no resulta relevante si el quejoso en cuestión solicitó o no el puesto de trabajo, ya que tal actualización podrá haber ocurrido con independencia de que no exista un vínculo entre el aspirante y el empleador. Sin embargo, tal aspecto sí deberá tomarse en cuenta con relación a la sanción o efectos producidos por la discriminación



2. Análisis de las convocatorias a la luz de los lineamientos de la discriminación por edad.

La Primera Sala analizó tales convocatorias, a efecto de determinar si el requisito de edad exigido en cada una respondía a una razonabilidad acorde a las labores que habrían de realizarse:


i. Puesto de recepcionista.

Si se aceptara que la distinción resulta razonable, se tendría que reconocer que personas que hayan superado la edad de 25 años no podrían satisfacer el interés que subyace en que una persona se encargue de la recepción de un restaurante: dar la bienvenida a los comensales, encargarse de su ubicación en el establecimiento y despedirlos de manera adecuada al momento de irse, cuestión que, resulta inadmisibile.

Toda vez que el margen de edad contenido en la convocatoria no representaba un aspecto necesario para llevar a cabo las funciones de recepcionista, se determinó que el requisito de 18 a 25 años no respondía como tal a una exigencia en torno a las funciones a desempeñarse, sino que dicho requisito respondía al contexto general de la convocatoria: buscar una determinada imagen corporativa.

Sin embargo, debido a que la discriminación por edad consiste en un supuesto expresamente prohibido por la Constitución, es que en caso de exigir una edad, ésta debe encontrar un vínculo justificable con las funciones a realizarse, de lo contrario, tal requisito sería ajeno a la exigencia de razonabilidad ya mencionada.

En suma, debido a que no se advierte una razonabilidad en que exista un margen de edad para optar por un puesto de recepcionista en el ámbito restaurantero, es que tal distinción en la convocatoria



combatida se consideró injustificada y, por ende, discriminatoria, en contravención del artículo 1º constitucional.

ii. Puesto de promotor de eventos.

Respecto a este supuesto, un margen de 18 a 35 años carece de justificación si la empresa en cuestión requiere que el empleado implemente habilidades de organización y planeación de eventos, todo ello en un contexto de amabilidad que posibilite que los clientes queden satisfechos con el evento en cuestión, toda vez que estas cualidades organizativas no tienen una conexión directa con cierta edad.

En caso de aceptar como razonable tal distinción, habría que reconocer que una persona que haya superado el límite de 35 años, no posee las habilidades necesarias para organizar un evento en el contexto de la industria. Al igual que lo señalado por la Sala, en torno a la convocatoria para el puesto de recepcionista, no se advirtió una razonabilidad en que exista un margen de edad para optar por un puesto de promotor de eventos en el ámbito restaurantero, por lo que se consideró que tal distinción en la convocatoria combatida era injustificada.

Consecuentemente, a partir del análisis de ambas convocatorias, del contexto en que fueron emitidas, el objeto social a que se dedica la empresa demandada –ámbito restaurantero–, los puestos solicitados y las funciones que cada uno de los mismos involucra, la Primera Sala consideró que existía una discriminación de trato injustificada, toda vez que el requisito de edad no constituía un aspecto esencial y determinante acorde a las labores a realizarse, esto es, tal previsión adolecía de razonabilidad.

Adicionalmente, la imagen corporativa y productividad posiblemente pretendidas por la empresa no podían constituirse como



finalidades legítimas para la limitación al derecho a la no discriminación en razón de edad.

De manera que, no se tuvieron en cuenta las características profesionales de las personas o sus aptitudes, pues la empresa en cuestión utilizaba la edad como un factor arbitrario que actualizaba la prohibición constitucional a no discriminar. Igualmente, la Sala no desconoció la protección que merece el derecho que tienen las empresas y patronos a la imagen corporativa que deseen proyectar, como instrumento para distinguir en el mercado los productos y servicios de una empresa, de los productos o servicios idénticos o similares de la competencia.

A partir de todos los elementos anteriores, los señores Ministros no compartieron las conclusiones a las cuales arribó el tribunal colegiado de circuito, y concluyeron que las convocatorias emitidas por la empresa demandada fueron discriminatorias, cuestión que acorde al entramado constitucional, convencional y legal que conforma nuestro sistema jurídico, implica una violación a los derechos fundamentales cuya protección constituye la labor de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

3. Consecuencias de los actos discriminatorios y efectos de la sentencia.

Debido a que las convocatorias laborales analizadas sí constituyeron un acto discriminatorio y, por tanto, una violación directa al texto constitucional, se advirtieron cuatro tipos de consecuencias que puede acarrear tal discriminación: (i) la declaración de nulidad del acto discriminatorio; (ii) la indemnización de los daños causados; (iii) la imposición de medidas reparatorias de carácter disuasorio; y (iv) en caso de que la legislación aplicable lo prevea, el establecimiento de sanciones penales.



La Primera Sala precisó, que no necesariamente todos los anteriores efectos se podrían actualizar, pues no puede pasarse por alto que el asunto procede de un juicio ordinario civil de indemnización por daño moral. Sin embargo, si bien existe un importante desarrollo jurisprudencial en torno a diversos aspectos sobre el daño moral, lo cierto es que no se había emitido un marco jurídico que precisara las diversas consecuencias que podría acarrear un acto discriminatorio, razón por la cual, la Sala expuso las mismas, con independencia de que su actualización en el caso concreto se tuviera que analizar con posterioridad.

Así las cosas, sobre los aspectos antes indicados, se realizaron las siguientes precisiones:

i. Nulidad del acto.

Respecto a los diversos efectos que un acto discriminatorio puede acarrear, la primera consecuencia generada será la declaración de nulidad que sobre el acto debe realizarse. Esto es, toda vez que un acto discriminatorio se traduce en una violación directa a la Constitución, es que el mismo no puede generar los efectos jurídicos que hubiese producido en caso de haberse respetado los principios de igualdad y no discriminación.

Sin embargo, se resaltó que un acto discriminatorio, dentro del contexto de la libertad de contratación, si bien acarrea una nulidad del mismo –en virtud de las limitantes injustificadas y contrarias a la Constitución–, ello no se traduce necesariamente en una obligación de contratación.

Por ello, debe precisarse que los efectos de la declaratoria de inconstitucionalidad del acto discriminatorio se encontrarán determinados en gran medida por el momento en el cual se lleve la impugnación correspondiente. Así, en el supuesto de que aún no hubiese concluido el



proceso de selección y contratación, la declaratoria de inconstitucionalidad del acto podrá acarrear una orden de retiro de la convocatoria o su supresión al encontrarse en medios impresos o electrónicos.

Sin embargo, en el caso de que el proceso hubiese concluido, dicha declaratoria no podrá afectar los derechos adquiridos de terceros involucrados, esto es, no podrá anularse una contratación ya realizada, ni el efecto podrá consistir en una orden de contratación en favor del demandante.

En consecuencia, la declaratoria de inconstitucionalidad tiene por un lado efectos declarativos, que implican un reconocimiento de que las convocatorias laborales fueron discriminatorias y, por tanto, contrarias a la Constitución, pero por el otro, permiten el análisis de la posible actualización del resto de consecuencias que una discriminación puede acarrear.

ii. Indemnización de los daños causados.

La indemnización constituye la consecuencia tradicional en contra de actos que han generado un daño. En el caso de los actos discriminatorios, al contener una violación constitucional directa, es posible que el juzgador correspondiente establezca una cantidad monetaria que deberá ser cubierta para resarcir a la persona que ha resentido el daño en cuestión.

Ahora bien, la calificativa que se realice respecto a un acto, en el sentido de que el mismo ha resultado discriminatorio, no necesariamente implicará que se haya generado daño alguno y que proceda por tanto una indemnización, con independencia de que sí proceda la nulidad del acto y, en su caso, la imposición de medidas reparatorias de carácter disuasorio y la actualización de sanciones penales.



La Primera Sala reiteró que la indemnización otorgada debe ser comparable con la gravedad del daño sufrido a consecuencia del acto discriminatorio, y compensar íntegramente tal situación, sin que la previa nulidad declarada respecto al acto cuestionado implique de manera necesaria y forzosa que se deba imponer una indemnización monetaria, pues ello será una consecuencia directa de las constancias que obren en el expediente y que sean valoradas por el juzgador competente.

Por ende, el derecho de no discriminación, no puede llevarse al extremo de generar escenarios que permitan el litigio desmedido con la única finalidad de obtener indemnizaciones monetarias, ya que ello desnaturalizaría no solo la búsqueda de empleos, al basarse en la intención de rechazo y no de contratación, sino también la labor de los tribunales frente a actos discriminatorios, consistente en proteger derechos fundamentales y evitar la vulneración del texto constitucional, y no en la fijación de cantidades monetarias ante escenarios de oportunismo litigioso.

iii. Imposición de medidas reparatorias de carácter disuasorio.

La justificación de tales medidas consiste en las implicaciones no sólo respecto a la persona concreta, sino también sociales que produce la discriminación y, por tanto, en la necesidad de erradicar los actos de tal índole. Dichas medidas pueden ser de diversa índole, pero deben ser suficientemente eficaces para alcanzar el objetivo trazado, sin que impliquen un alejamiento de la función resarcitoria de las sanciones impuestas por los jueces, ya que responden a la necesidad de prevenir futuras actuaciones contrarias al principio de igualdad de trato.

Entre las medidas que es posible imponer, destaca la fijación de una suma dineraria adicional, el monto deberá responder a los parámetros indicados con anterioridad, por lo que no solamente se castigan conductas de especial gravedad, sino que se busca prevenir la reiteración de situaciones semejantes en el futuro, tanto por parte de




quien emitió el acto en concreto, como el resto de personas que podrían hacerlo, es decir, también se satisface una función ejemplarizadora.

Sin embargo, en caso de que se opte por imponer una medida disuasoria de índole económica, debe señalarse que la cantidad fijada deberá responder a las características y elementos que deriven del caso en particular, sin que la necesidad de imponer una medida ejemplar deba traducirse en un monto insensato que carezca de conexión lógica con la secuela procesal, esto es, la discrecionalidad a la que responde la medida disuasoria no debe confundirse con una arbitrariedad por parte del juzgador.

Asimismo, el ordenamiento laboral sustantivo mexicano habilita a las autoridades laborales para imponer medidas reparatorias de carácter pecuniario. En efecto, el propio artículo 2º de la Ley Federal del Trabajo señala de manera expresa que el trabajo digno requiere que no exista una discriminación, entre otras, por edad. De igual manera, el artículo 133, fracción I, indica que los patrones o sus representantes tienen prohibido negarse a aceptar trabajadores por las razones que puedan constituir actos discriminatorios.

Sobre tales aspectos, la citada ley señala que la aplicación de las normas de trabajo, compete –entre otras autoridades– a la Inspección del Trabajo, la cual tiene dentro de sus funciones, vigilar el cumplimiento de las normas de trabajo –entre las cuales se encuentra la prohibición de establecer condiciones discriminatorias–, y poner en conocimiento de la autoridad las deficiencias y violaciones a las normas de trabajo observadas.

Por medio de la Inspección del Trabajo, el sistema jurídico mexicano establece la posibilidad de adoptar medidas disuasorias en contra de aquellos empleadores que hubiesen violentado las normas laborales, entre las cuales se encuentra la prohibición expresa de realizar actos discriminatorios en la contratación para puestos de trabajo.



A partir de los anteriores elementos, la Primera Sala reiteró que las medidas reparatorias de carácter disuasorio buscan lograr una igualdad efectiva de oportunidades, misma que requiere el establecimiento de medidas apropiadas, esto es, que desincentive la implementación de ese tipo de actos en un futuro.

iv. Establecimiento de sanciones penales.

Como última consecuencia posible, debe destacarse la posibilidad de que se finque alguna sanción de índole penal, cuando la legislación aplicable al caso concreto prevea un tipo penal relativo a actos discriminatorios.

La procedencia de la imposición de sanciones de tal índole se encuentra sujeta a que la legislación aplicable permita la posibilidad, así como a la actualización de los elementos del tipo penal que hayan sido plasmados por el legislador respectivo, y al cumplimiento de las condiciones procesales que para tal efecto se establezcan.

Una vez detallados los anteriores elementos, la Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación consideró que, a pesar de que dichas consecuencias se originan ante la existencia de un acto discriminatorio, lo cierto es que cada una responde a una determinada intención en torno a dicho acto, y son diversos los elementos que generan su actualización.

Por tanto, si bien ante la presencia de un acto discriminatorio y, por ende, violatorio del artículo 1º constitucional, el órgano jurisdiccional deberá dejar sin efectos el mismo, lo cierto es que ello no implica que deba decretar la procedencia de una indemnización por daño moral o la imposición de una sanción disuasoria, toda vez que cada consecuencia responde a una dinámica específica y requiere del estudio de elementos diversos.



En consecuencia, y toda vez que los agravios formulados por los recurrentes resultaron fundados, la Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación revocó la sentencia combatida y devolvió los autos al Tribunal Colegiado en Materia Civil del Primer Circuito, para dejar sin efectos la misma y en su lugar dictar una nueva, en la cual, reitere los argumentos de la Sala, decrete la nulidad de las convocatorias analizadas al haber sido calificadas de discriminatorias, y analice el resto de elementos contenidos en el expediente, a efecto de determinar si respecto a cada quejoso del presente caso –tanto personas físicas como morales– procede una indemnización por daño moral, así como la imposición de medidas reparatorias de carácter disuasorio.

Así lo resolvieron, por mayoría de 4 votos de los **señores Ministros de la Primera Sala: José Ramón Cossío, Olga Sánchez Cordero de García Villegas, Arturo Zaldívar Lelo de Larrea (ponente) y Presidente Alfredo Gutiérrez Ortiz Mena**, en contra del emitido por el **señor Ministro Jorge Mario Pardo Rebolledo**, quien señaló que reservó su derecho a formular voto particular