



SUPREMA CORTE
DE JUSTICIA DE LA NACIÓN



Reseñas

ARGUMENTATIVAS

RESEÑA DEL AMPARO DIRECTO EN REVISIÓN 3708/2016

SEGUNDA SALA DE LA SUPREMA CORTE
DE JUSTICIA DE LA NACIÓN

“EL DESPIDO DE UNA PERSONA CON
DISCAPACIDAD SIN UN CAUSA JUSTIFICADA,
O QUE ÉSTA SE RELACIONE DIRECTAMENTE
CON SU VULNERABILIDAD, PRESUPONE UN
ACTO DISCRIMINATORIO”

RESEÑA DEL AMPARO DIRECTO EN REVISIÓN 3708/2016

PONENTE: MINISTRO JAVIER LAYNEZ POTISEK
SECRETARIA DE ESTUDIO Y CUENTA: ALMA RUBY VILLARREAL REYES

SEGUNDA SALA DE LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN

“EL DESPIDO DE UNA PERSONA CON DISCAPACIDAD SIN UNA CAUSA JUSTIFICADA, O QUE ÉSTA SE RELACIONE DIRECTAMENTE CON SU VULNERABILIDAD, PRESUPONE UN ACTO DISCRIMINATORIO”

*Redacción: Licenciada Alma Leticia Cisneros Ramírez**


El asunto se originó con la demanda de reinstalación por despido injustificado que promovió una mujer, en contra de la empresa en la que laboraba desde el año dos mil once, pues según su dicho, fue víctima de discriminación laboral a causa del cáncer que padecía.

La actora señaló en su demanda que en los primeros meses de dos mil doce, calificó para ser promovida, para lo cual se le requirieron los resultados de diversos exámenes médicos pagados por la empresa, los cuales evidenciaron la presencia de cáncer de mama con metástasis en ganglios y pulmones. A causa de su padecimiento, el IMSS le otorgó incapacidad desde abril de ese año. A partir del examen médico que se realizó a petición de la empresa ya no hubo más comentarios en torno a la vacante y ésta fue ocupada por otra persona.

Al reincorporarse a sus actividades en septiembre de dos mil trece, la trabajadora notó que existía rechazo por parte de sus compañeros y superiores jerárquicos debido a su enfermedad, de igual manera, expresó que no fue dotada de las herramientas de trabajo necesarias para cumplir con sus funciones, tales como computadora y teléfono celular, además de

* Funcionaria adscrita a la Dirección General de Casas de la Cultura Jurídica de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.






que ya no contaba con el lugar de estacionamiento que gozaba con anterioridad, lo cual desde su parecer implicaba un trato discriminatorio.

Ante la existencia de diversas manifestaciones que la trabajadora había realizado a través de su cuenta de *twitter* en las que expresaba ser víctima de discriminación debido a su padecimiento y en las que solicitaba a diversos comunicadores que hablaran sobre su caso, la empresa solicitó que las mismas fueran asentadas en una fe de hechos notarial, que posteriormente sería ofrecida en el juicio a manera de prueba, para acreditar la falta de probidad y honradez.

La empresa entregó un aviso rescisorio a la trabajadora fundado en la pérdida de la confianza a raíz de dichas publicaciones, pues consideró que implicaban desprestigio y descalificación hacía aquella, por ello, le fue indicado que había incurrido en faltas de probidad y honradez, además de incumplir las normas laborales al no desempeñar su trabajo con la intensidad y esmero apropiados.

Ante ello, la trabajadora demandó la reinstalación por despido injustificado y el reclamo de diversas prestaciones alegando la violación al derecho de no discriminación. La Junta de Conciliación y Arbitraje del conocimiento falló a su favor, por lo que la sociedad empleadora promovió un juicio de amparo directo en el que combatió el laudo que le resultaba adverso, indicando, entre otras cuestiones, que el hecho de que la Junta Local no se hubiera pronunciado acerca del argumento de discriminación vertido por la actora, creaba la presunción de la existencia de dicho acontecimiento, lo cual resultaba violatorio de los derechos de la empresa quejosa.

En esa instancia, el Tribunal Colegiado de Circuito del conocimiento revocó la resolución combatida, pues estimó que la aludida sociedad sí había acreditado la falta de probidad y honradez de que se trataba, mediante el aviso de recisión y la fe de hechos notarial, de la que se desprendía que efectivamente se habían realizado las publicaciones en la cuenta de *twitter* de la trabajadora, poniéndose de manifiesto que se



dedicó a desprestigiar a la empresa y sus directivos y ello conllevaba a la pérdida de la confianza.

Inconforme con tal resolución, la trabajadora interpuso un recurso de revisión en el que afirmó que el órgano jurisdiccional, si bien indicó que no existía violación al artículo 1° constitucional, no hizo pronunciamiento alguno sobre la violación a su derecho a no ser discriminada por padecer una enfermedad, lo cual trasgredía sus derechos fundamentales contenidos no sólo en la Constitución Federal, sino en diversos instrumentos internacionales.¹

Una vez recibido el recurso de revisión, el Tribunal Colegiado de Circuito lo remitió a la Suprema Corte de Justicia de la Nación, donde el Ministro Presidente ordenó formar y registrar el expediente, para posteriormente turnarlo a la ponencia del Ministro Javier Laynez Potisek a efecto de que elaborara el proyecto de resolución correspondiente, el cual fue discutido y aprobado en la sesión de fecha treinta y uno de mayo de dos mil diecisiete, abordando el estudio del asunto a través del análisis de los puntos relativos a: I) Motivación reforzada, II) Categorías sospechosas, III) Discriminación laboral por discapacidad y, IV) Estabilidad laboral reforzada.

I) Motivación reforzada

Al respecto, el Alto Tribunal señaló que el artículo 1° de la Constitución Federal exige a las autoridades el combate de toda situación que pudiera implicar discriminación en una sociedad democrática e igualitaria, por ende, ante la presencia de un argumento en el que se indique que existió alguna situación de esta índole, los Tribunales Colegiados de Circuito están obligados a dar una fundamentación y motivación reforzada, la cual

¹ La recurrente señaló que se violaban en su perjuicio los artículos 1°, 4°, 14, 16 y 123, Apartado A, de la Constitución Federal, así como los principios que prevalecen en la Convención Americana de los Derechos Humanos, la interpretación que de ésta hizo la Corte Interamericana, la Declaración Universal de los Derechos Humanos, Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer y la Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad.



implica que no basta una cita en forma mínima de los fundamentos de la resolución, sino que se trata de una exigencia que se presenta cuando se emiten actos que pueden afectar derechos fundamentales sujetos a protección especial; de ahí que, dados los valores implicados, es indispensable que el órgano de amparo razone pormenorizadamente los motivos y fundamentos de tal decisión.


Se dijo que, regularmente, la autoridad que emite un acto con base en una circunstancia discriminadora, no suele reconocer tal situación, e incluso pretende encubrirla por ser contraria a los principios constitucionales, por ende, los órganos jurisdiccionales se encuentran obligados a realizar un examen exhaustivo atendiendo a los siguientes lineamientos:

1. Verificar que se aduzca una violación a derechos fundamentales derivada de discriminación.
2. Revisar si la conducta implica alguna de las categorías sospechosas prohibidas por el artículo 1° constitucional.
3. Constatar la existencia de indicios razonables que permitan la posibilidad de configurar un acto discriminatorio.
4. Resolver conforme proceda, dando una motivación reforzada.

Así, en el caso sometido a estudio, se indicó que no se cumplió con la obligación de otorgar una motivación reforzada, ya que el Tribunal Colegiado de Circuito no analizó el planteamiento de discriminación por discapacidad expresado por la trabajadora, pues se enfocó en la excepción de falta de probidad y honradez esgrimida por la empresa.

II) Categorías sospechosas

La Segunda Sala indicó que las categorías sospechosas son aquellos criterios utilizados tanto por el Estado como por los particulares como factor de discriminación, es decir, como un elemento para proporcionar tratos diferenciados que no resulten razonables y proporcionales. Dichos factores, se dijo, derivan de aquellas características o atributos que poseen las personas y que han sido históricamente tomadas en cuenta



para categorizar, excluir, marginalizar y/o discriminar a quienes las tienen o han sido asociados a éstas, teniendo como finalidad colocar en situaciones de desventaja o desprotección a ciertos grupos de personas.

Se dijo que las categorías sospechosas que han sido recogidas por el ordenamiento constitucional en su artículo 1º, son: origen étnico o nacional, género, edad, discapacidades, condición social, condiciones de salud, religión, opiniones, preferencias sexuales, 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.²

Por tanto, se indicó que cuando se acude a alguna de las categorías señaladas para generar una diferencia en el trato, se presume que el actuar ha sido arbitrario y en consecuencia inconstitucional, a menos que se demuestre lo contrario mediante una justificación razonable que se desprenda de la carga probatoria y argumentativa.


En ese contexto, se señaló que en el caso concreto, la trabajadora señaló desde el juicio de origen que la causa de separación de sus actividades laborales tuvo como motivo la discapacidad (cáncer) que padecía, lo cual podría implicar un acto discriminatorio al estar relacionado con una categoría sospechosa, razón por la cual, en caso de que el despido no estuviera ampliamente justificado, se entendería que tuvo como trasfondo la discriminación.

III) Discriminación laboral por discapacidad

En cuestiones de discriminación en el trabajo, la Segunda Sala indicó que nuestro país ha ratificado diversos convenios internacionales, tales como el Convenio 111 relativo a la Discriminación en Materia de Empleo y Ocupación, de la Organización Mundial del Trabajo; la Convención sobre

² **Art. 10.- (...)**

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.



los Derechos de las Personas con Discapacidad y la Convención Interamericana para la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad.

Por otra parte, en el ámbito nacional se señaló que la Constitución Federal establece la obligación del Estado y de los particulares de impedir que con motivo de una relación laboral, se establezcan condiciones que menoscaben la libertad o la dignidad de las personas, por el simple hecho de serlo, es decir, reconoce el derecho a no ser discriminado en el ámbito laboral, por ubicarse dentro de una de las categorías sospechosas, entre ellas la discapacidad.

Siguiendo esa línea, se puntualizó que de conformidad con el artículo 2° de la Ley General para la Inclusión de Personas con Discapacidad,³ se reconocerá que una persona padece tal, cuando por razones congénitas o adquiridas presente una o más deficiencias de carácter físico, mental, intelectual o sensorial, ya sea permanente o temporal y que al interactuar con las barreras que le impone el entorno social, pueda impedir su inclusión plena y efectiva, en igualdad de condiciones con los demás.

En relación con lo anterior, se expresó que el Instituto Nacional de Geografía e Informática contempla una clasificación del tipo de discapacidades en 4 grupos principales a saber: 1) sensoriales y de la comunicación, 2) motrices, 3) mentales y 4) múltiples y otras. Es dentro del grupo 4, que se ubica el subgrupo 430 correspondiente al cáncer. Máxime porque dicha enfermedad, al ser un padecimiento de larga duración, curable o no, impide a la persona realizar el trabajo, o bien hacerlo de manera limitada, durante un periodo prolongado o permanente, por lo que en su interacción con el medio social puede generar una condición de desigualdad.

³ **Artículo 2.** Para los efectos de esta Ley se entenderá por:
(...) XXI. *Persona con Discapacidad.* Toda persona que por razón congénita o adquirida presenta una o más deficiencias de carácter físico, mental, intelectual o sensorial, ya sea permanente o temporal y que al interactuar con las barreras que le impone el entorno social, pueda impedir su inclusión plena y efectiva, en igualdad de condiciones con los demás;



Así, la Segunda Sala precisó que en el caso particular, el hecho de que la separación laboral se haya efectuado con posterioridad a la detección de la metástasis del cáncer de la trabajadora, implica que la decisión tomada al respecto requiriera una mayor carga argumentativa a efecto de despejar cualquier presunción de discriminación.

Dicha situación se dijo, no aconteció en la especie, toda vez que el Tribunal Colegiado, para conceder el amparo a la empresa quejosa, se basó en el acta notarial que contiene la fe de hechos de la cual se desprenden las declaraciones de la trabajadora sobre la publicación realizadas a través de sus redes personales, la cual, dijo la Sala, carece de eficacia probatoria, pues dicho documento no puede equipararse a un acta administrativa de investigación levantada por el patrón a causa de la falta cometida por un trabajador.

Se señaló que lo anterior es así, en virtud de que si el patrón pretendía que dicha fe de hechos fungiera como un acta de investigación, era necesario que se respetaran las reglas del debido proceso establecidas en la Ley Federal del Trabajo, tales como la citación a la trabajadora en que constara la fecha, hora y lugar de comparecencia, la conducta que se le atribuía, así como las pruebas de cargo existentes, ello con el propósito de que ésta pudiera ofrecer testigos de descargo o pruebas, es decir, pudiera defenderse de manera adecuada. Además, se precisó que el acta en cuestión no fue ratificada por las personas que aparentemente estuvieron presentes y a dicha diligencia únicamente acudieron representantes de la empresa.

De la misma manera, la Segunda Sala indicó que el aviso de rescisión en el que también se basó el Tribunal Colegiado para estimar legal la rescisión, tampoco acreditaba la excepción de la empresa demandada, ya que se trataba de un documento unilateral expedido por ella misma y por tanto, carecía de eficacia probatoria.

Asimismo, por lo que hizo a la confesional de la trabajadora, se indicó que tampoco beneficiaba a la demandada, pues aquélla negó las posiciones




planteadas e incluso en vía de réplica, la trabajadora afirmó que eran falsas las supuestas faltas de probidad y honradez que se le imputaron ya que eran un artilugio para encubrir la conducta discriminatoria de la empresa, quien le condicionó el ascenso a la realización de los exámenes médicos, motivo por el cual, ante esa negación, la demandada estaba obligada a probar su excepción.

Adicionalmente, la Sala sostuvo que las restantes documentales exhibidas por la demandada en las que se hacían constar diversos correos o mensajes enviados por la trabajadora donde habla sobre la conducta discriminatoria asumida por la empresa desde que se enteró que tenía cáncer, además de ser posteriores a la rescisión alegada, no desvirtuaban lo injustificado de su separación ni podían considerarse difamatorios, pues son coherentes con la queja de la trabajadora hasta la fecha de su despido.

Así, se indicó que, contrario a lo estimado por el Tribunal Colegiado, la empresa no demostró su excepción ni acreditó que hubiera tenido conocimiento del cáncer de la trabajadora desde que la contrató; consecuentemente, la Sala estimó que si la separación de la esta última no fue justificada por la empresa, resultaba evidente que tuvo como trasfondo la discapacidad que presentaba con motivo de su enfermedad, máxime cuando no se controvertió el hecho de que el ascenso que le habían ofrecido estuviera condicionado a la realización de los exámenes médicos, ni tampoco se demostró la relación o necesidad de semejante requerimiento para poder acceder al puesto de Gerente de Desarrollo de Negocios.

Respecto a la improcedencia de reinstalación de la trabajadora que señaló la empresa con motivo del puesto de confianza que aquélla ocupaba, la Sala indicó que de acuerdo al artículo 9 de la Ley Federal del Trabajo, para que se acredite la condición excepcional de ser trabajadora de confianza, primero debe demostrarse que las funciones desempeñadas son de dirección, inspección, vigilancia o fiscalización, y segundo, que son de carácter general en el centro donde se labora, lo cual no aconteció, pues



la empresa nunca indicó al contestar la demanda ni en la contrarréplica, en qué consistían las funciones de confianza que desempeñaba la accionante, de tal manera que aun cuando haya aportado como prueba el contrato de trabajo en el cual se leen cuáles eran tales funciones, dicho documento no puede acreditar algo que no fue objeto de controversia.


IV) Estabilidad laboral reforzada.

En este apartado, la Sala enfatizó que si bien no existe un derecho fundamental a la conservación del trabajo o a permanecer en él de manera indeterminada, existen ciertas excepciones en las que diversos sujetos cuentan con una protección especial a su estabilidad laboral debido al estado de vulnerabilidad en el que se encuentran, como lo es el caso de las personas con discapacidad, por lo que ante la inexistencia de una causa ampliamente justificada para separarlas de sus labores, se debe presumir que existe discriminación.

En otras palabras, esto quiere decir que el empleador sí puede dar por rescindida una relación laboral cuando el trabajador sea una persona que padece una discapacidad, siempre y cuando exista una causa pormenorizada que justifique tal decisión, y en la cual no se desprenda un nexo de causalidad entre la separación y la condición de vulnerabilidad manifiesta por la discapacidad.

Luego entonces, la Segunda Sala concluyó que el objetivo de la estabilidad laboral reforzada es asegurar que las personas que ostentan una condición de vulnerabilidad manifiesta como tener una discapacidad, en el caso concreto, cáncer, gocen del derecho de igualdad real y efectiva que dispone la Constitución Federal, lo cual se traduce en el derecho a no ser discriminado laboralmente.

En virtud de que los agravios expuestos por la recurrente fueron fundados, la Segunda Sala revocó la sentencia recurrida y negó el amparo y protección de la Justicia Federal a la empresa demandada, siendo procedente que se reinstale a la trabajadora, toda vez que no se acreditó



que ocupara un puesto de confianza y en virtud de que la separación laboral fue producto de un acto discriminatorio.

El asunto se resolvió por mayoría de 3 votos de los Ministros Alberto Pérez Dayán, Javier Laynez Potisek y José Fernando Franco González Salas, en contra del emitido por el Ministro Eduardo Medina Mora. La Ministra Margarita Beatriz Luna Ramos se encontró ausente.

Suprema Corte de Justicia de la Nación
Dirección General de Casas de la Cultura Jurídica

Dirección de Normatividad y Crónicas
16 de Septiembre No. 38, Mezzanine, Col. Centro, C. P. 06000,
México, D. F., México