



# Reseñas Argumentativas del Pleno y de las Salas

## RESEÑA DEL AMPARO DIRECTO EN REVISIÓN 5139/2018

MINISTRO: ALBERTO PÉREZ DAYÁN  
SECRETARIA DE ESTUDIO Y CUENTA: GUADALUPE M. ORTIZ BLANCO

### SEGUNDA SALA DE LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN

**“ES INJUSTIFICADO NO PRORROGAR O RENOVAR EL NOMBRAMIENTO DE UNA TRABAJADORA DE CONFIANZA SI ÉSTE CONCLUYE CUANDO AQUÉLLA SE ENCUENTRA DISFRUTANDO DE UNA LICENCIA MÉDICA POR MATERNIDAD”**

*Redacción: Vicente Ismael Hernández Hernández\**

El 14 de noviembre de 2018, la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación conoció de un recurso de revisión interpuesto en contra de una sentencia dictada por un Tribunal Colegiado de Circuito en Materia de Trabajo, en la que se determinó conceder la protección constitucional a una trabajadora de confianza por tiempo determinado, a la cual no le fue prorrogado o renovado su contrato laboral durante el periodo que cubría una licencia médica por maternidad expedida a su favor.

Los antecedentes del asunto en cuestión son los que se sintetizan a continuación:

1. A una trabajadora de confianza al servicio del Estado se le expidió una licencia médica por maternidad que cubría del 22 de marzo al 19 de junio de 2010; sin embargo, su nombramiento tenía efectos hasta el 31 de marzo de ese año.
2. La dependencia gubernamental en la que prestaba sus servicios dicha trabajadora no prorrogó o renovó su contrato, por lo que no realizó pago alguno a partir de la fecha de vencimiento de la contratación.

---

\* Funcionario adscrito a la Dirección General de Casas de la Cultura Jurídica de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

3. Ante esa situación, la trabajadora demandó de la referida dependencia, entre otras prestaciones, una indemnización, al estimar que fue despedida injustificadamente.
4. De la referida demanda laboral conoció una Sala del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, la cual determinó absolver a la autoridad demandada de las prestaciones reclamadas.
5. En contra de la resolución anterior, la trabajadora promovió juicio de amparo directo, cuyo conocimiento correspondió a un Tribunal Colegiado de Circuito en Materia de Trabajo.
6. Al respecto, el citado Tribunal Colegiado de Circuito concedió a la trabajadora quejosa la protección constitucional, al considerar, entre otros aspectos, que el actuar de la parte demandada transgredió los derechos de la trabajadora previstos en los artículos 1º y 123, apartado B), fracción XI, inciso c), en relación con la fracción XIV, de la Constitución Federal,<sup>1</sup> 1 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos<sup>2</sup> y 11, numeral 2, inciso a), de la

---

<sup>1</sup> **Artículo 1o.** En los Estados Unidos Mexicanos todas las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos en esta Constitución y en los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte, así como de las garantías para su protección, cuyo ejercicio no podrá restringirse ni suspenderse, salvo en los casos y bajo las condiciones que esta Constitución establece.

Las normas relativas a los derechos humanos se interpretarán de conformidad con esta Constitución y con los tratados internacionales de la materia favoreciendo en todo tiempo a las personas la protección más amplia.

Todas las autoridades, en el ámbito de sus competencias, tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad. En consecuencia, el Estado deberá prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a los derechos humanos, en los términos que establezca la ley.

Está prohibida la esclavitud en los Estados Unidos Mexicanos. Los esclavos del extranjero que entren al territorio nacional alcanzarán, por este solo hecho, su libertad y la protección de las leyes.

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.

**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 regirán:

(...)

**B.** Entre los Poderes de la Unión, el Gobierno del Distrito Federal 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.

(...)

**XIV.** La ley determinará los cargos que serán considerados de confianza. Las personas que los desempeñen disfrutarán de las medidas de protección al salario y gozarán de los beneficios de la seguridad social.

<sup>2</sup> **Artículo 1. Obligación de Respetar los Derechos**

1. Los Estados Partes en esta Convención se comprometen a respetar los derechos y libertades reconocidos en ella y a garantizar su libre y pleno ejercicio a toda persona que esté sujeta a su jurisdicción, sin discriminación alguna por motivos de

Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer,<sup>3</sup> toda vez que debió prorrogar o renovar el nombramiento de aquélla al menos hasta la terminación de la licencia médica por maternidad, para que de esa manera se respetara su derecho a la conservación de su empleo durante la etapa final del embarazo y un lapso posterior a éste, y así pudiera gozar del beneficio de la seguridad social.

Cabe señalar que la concesión de la protección constitucional fue para efecto de que la Sala del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje dejara insubsistente la resolución reclamada y dictara otra en la que considerara que la separación de la trabajadora fue injustificada, por lo que se le debería pagar una indemnización de tres meses de salario.<sup>4</sup>

7. Inconforme con la determinación del Tribunal Colegiado, la autoridad patronal, en su carácter de tercera interesada, interpuso recurso de revisión, en el que argumentó esencialmente que no se discriminó a la quejosa por ser mujer, ni que ello fue el motivo del fenecimiento de la relación laboral; que al haberse reconocido el carácter de trabajadora de confianza de la quejosa, no era procedente el pago de la indemnización constitucional, pues los trabajadores de confianza por mandato de la Constitución carecen de estabilidad en el empleo; que la determinación controvertida fue acorde con el orden constitucional, por lo que eran inaplicables normas convencionales; y que en todo caso sólo se le debieron pagar los salarios que cubre la licencia médica.
8. Una vez admitido el recurso de revisión, la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación se avocó a su conocimiento, turnándose el asunto al **Ministro Alberto Pérez Dayán** para la elaboración del proyecto de resolución correspondiente.

---

raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social.

2. Para los efectos de esta Convención, persona es todo ser humano.

<sup>3</sup> **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;

(...)

<sup>4</sup> Se citó como fundamento la fracción XI, del apartado B, del artículo 123, constitucional, que dispone lo siguiente:

**XI (sic).** Los trabajadores sólo podrán ser suspendidos o cesados por causa justificada, en los términos que fije la ley.

En caso de separación injustificada tendrá derecho a optar por la reinstalación en su trabajo o por la indemnización correspondiente, previo el procedimiento legal. En los casos de supresión de plazas, los trabajadores afectados tendrán derecho a que se les otorgue otra equivalente a la suprimida o a la indemnización de ley;

(...)

Al respecto, la Sala concluyó que la actuación de la autoridad patronal es indebida y trastoca los derechos fundamentales de la trabajadora, motivo por el cual calificó como infundados los agravios expuestos por dicha autoridad y, por ende, confirmó en sus términos la sentencia del Tribunal Colegiado de Circuito.

Para sostener tal determinación, se expuso que, de conformidad con el artículo 1º de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, está prohibida toda discriminación motivada, entre otras, por cuestiones de género, que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y las libertades de las personas, por lo que los órganos impartidores de justicia se encuentran constreñidos a juzgar con perspectiva de género, lo cual implica considerar las situaciones de desventaja que impiden la igualdad por tal cuestión, a fin de que se eliminen las barreras que discriminan a las personas por su pertenencia al grupo de “mujeres” u “hombres”.

Asimismo, se sostuvo que la obligación de impartir justicia con perspectiva de género gira en torno al reconocimiento de los derechos de la mujer a una vida libre de violencia y discriminación y de acceso a la justicia en condiciones de igualdad.

Por cuanto atañe a la trabajadora embarazada, se dijo que la condición física y social en que se encuentra la coloca en situación de vulnerabilidad, de tal manera que es necesario preservar su salud física y mental, facilitándole el descanso antes y después del embarazo, así como la excedencia o el derecho a gozar de prestaciones de seguridad social, pues ello incide no sólo en la mujer embarazada, sino también en la vida y salud del hijo por nacer.

Bajo ese panorama, la Sala precisó que la tutela de la trabajadora embarazada llega al extremo de constituir lo que se denomina como un “fuero maternal” o de “estabilidad reformada”, que exige una mayor y particular protección del Estado, pues durante esos periodos tiene condiciones físicas especiales y necesidades que la hacen merecedora de conservar el empleo con mayor énfasis, de modo que cualquier decisión que se tome desconociendo esa protección constituirá una discriminación por razón de sexo.

Así pues, se concluyó que, como acertadamente lo resolvió el Tribunal Colegiado de Circuito, era deber del patrón respetar el nombramiento de la trabajadora hasta la conclusión de la licencia médica por maternidad de que gozaba, aun cuando fuera personal de confianza, por lo que, al no haberlo hecho así, su proceder fue discriminatorio e ilegal.

En torno al carácter de trabajadora de confianza por tiempo determinado de la mujer embarazada, la Sala indicó que en caso de despido injustificado, si bien no puede demandar la reinstalación, tiene derecho al reclamo de una indemnización.

De tal suerte, la Sala hizo notar que fue correcto el actuar del Tribunal Colegiado de Circuito, al calificar como ilegal el hecho de que no se respetara el periodo de licencia por maternidad del que disfrutaba la trabajadora y que la parte patronal reconoció, así como al conceder el amparo a fin de que la Sala del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje estableciera una condena a efecto de que se pague a la trabajadora el concepto de “indemnización”, el cual se precisó, es compatible con trabajadoras de confianza que se encuentren en esa situación.

El asunto se resolvió por unanimidad de cinco votos de la **Ministra Margarita Beatriz Luna Ramos** y de los **Ministros Alberto Pérez Dayán** (Ponente), **Javier Laynez Potisek**, **José Fernando Franco González Salas**,<sup>5</sup> y **Eduardo Medina Mora I.** (Presidente).

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

Dirección de Normatividad y Crónicas  
Chimalpopoca 112, Piso 3, Col. Centro, Cuauhtémoc,  
C. P. 06080, Ciudad de México, México

---

<sup>5</sup> El **Ministro José Fernando Franco González Salas** emitió su voto en contra de consideraciones y efectos.