



SUPREMA CORTE
DE JUSTICIA DE LA NACIÓN



CRÓNICAS

del Pleno y de las Salas

Sinopsis de Asuntos destacados de las Salas

SEGUNDA SALA

EN LOS CASOS DE TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD, SE REQUIERE UNA MOTIVACIÓN REFORZADA PARA RESCINDIR LA RELACIÓN LABORAL.

La información contenida en este documento es de carácter informativo y de divulgación. Las únicas fuentes oficiales son los expedientes, resoluciones y el *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*.

SEGUNDA SALA DE LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN
Asunto resuelto en la sesión del miércoles 31 de mayo de 2017

Cronista: Lic. Alma Leticia Cisneros Ramírez*

**EN LOS CASOS DE TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD, SE REQUIERE UNA
MOTIVACIÓN REFORZADA PARA RESCINDIR LA RELACIÓN LABORAL**

Asunto: Amparo directo en revisión 3708/2016

Ministro Ponente: Javier Laynez Potisek

Secretaria de Estudio y Cuenta: Alma Ruby Villareal Reyes

Colaboró: Eduardo Guerrero Serrano

Tema: Determinar los parámetros para llevar a cabo una motivación reforzada, cuando se ha vertido un planteamiento de discriminación que afecta los derechos fundamentales de la persona que se encuentra en estado de vulnerabilidad a causa de alguna discapacidad.

Antecedentes: 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.

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, lo que la obligó a tomar un año de incapacidad otorgada por el Instituto Mexicano del Seguro Social.

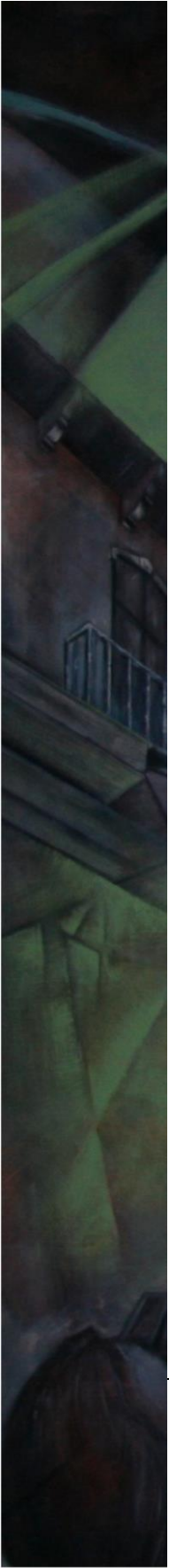
Al reincorporarse a sus actividades en septiembre de dos mil trece, la trabajadora notó que existía rechazo por parte de sus compañeros y superiores jerárquicos debido a su enfermedad, de igual manera, no fue dotada de las herramientas de trabajo necesarias para cumplir con sus funciones, tales como computadora y teléfono celular, además de ya no contar con el lugar de estacionamiento que antes gozaba, lo cual a 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 hacía mención de ser víctima de discriminación debido a su padecimiento y en las que solicitaba a diversos comunicadores de medios 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.

Así, la empresa entregó un aviso rescisorio a la trabajadora fundado en la pérdida de la confianza a raíz de dichas publicaciones, pues le indicó 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.

En el juicio originario, la Junta de Conciliación y Arbitraje del conocimiento falló a favor de la trabajadora, por lo que la sociedad empleadora promovió un juicio de amparo directo en el que combatió el laudo que le resultaba adverso. En esta instancia, el Tribunal Colegiado de Circuito revocó la resolución combatida, pues estimó que la aludida sociedad sí había acreditado la falta de probidad y honradez de que se trataba

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



mediante el aviso de recisión y la fe de hechos notarial, de la que se desprendería que efectivamente se habían realizado las publicaciones en la cuenta de twitter.

Inconforme con tal resolución, la trabajadora interpuso un recurso de revisión en el que afirmó que el órgano jurisdiccional no se pronunció sobre la violación a su derecho a no ser discriminada, en relación con el control de convencionalidad de la Convención Americana de los Derechos Humanos, lo cual trasgredía sus derechos fundamentales contenidos no sólo en la Constitución Federal, sino en diversos instrumentos internacionales.¹

Resolución: La Segunda Sala estructuró el estudio del presente caso en los siguientes apartados:²

1) Motivación reforzada

En principio, la Sala analizó lo que debe entenderse por motivación reforzada atendiendo al contenido del artículo 1° de la Carta Magna, del cual se desprende que todas las autoridades, en el ámbito de sus competencias, están obligadas a promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos, por lo que los Tribunales Colegiados de Circuito se encuentran en el deber de analizar exhaustivamente los argumentos en los que las partes aleguen un trato discriminatorio, máxime si se trata de personas que pertenezcan a aquellos grupos a los que el sistema jurídico otorga una protección especial, por ejemplo, los trabajadores.

Señaló que en estos casos, existirá una motivación en su modalidad reforzada cuando los órganos jurisdiccionales viertan una consideración sustantiva, objetiva y razonable, que desvirtúe la conducta discriminatoria, para lo cual, deberán atender a los lineamientos siguientes:

- Verificar que se aduzca la violación a un derecho humano protegido constitucionalmente.
- Identificar si se refiere a alguna de las categorías sospechosas, tales como el género o presentar alguna discapacidad, entre otras.
- Constatar la existencia de indicios que hagan posible un trato discriminatorio, por ejemplo, padecer cáncer y ser separado de su respectivo empleo.
- Atender puntualmente los argumentos respecto de la situación de discriminación, razonando pormenorizadamente los motivos y los fundamentos de la decisión, lo cual se diferencia de la motivación ordinaria, ya que en ésta última, únicamente deben citarse.

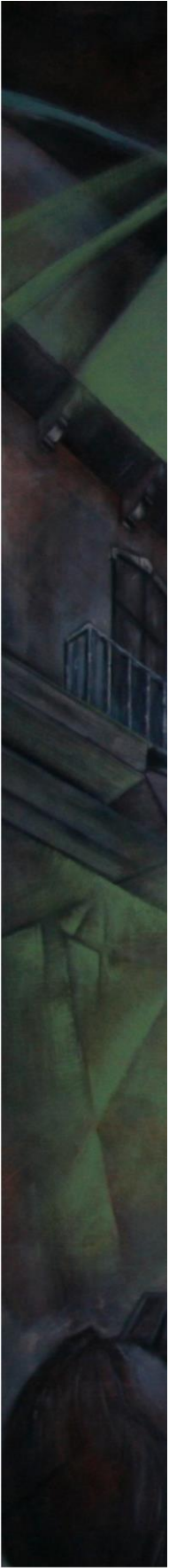
2) Categorías sospechosas

La Sala indicó que las categorías sospechosas se refieren a aquellos criterios utilizados por el Estado y los particulares para dar un trato diferenciado, desproporcionado e injustificado, a ciertos grupos de personas vulnerables, cuyo uso se remonta históricamente a colocarlos en situaciones de desventaja, desprotección, exclusión y generalmente marginación.

Precisó que dichos criterios son recogidos de manera no taxativa por el artículo 1° constitucional, que prohíbe todo tipo de discriminación derivada de éstas, pues menoscaban los derechos y libertades de las personas.

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.

² 1) Motivación reforzada, 2) Categorías sospechosas, 3) Discriminación laboral por discapacidad y 4) Casos en que se presenta la estabilidad laboral reforzada.



Asimismo, señaló que para identificar las categorías sospechosas se deben tener presentes los siguientes puntos:

- a) Están prohibidas por el último párrafo del artículo 1° de la Constitución Federal.
- b) Restringen derechos constitucionales.
- c) Afectan a grupos vulnerables que requieren protección especial del Estado.

En ese orden de ideas, concluyó que acudir a dichos factores sospechosos para establecer una diferencia en el trato, presume que se ha incurrido en una conducta arbitraria.

3) Discriminación laboral por discapacidad

La Segunda Sala expresó que en materia de discriminación laboral, el Estado mexicano ha ratificado diversos instrumentos internacionales, tales como el Convenio 111, relativo a la Discriminación en Materia de Empleo y Ocupación, de la Organización Internacional del Trabajo, la Convención sobre 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 lo que respecta al ámbito nacional, la Ley Federal del Trabajo en sus artículos 2°, 3°, 56 y 133 disponen esencialmente, que no podrán establecerse condiciones de trabajo o negarse empleos por razones discriminatorias basadas en categorías sospechosas, entre las que se encuentra la discapacidad.

En ese tenor, la Sala precisó que el cáncer es considerado como una discapacidad en nuestro país, pues el Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (INEGI) siguiendo las recomendaciones de la Organización de las Naciones Unidas clasifica las discapacidades en dos niveles: a) grupos y b) subgrupos. El primero divide a las discapacidades en: 1. Sensoriales y de la comunicación, 2. Motrices, 3. Mentales y 4. Múltiples y otras. Dentro de este último, se ubica el subgrupo 430, en el cual se contempla al cáncer.

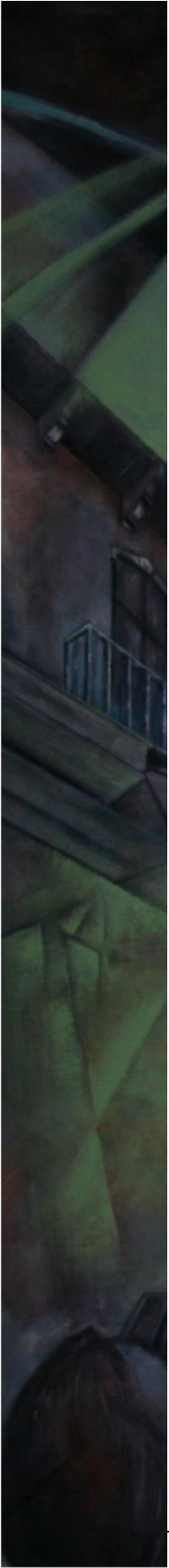
En consecuencia, despedir a un trabajador sin que medie una motivación reforzada que lo justifique ampliamente, conduce a suponer que la causa de la rescisión se debe a la enfermedad de cáncer detectada, lo cual constituye una acción discriminatoria por razón de discapacidad.

4) Casos en que se presenta la estabilidad laboral reforzada

La Sala puntualizó que si bien no existe un derecho fundamental dirigido a la conservación del trabajo, algunos sujetos merecen especial protección en relación con su estabilidad laboral, por la situación de vulnerabilidad en que se encuentran, a fin de que gocen el derecho a la igualdad real y efectiva prevista en la Constitución.

Lo anterior, se dijo, no implica que una persona que padezca una discapacidad, como lo es el cáncer, no pueda ser rescindida de su empleo, pero sí impone al empleador una carga argumentativa y probatoria mayor a la que sería aplicada en un caso común, a fin de justificar que la separación de sus funciones, no deriva de la enfermedad que la aqueja.

Con base en las consideraciones anteriores, la Sala precisó que en el caso concreto, la trabajadora manifestó haber sido víctima de un despido discriminatorio por tener cáncer. Sin embargo, tanto la Junta de Conciliación y Arbitraje al dictar el laudo, como el Tribunal Colegiado al resolver el juicio de amparo adhesivo, no hicieron pronunciamiento de fondo sobre dicha situación, lo que evidencia que no se llevó a cabo la motivación reforzada que en este caso era requerida, por ende, al no desvirtuar la conducta discriminatoria, la Sala estimó que la separación se efectuó a consecuencia de que la empresa no quiso asumir el deber de capacitarla y reubicarla en un puesto acorde con su condición de salud.



Consecuentemente, se revocó la sentencia recurrida a efecto de que el Tribunal Colegiado de Circuito dicte una nueva en la que decrete procedente la reinstalación de la trabajadora y niegue el amparo a la empresa quejosa.

Votación: El asunto se resolvió por mayoría de tres votos a favor y uno en contra.³

SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN
Dirección General de Casas de la Cultura Jurídica

Dirección de Normatividad y Crónicas
neilandm@mail.scjn.gob.mx
16 de Septiembre No. 38, Mezzanine, Col. Centro, C.P. 06000.
Ciudad de México

³ La Ministra Margarita Beatriz Luna Ramos se encontró ausente.