



seguido por la quejosa en contra del \*\*\*\*\* \*\* \*\*  
\*\*\*\*\* \*\* \*\*\*\*\* \* \*\*\*\*\* \*\*\*\*\* ; acto que  
estimó violatorio de los artículos 1°, 14, 16, 17, 109  
y 123 de la Constitución Política de los Estados  
Unidos Mexicanos; y,

**R E S U L T A N D O :**

**PRIMERO. Demanda laboral.** Por escrito  
presentado el **ocho de junio de dos mil uno**, en la  
Oficialía de Partes del Tribunal Federal de  
Conciliación y Arbitraje, \*\*\*\*\*  
\*\*\*\*\* por conducto de su apoderado, demandó  
del \*\*\*\*\* \*\* \*\* \*\*\*\*\* \*\* \*\*\*\*\* \*  
\*\*\*\*\* \*\*\*\*\* , \*\*\*\*\* \*\* \*\*\*\*\*  
\*\*\*\*\* y de la \*\*\*\*\* \*\*  
\*\*\*\*\* , las siguientes prestaciones:

**“1. CUMPLIMIENTO DEL CONTRATO  
INDIVIDUAL DE TRABAJO, de la demandante en  
términos de lo dispuesto por los artículos 20 a  
25, 47 y 48 de la Ley Federal del Trabajo y  
artículos 1, 2, 3, 7, 10, 11, 12, 14, 18, 19, 21 a 31,  
32 a 42, 45 a 46 bis de la Ley Federal de los  
Trabajadores al Servicio del Estado, en la  
categoría de \*\*\*\* \*\* \*\*\*\*\***



*virtud de que la actora fue separada injustificadamente de sus labores por el Lic. \*\*\*\*\* \*\* \*\*\*\*\* \*\*\*\*\*, jefe inmediato superior de la reclamante en dicho centro de trabajo, más aún, cuando no se le dio por escrito a la actora las causas o motivos de su separación o cese, reclamación que se realiza con todas sus consecuencias legales que se determina por el Contrato Colectivo de Trabajo, la Ley burocrática, concatenado con lo igualmente dispuesto en la Ley Federal del Trabajo, reclamación que se hace en términos de los artículos 39, 48, 47, fracción XV, 784, y demás relativos y aplicables de este último ordenamiento de aplicación supletoria a la ley de la materia y tesis relacionadas número 41 a 43 del Apéndice de Jurisprudencia de 1995 y artículos conducentes de las Condiciones Generales de Trabajo de la \*\*\*\*\* \*\**

*\*\*\*\*\* \* \*\*\*\*\* \*\*\*\*\* .- - - 3. PAGO DE SALARIOS CAÍDOS y los que se sigan generando, por demandarse la reinstalación como acción principal según lo antes expresado y en base al despido injustificado de que fue objeto por los codemandados, a partir del día 6 de marzo de 2001 y hasta que la actora sea reinstalada física y materialmente en el puesto reclamado, con el salario base y el total de sus*



*prestaciones contractuales propias de la categoría y nivel citados, incluyendo el turno correspondiente y centro de trabajo, debiendo quedar incluidos los aumentos anuales, contractuales o de emergencia que se establezcan durante la tramitación de la presente controversia laboral en términos del artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo, así como del Contrato de Trabajo, 17 a 22 Condiciones Generales de Trabajo de la \*\*\*\*\* \*\* \*\*\*\*\* \* \*\*\*\*\* \*\*\*\*\* , 32 a*

*46 bis de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado; con base además en el artículos 84, 17, 33, 394 y 30 transitorio todos ellos de la Ley Federal del Trabajo, en lo que beneficié a los intereses de la actora, así como tesis 114 del Apéndice de Jurisprudencia de 1995 y tabulador de salarios y en general se reclaman todas las ventajas económicas del Contrato de Trabajo en vigor en dicho centro laboral.- - - Por lo que respecta al salario que percibía la demandante, se debe de precisar que recibía un salario diario de \$ \*\*\*\*\* (\*\*\*\*\* \*\*\*\*\* \*\*\*\*\* \*\*\*\*\*) más prestaciones contractuales; en términos de lo dispuesto por los artículos 84, 98 a 110, 784, 800 a 805 de la Ley Federal del Trabajo y tesis 485 del Apéndice de la Jurisprudencia de 1995, Tomo V, 9a. Época*





**que igualmente se reclama el pago de los salarios y preceptos devengadas y no cubiertas en el periodo establecido, así mismo, se señala y aclara que la actora ha dejado de percibir salarios y prestaciones durante ese lapso que equivalen a \$ \*\*\*\*\* (\*\*\*\*\* \* \*\* \*\*\*)**

**\*\*\*\*\* \*\*\*)**, salvo error

**u omisión de carácter aritmético, en relación con el salario diario integrado que percibía la reclamante y el tiempo extra laborado al encontrarse incapacitada medicamente por gravidez y desde luego los salarios caídos que se sigan causando que deberán cubrirse hasta el total cumplimiento de la reinstalación física y material de la trabajadora reclamante, así como hasta que sea cabalmente cumplimentado el laudo que se dicte a tal efecto, ya que si la actora no se encuentra laborando actualmente es por culpa del patrón que la separó indebidamente del servicio.- - - 5. PAGO DE**

**AUMENTOS DE SALARIOS Y PRESTACIONES, que deriven del Contrato Colectivo de Trabajo y que se generen a partir del injusto despido, hasta al momento mismo de la reinstalación de la actora, como los que se señalan en el punto inmediato anterior, así como los determinados por el Contrato de Trabajo vigente, y en general todos aquellos incrementos que se den por**

parte de los enjuiciados durante la tramitación de la presente controversia y que beneficien y favorezcan a la demandante.- - - 6. **RECONOCIMIENTO Y DECLARACIÓN** para los demandados, en el sentido de que al omitir cumplir con el requisito esencial de procedibilidad a que se refiere la adición al párrafo final del artículo 47, 784, 991 de la Ley Federal del Trabajo, 43, 45 a 46 bis de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, así como del Contrato de Trabajo, 85 a 115 Condiciones Generales de Trabajo de la \*\*\*\*\* \*\* \*\*\*\*\* \* \*\*\*\*\* \*\*\*\*\* , se

está ante un despido injustificado, ya que dicho aviso debe de contener los requisitos de modo, tiempo, lugar y forma, así como hechos y cuestiones en que se funde tal separación, para no dejar a la actora víctima de la injusticia social y de la inseguridad jurídica y en estado abierto de indefensión, debido a que no se puede preparar una reclamación completa y correcta, porque la actora ignora por que se le separó de sus labores, lo anterior se reclama en términos de los artículos 47, fracción XV, de la Ley Federal del Trabajo, así como las Tesis 41 a 43 del Apéndice de Jurisprudencia de 1995 y vigente en las recientes secciones de Jurisprudencia, siendo este un despido



**con los codemandados, en término de lo igualmente previsto en los artículos 17, 18, 20 al 25, 31, 33, 34 41, 47, 84, 98, 99, 100, 101, 104, 105, 106, 108, 110, 784, 800 al 805, 3° y 5° transitorios y siguientes de la Ley Federal laboral en cita y las tesis 100 y 108 del Apéndice de Jurisprudencia de 1995, toda vez que la trabajadora, no puede renunciar a sus derechos laborales y al pago de sus salarios y demás prestaciones derivadas de los mismos, en forma alguna.- - - 8. RECONOCIMIENTO Y DECLARACIÓN PARA LOS DEMANDADOS en el sentido de que el aguinaldo forma parte integral del salario por ser una prestación legal y contractual y cuyo pago es anual e incrementa el salario por día, como lo indica la tesis 20 de la 4ª, Sala del Informe de Jurisprudencia de 1982 y que consiste en 90 días de salario ordinario más prestaciones contractuales con base al salario reclamado.- - - 9. PAGO DE 90 DÍAS de aguinaldo anual con salario integrado, según el Contrato de Trabajo vigente con el nivel de Jefe de Departamento del puesto reclamado, correspondientes a los años de 1999, 2000 y 2001, así como los que se generen durante la tramitación del presente, hasta la reintegración a su puesto de la actora, ya que la acción es de reinstalación y es por culpa del patrón que la**



**respectivamente, más los días anuales por descansos obligatorios y feriados según los artículos 52 a 69 de las Condiciones Generales de Trabajo de \*\*\*\*\* \*\* \*\*\*\*\* \* \*\*\*\*\***

**\*\*\*\*\* , así como los obligatorios del artículo 74 laboral, por lo que los demandados se han negado a reconocer dicha antigüedad a la actora por la prestación de sus servicios, no obstante que ha laborado para su beneficio, y por lo mismo según ellos no generan antigüedad los trabajadores transitorios o porque están separados del servicio, lo anterior es obsoleto de acuerdo al artículo 5 de la Ley Federal del Trabajo, en relación a los artículos 154 a 162 de la ley laboral y correlativo a las tesis 31 a 36 del Apéndice de Jurisprudencia de 1995, los anteriores y subsiguiente, aunque son del Contrato de Trabajo resultan aplicables en la especie porque los artículos 52 a 69 de las Condiciones Generales de Trabajo de la \*\*\*\*\* \*\* \*\*\*\*\* \* \*\*\*\*\* \*\*\*\*\* del**

**contrato actual y que hablan de vacaciones e implican renunciación de derechos, porque no contienen el reconocimiento expreso que se reclama y fueron modificadas ilegalmente por lo que son inválidas en lo que se refieren a renuncia de derechos de la actora de acuerdo a lo dispuesto por el artículo 123-A, fracción**



PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN

**XXVII, incisos h) y g) de nuestra Constitución Federal, en relación a los artículos 17, 18, 5, 33, 34, 394 y 3° transitorio de la Ley Federal del Trabajo, sin que implique esto una acción colectiva, porque lo que es inválido, se debe tener por no puesto y además porque no se puede pactar por encima de la ley y de la constitución, así como conforme a la tesis 114 del apéndice de Jurisprudencia de 1995. - - - 12. PAGO DE LA PRIMA VACACIONAL, consistente en el 150% de la cantidad correspondiente a esta prestación, en términos del artículo 80 de la ley laboral, así como cláusula 138 a 151 del Contrato Colectivo de Trabajo, sobre el salario integrado de vacaciones de nivel Jefe de Departamento, reclamados en el punto inmediato anterior de turno, por los periodos de vacaciones que se condenen.- - - 13. RECONOCIMIENTO Y DECLARACIÓN, para los demandados, en el sentido de que la materia de trabajo del puesto en cuestión subsiste en términos de los artículos 39, 154 y 156 del código laboral, en razón de que la actora se le expidió el contrato escrito en la categoría de \*\*\*\* \*\* \*\*\*\*\*, dentro del centro de trabajo en donde se reclama el puesto, mismo que fue un contrato abierto por que subsiste la materia de trabajo que dio origen a la**

**contratación de la reclamante y que además y dada la naturaleza de las labores que desarrollaba la actora son de carácter genérico y tracto sucesivo, ya que su puesto era el de \*\*\*\* \*\* \*\*\*\*\* y solamente podría dejar de subsistir la materia de trabajo con la desaparición de dichas instalaciones del \*\*\*\*\* \*\* \*\*\*\*\* \*\*\*\*\* o de la \*\*\*\*\* \*\* \*\*\*\*\* \* \*\*\*\*\* \*\*\*\*\* , sea cual fuere el nombre que le dieran o se determine, lo anterior encuentra su apoyo lógico legal en la Tesis 54 de la Cuarta Sala del Apéndice de Jurisprudencia de 1985, por lo que se trata a todas luces de un despido injustificado.- - - 14. RECONOCIMIENTO Y DECLARACIÓN por los demandados, en el sentido de que el salario del puesto reclamado por la actora y los ascensos que se den al mismo y legalmente le correspondan, son respecto del tabulado más las prestaciones contractuales que se precisan en este libelo, y forman e integran el verdadero salario real, percibido por la reclamante en forma ordinaria, constante, permanente e ininterrumpidamente, mientras se dio la relación laboral, y es una contraprestación a la misma, como lo definen los artículos 82, 83, 84, 85 de la ley laboral, como consta en los recibos correspondientes,**



**pago de vacaciones y aguinaldo anual, etc. etc., pero que integran el salario en términos de la jurisprudencia 485 del Apéndice de 1917-1995, y deben de servir de base para el pago de las prestaciones reclamadas y que dicho salario asciende a \$ \*\*\*\*\*(\*)\*\*\*\*\* \*\*\*\*\* \*\*\*\*\***

**\*\*\*\*\* \*\*\*\*\*) diarios más prestaciones**

**contractuales.- - - 15. PAGO DE LOS INTERESES**

**MORATORIOS sobre el monto total de las prestaciones que se reclaman y que se abstengan en el presente juicio en términos del artículo 17, 18, 33, 34, 394, 951, fracción VI y 3° transitorio de la Ley Federal del Trabajo, tomando como base para su cuantificación el porcentaje de la tasa del costo porcentual promedio de captación, que mensualmente dé a conocer el Banco de México, reclamación que se realiza en términos de ley, así como el pago de reparto de utilidades que asciende a \*\*\*\*\* \*\* \*\*\*\*\* por el periodo**

**correspondiente al año del dos mil y los que se sigan causando.- - - 16. PAGO DE LAS**

**CUENTAS S.A.R. (Sistema para el Ahorro del Retiro) que consiste en el 7% del salario integrado de la actora para integrarse al AFORE correspondiente y mismo que si la actora no percibe dicha prestación es por culpa del patrón reclamación que se realiza en términos del**

**artículo 784, 800, 805 de la Ley Federal del Trabajo, Ley del FOVISSSTE artículos 29 fracción II, 38, 40 y 59 de la misma, así como Ley del ISSSTE y Ley del Impuesto sobre el Producto Sobre la Renta, que equivale el presente a \$\*\*\*\*\* diarios, por lo que se reclama el pago de lo anterior por todo el tiempo que se tramite el presente, desde el 1° de noviembre de 1999 y hasta su resolución final condenatoria, incluyendo los aumentos que sufra el salario diario de la trabajadora reclamante.- - - 17. PAGO DE LOS GASTOS MÉDICOS Y MEDICINAS QUE SE GENEREN, así como el pago de cuotas al ISSSTE que se causen durante la tramitación del presente juicio, toda vez que es por culpa del patrón que la actora no se encuentre laborando y de acuerdo al Contrato Colectivo de Trabajo y la Constitución Federal, así como la Ley del Trabajo, la Ley Burocrática y la Ley del ISSSTE, ya que la actora tiene derecho a atención médica para sí y sus dependientes económicos, por lo que se reclama el pago de los mismos que se generen durante la tramitación del presente, por lo que en forma supervenientes se acreditarán tales gastos aún en trámite de ejecución de laudo si procediere y hasta que el patrón reintegre a la actora dicha prestación, lo anterior con**

**fundamento en lo dispuesto por los artículos 123-A, fracción XXIX, de nuestra Constitución Federal, artículos 132, fracción I, XVI, XVII, XIX, 504 a 512 de la Ley Federal del Trabajo y de la Ley del ISSSTE en vigor, por lo que se reclama dicha prestación para el actor y sus dependientes económicos.- - - Del mismo modo se reclaman y demandan el pago de los gastos contraídos y solventados por la demandada a causa de su embarazo, alumbramiento y gastos posteriores, ya que la reclamante dio a luz a un varón el pasado día quince de enero del año en curso y los codemandados se negaron a darle la incapacidad prenatal y posterior al parto, así como la atención médica requerida y todos los demás beneficios económicos y conducentes del caso, por lo que al haber hecho los demandados trabajar a la demandante en tales condiciones, se les debe condenar al pago de los beneficios reclamados y al pago de tiempo extraordinario por los cuarenta y cinco días previo y los cuarenta y cinco días posteriores a la fecha del alumbramiento, dotación de leche para el infante, su canastilla, sus revisiones médicas, sus horas de lactancia, etc., etc., con el más estricto apego a la ley y el derecho a la Seguridad Social de todos los trabajadores mexicanos.- - - 18. RESPETO Y APLICACIÓN,**

**para los demandados en el sentido de que estuvieron en la obligación legal de aplicar a la actora el artículo 423, fracción X, es decir, que antes de separar a la actora de sus labores y rescindir su Contrato Individual de Trabajo debieron haber investigado a la actora como requisito esencial de procedibilidad, ya que si la actora no es investigada correcta y legalmente como marcan los lineamientos aplicables al caso, por cualquier falta que se diere al servicio de los demandantes según éstos últimos, se debe cumplir con la obligación legal antes señalada, o de lo contrario se incurre en un despido injustificado, lo anterior con fundamento en lo dispuesto por los artículos 423, fracción X, 47, fracción XV, 991, 784, 800 a 805 de la Ley Federal del Trabajo y 465 a 46 bis de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, 86 a 110 de las Condiciones Generales de Trabajo de la Secretaría demandada.- - 19. RECONOCIMIENTO Y DECLARACIÓN PARA LOS DEMANDADOS, en el sentido de que la actora es trabajadora en términos del artículo 20 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, así como que la actora no llena los requisitos y extremos a que se refieren los artículos 9 a 11 de la Ley Federal del Trabajo, por lo que la actora es una**



**\*\*\*\*\* \*\* \*\*\*\*\* , dependiente de la  
\*\*\*\*\* , - - - II. La actora C. \*\*\*\*\*  
\*\*\*\*\* \*\*\*\*\* , con motivo de sus  
labores tuvo a su cargo siempre desde su  
ingreso a una secretaria y un técnico, laborando  
en un horario de 9:00 a 18:00 horas en forma  
corrida, firmando lista de asistencia, realizando  
diversos labores como: base de datos de  
Diputados y Senadores, y otras actividades  
encomendadas a la actora y su grupo de  
trabajo. - - - III. La actora en términos de su vida  
personal entró en periodo de gravidez a partir  
de los primeros días del mes de mayo del 2000  
al 14 de enero de 2001, habiendo laborado todo  
este periodo sin incapacidad previa y posparto  
al alumbramiento de su hijo varón el día 15 de  
enero de este mismo año, sin haber contado  
tampoco con un periodo de lactancia, ni de  
ninguna otra prestación del derecho social, por  
lo que aun cuando el desempeño de su trabajo  
de la reclamante, había sido muy positivo, fue  
indebidamente molestada, cambiando su  
régimen contractual de manera unilateral por los  
codemandados, pero sin variar los extremos del  
artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo, es  
decir, continuo la subordinación, el horario y su  
salario en forma constante e ininterrumpida y a  
raíz del embarazo de la actora, se molestaron**



**presentara a laborar a partir del siguiente lunes 5 de marzo de 2001”, éstos hechos sucedieron en el privado que le tiene asignado en la \*\*\*\*\* en cuestión, aproximada como a las 1:10 horas del 2 de marzo pasado.- - - IV. Sin embargo la reclamante acudió normalmente a sus labores en esta fecha, 5 de marzo del 2001 y ya no se le permitió el acceso a su área de trabajo y posteriormente se le hizo salir a la calle, mencionando el propio Lic. \*\*\*\*\* , quien fue enterado de la presencia de la actora en esa fecha, y quien acudió al área de trabajo de la demandante y le manifestó: “que no podía seguir contando con sus servicios, por lo que ya había sido separada de su cargo, o sea, despedida, porque ya tenían contratado a su sustituto, que era un compromiso del Administrador Central y porque además estaba prohibido el embarazo a todas las empleadas de su nivel dentro de la \*\*\*\*\* \*\* \*\*\*\*\* \* \*\*\*\*\* , porque así lo requería el servicio”, por lo que ya no era útil para dicha Secretaría demandada, lo anterior sucedió como ya se dijo en el área que tenía asignado en la Secretaría en cuestión, sucediendo los hechos aproximadamente a las 11:25 horas del el día de los hechos, 5 de marzo de 2001, habiendo realizado dicha separación sin causa, ni**



**justificación e investigación previa, sin aviso de la causa o motivos de dicha separación por escrito y sin el cese correspondiente, por lo que a la actora no le quedó más remedio que interrumpir su jornada de trabajo y al intentar reanudar sus labores al día siguiente 6 de marzo próximo pasado, le fue prohibido el paso por elementos de seguridad de ese centro de trabajo, por lo que se trata de un despido injustificado, el que reclama en la especie y se deriva por que subsisten las causas que dieron origen a la contratación de la actora, ya que la actora, había ocupado el puesto reclamado desde el 1° de noviembre de 1999 de manera ininterrumpida y por los últimos 360 días en la misma plaza, puesto y categoría y se le extendió otro contrato a diverso trabajador en el lugar de la actora, en idénticos términos a los otorgados a la actora.- - - V. Cabe señalar que los codemandados desde que resultó evidente el estado de gravidez de la reclamante, empezaron a hostilizarla, con un sin número de circunstancias a efecto de perjudicarla y causarle agravios, por instrucciones insistimos del C. \*\*\*\*\* \*\* \*\* \*\*\*\*\* \*\*\*\*\*, quien inicialmente se encontraba en el puesto de \*\*\*\*\* \*\* \*\*\*\*\* \* \*\*\*\*\* en su carácter de Jefe inmediato superior de la actora,**

**aun cuando desde su ingreso, la reclamante manifestó su condición a su estado civil, como una persona casada, ya que le prohibieron todo tipo de permisos, no le aceptaron ningún tipo de licencia médica, le interrumpieron sus servicios médicos y le negaron sus derechos al periodo de incapacidad médica prenatal y alumbramiento y su actitud llegó al máximo al negarse a pagar sus percepciones normales desde el 1° de enero del 2001, incluso hasta la fecha de su injustificado despido y también le negaron la circunstancia de que firmara su asistencia a sus labores en la listas correspondientes, todo esto por órdenes directas del C. \*\*\*\*\* \*\* \*\* \*\*\*\* \*\*\*\*\* , y posteriormente al cambio de este funcionario ocupó el cargo el Lic. \*\*\*\*\* \*\*\*\*\* , quien fue quien culminó éstos hostigamientos y persecución de la demandante en su despido injustificado, de acuerdo a lo antes narrado, que en obvio de repeticiones innecesarias, pido se tengan por íntegramente transcritas como si a la letra fuese en este nuevo numeral, para todos los efectos legales y conducentes del caso.- - -**

**VI. En tal orden de ideas y ante la intransigencia del alto funcionario de \*\*\*\*\* \*\***

**\*\*\*\*\* \*\*\*\*\* \*\* \*\***

**\*\*\*\*\* \*\* \*\*\*\*\* \* \*\*\*\*\***



*señalados en los párrafos precedentes en las oficinas de la \*\*\*\*\* codemandada de lo anterior se pone claramente de manifiesto que en ningún momento se le indicó el motivo de sus separación, ni se le dio las causas de su despido y menos aún por escrito, y se le obliga a retirarse de las instalaciones de los demandados, por lo que desde ese momento y en base a todo lo expresado en el presente libelo, de acuerdo con los preceptos legales de los citados conjunto de normas antes invocados, se debe condenar a los codemandados al pago de todas y cada una de las prestaciones que les han sido reclamadas a través de la presente controversia, con los intereses legales que a la fecha de la liquidación hayan generado y que se sigan causando hasta la total resolución del presente juicio y su legal y cabalmente cumplido el laudo que al efecto se emita por este Tribunal Federal Laboral” (foja 7 a 9).*

Por escrito de **cuatro de julio de dos mil uno**, el \*\*\*\*\* \*\*\* \*\*\*\*\* \*\* \*\*\*\*\*  
\*\*\*\*\* , solicitó se regularizara el procedimiento del acuerdo de **doce de junio de dos mil uno**, donde se admitió la demanda en su contra,

señalando que el \*\*\*\*\* \*\* \*\*\*\*\*  
\*\*\*\*\* es un órgano desconcentrado de la  
\*\*\*\*\* \*\* \*\*\*\*\* \* \*\*\*\*\* \*\*\*\*\* y por  
tanto carece de patrimonio propio y está  
subordinado a la \*\*\*\*\* \*\* \*\*\*\*\* \*  
\*\*\*\*\* \*\*\*\*\* (foja 49 y 50).

En audiencia de **tres de septiembre de dos  
mil uno**, la autoridad responsable, declaró  
procedente lo solicitado por el \*\*\*\*\* \*\* \*\*\*\*\*  
\*\* \*\*\*\*\* \*\*\*\*\* \*\*\*\*\* y tuvo como  
demandados únicamente a los titulares de la  
\*\*\*\*\* \*\* \*\*\*\*\* \*\*\*\*\* \*\*\*\*\* y a la  
\*\*\*\*\* \*\*\*\*\* \*\*\*\*\* \*\*\*\*\* (foja 52  
frente y vuelta).

Mediante escrito de **cinco de julio de dos  
mil uno**, el \*\*\*\*\* \*\* \*\*\*\*\* \* \*\*\*\*\*  
\*\*\*\*\* , promovió incidente de incompetencia (foja  
53). En audiencia de **tres de septiembre de dos  
mil uno**, la autoridad responsable declaró  
improcedente el incidente de incompetencia hecho  
valer (foja 78).

En el mismo escrito solicitó se regularizara el procedimiento del acuerdo de **doce de junio de dos mil uno**, donde se admitió la demanda en su contra, señalando que el \*\*\*\*\* \*\* \*\*\*\*\* \*\*\*\*\* es un órgano desconcentrado de la \*\*\*\*\* \*\* \*\*\*\*\* \* \*\*\*\*\* \*\*\*\*\* , por tanto carece de patrimonio propio y está subordinado a la \*\*\*\*\* \*\* \*\*\*\*\* \* \*\*\*\*\* \*\*\*\*\* y la \*\*\*\*\* \*\*\*\*\* \*\*\*\*\* \*\* \*\*\*\*\* es una Unidad Administrativa que forma parte integrante de la \*\*\*\*\* \*\*\*\*\* de Estado mencionada por lo que debe considerarse como único demandado a la \*\*\*\*\* \*\* \*\*\*\*\* \* \*\*\*\*\* \*\*\*\*\* (foja 53 vuelta).

En audiencia de **veintisiete de noviembre de dos mil uno**, la autoridad responsable, declaró procedente la regularización del procedimiento solicitada y tuvo como **único demandado** al \*\*\*\*\* \*\* \* \*\*\*\*\* \*\*\*\*\* \*\*\*\*\* \*\*\*\*\* \*\*\*\*\* (foja 88 vuelta).

**SEGUNDO. Contestación de la demanda.** Mediante escrito de **cinco de julio de dos mil uno**, el \*\*\*\*\* \*\* \*\*\*\*\* \* \*\*\*\*\* \*\*\*\*\*



PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN \*\*\*\*\*

por conducto de su apoderado, contestó la reclamación en los siguientes términos:

“Con fundamento en lo dispuesto por el artículo 130 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, doy contestación en tiempo y forma oportuna a la demanda interpuesta por la C. \*\*\*\*\* , de la cual se me corrió traslado el 28 de junio del año en curso.- - - NIEGO desde este momento que a la actora le asista la razón y el derecho para reclamar de mi representado las prestaciones que manifiesta en el proemio de su escrito inicial de demanda, en virtud de las excepciones y defensas, así como la refutación de hechos que se hacen valer” (foja 53).

En cuanto a los hechos manifesté:

“I. Este correlativo que se contesta es parcialmente en lo que se refiere a la fecha en que la actora ingresó a prestar sus servicios como \*\*\*\*\* de la Administración de Imagen y Relaciones de la Administración General de Aduanas y que posteriormente haya sido promovida a ocupar el puesto de \*\*\*\*\* ”





*y otras actividades encomendadas a la actora y su grupo de trabajo lo que deberá tenerse como una confesión expresa en su contra, de acuerdo a lo previsto por el artículo 794 de la Ley Federal del Trabajo de aplicación supletoria a la ley de la materia, por lo que ante confesión expresa relevo de prueba; por otra parte se niega que las labores que menciona fueran las que desempeño y que el horario de trabajo fuera en forma corrida, toda vez que disponía de las 14:00 a las 15:00 hrs. para tomar sus alimentos.-*

***- - III. Este correlativo que se contesta SE NIEGA CATEGÓRICAMENTE, en virtud de que la actora determinó libre y espontáneamente dar por terminada su relación laboral con mi representado a partir del 15 de mayo del año 2000 y suscribir un contrato de prestación de servicios profesionales bajo el régimen de honorarios con efectos a partir del 6 de mayo del 2000, y que evidentemente se trata de una relación civil y no laboral, negándose todas las demás manifestaciones de carácter subjetivo y unilateral que vierte la actora, debiendo ser acreditadas en su momento, por no encontrarse exenta de la carga de la prueba en tal sentido, de acuerdo a lo previsto por el artículo 81 del Código Federal de Procedimientos Civiles de Aplicación Supletoria y por lo que hace a las***

***diversas manifestaciones del hecho que se contesta, se ignora por no ser hechos propios de mi representada.- - - IV. Este correlativo que se contesta SE NIEGA ROTUNDAMENTE, en virtud de tratarse de manifestaciones de carácter subjetivo y unilateral que vierte la actora carentes de sustento legal, debiendo ser acreditadas en su momento, por no encontrarse exenta de la carga de la prueba en tal sentido, de acuerdo a lo previsto por el artículo 81 del Código Federal de Procedimientos Civiles de aplicación supletoria.- - - V. Este correlativo que se contesta se niega rotundamente, en virtud de tratarse de manifestaciones de carácter subjetivo y unilateral que vierte la actora carentes de sustento legal, debiendo ser acreditadas en su momento, por no encontrarse exenta de la carga de la prueba en tal sentido, de acuerdo a lo previsto por el artículo 81 del Código Federal de Procedimientos Civiles de aplicación supletoria, reiterando que la C. \*\*\*\*\****

***\*\*\*\*\* \*\*\*\*\* \*\*\*\*\****, firmó dos

***contratos por prestación de servicios profesionales bajo el régimen de honorarios el primero de ellos con efectos a partir del 16 de mayo del año próximo pasado y último de los mismos con efectos a partir del 1º de julio del 2000, por lo que evidentemente se trata de una***



**competencia para conocer del presente asunto, conforme a lo dispuesto por los artículos 2º y 8º y 20 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.- - - La C. \*\*\*\*\***

**\*\*\*\*\***, pretende sorprender a ese

**H. Tribunal, a fin de que se condene a mi representado a otorgarle prestaciones a las cuales no tiene derecho, además de que la actora tuvo un puesto de confianza de Jefe de Departamento lo anterior en términos de los artículos 5º y 20 del ordenamiento legal antes invocado.- - - Por lo tanto resulta incompetente ese H. Tribunal para conocer del presente asunto, ya que existe un reconocimiento tácito y expreso por parte del actor, además de que los empleados de confianza quedan excluidos del régimen de la presente ley en términos del artículo 8º de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, así como por el artículo 123 apartado “B”, fracción XIV de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.- - - Se opone la excepción de incompetencia, por parte de la actora para reclamar de mi representado las prestaciones que menciona en el proemio de su libelo, toda vez que la C. \*\*\*\*\***

**tuvo un puesto y categoría de confianza, tal y como la propia actora lo confiesa expresamente**



**en sus hechos I, II, IV Y VI, así como en la prueba documental señalada con el numeral 3 que ofrece en el inciso e) del capítulo respectivo de su escrito inicial de demanda, ya que de la simple lectura que se realice, se puede apreciar a todas luces que reconoce categóricamente que se desempeñó hasta el 15 de abril de 2000, como \*\*\*\* \*\* \*\*\*\*\* \*\* \*\*\*\*\* \***

**\*\*\*\*\* \*\* \*\* \*\*\*\*\* \*\* \*\*\*\*\* \***

**\*\*\*\*\* de la \*\*\*\*\* \*\***

**\*\*\*\*\* \*\* \*\*\*\*\* \*\* \*\*\*\*\***

**\*\*\*\*\* , encuadrando perfectamente en lo dispuesto por el artículo 5°, fracción II, inciso b), en relación con el numeral 8 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, por lo que en este orden de ideas se concluye que ese H. Órgano Jurisdiccional se debe declarar incompetente para conocer de la presente controversia laboral, amén de que dichos empleados no gozan de la estabilidad en el empleo, habida cuenta a partir del 16 de mayo del 2000, la actora firmó de su puño y letra, libre y espontáneamente el contrato de prestación de servicios por honorarios, guardando entre el titular que represento una relación civil y no laboral, como lo acreditó con los contratos respectivos.- - - Es preciso aclarar que la actora en el hecho número II, de su escrito inicial de**

*demanda, reconoce expresamente que tuvo personal a su mando de manera subordinada tales como una secretaria y un técnico a los cuales coordinaba y daba decisiones de trabajo.- - - Por otro lado el artículo 123, apartado “B”, fracción XIV, de nuestra Carta Magna, no contempla las prestaciones que señala el actor en su demanda, en razón de que la C. \*\*\*\*\* , fue una empleada de confianza hasta el 15 de abril del 2000, sirve de sustento la siguiente tesis de jurisprudencia que a continuación se transcribe: “TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, DE CONFIANZA NO ESTÁN PROTEGIDOS POR EL APARTADO “B” DEL ARTÍCULO 123, EN CUANTO A LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO” (la transcribe y cita datos de localización).- - - B) LA EXCEPCIÓN DE PLUS PETITIO.- - - AD CAUTELAM y para el supuesto sin conceder que se llegara a considerar como relación laboral entre la actora y mi representado se hace valer dicha excepción, en relación al reclamo indebido de prestaciones a las que no tiene derecho de reclamar, en virtud de que su acción nunca la funda en prueba o documento alguno del que se desprenda que efectivamente le correspondan las prestaciones que señala, además de que fue empleada de confianza hasta*



**hace a los salarios caídos carece de derecho para reclamar la misma, en razón de que el puesto de \*\*\*\* \*\* \*\*\*\*\* que tenía la C.**

**\*\*\*\*\* \*\*\*\*\* \*\*\*\*\* \*\*\*\*\***, era un

**puesto de confianza como se acredita con las pruebas ofrecidas por mi representada destacando que la actora no ofrece prueba alguna con la que acredite que la plaza que demanda sea de base, al contrario confiesa expresamente en sus hechos I y II haber sido trabajadora de confianza de nivel mando medio.-**

**- - Respecto al pago de los supuestos salarios devengados, carece de derecho en virtud de que como ya se dijo con anterioridad la relación que tenía la hoy demandada con mi representado era de carácter civil y la vigencia de la misma atendiendo al último contrato signado fue de 1 de julio año 2000 por lo que es evidente que a la conclusión del mismo no tenía porque generarse pago de honorario alguno en su favor, independientemente que los salarios devengados sólo se conceden cuando se acredita la existencia de una relación laboral y que el trabajador de igual manera pruebe que en determinadas fechas prestó sus servicios y la demandada no se los cubrió al respecto cabe precisar que la hoy actora omite en todo caso exhibir prueba alguna de que hubiera prestado**



**derecho alguno para reclamar el concepto antes referido, independientemente de lo antes señalado de acuerdo con el numeral antes citado los trabajadores al Servicio del Estado sólo tienen derecho al pago de 40 días de salario como aguinaldo, mismo que se calcula exclusivamente por el concepto 07 que se refiere a los “sueldos compactados”.- - - Por lo que hace al pago de vacaciones, es de señalar a ese H. Tribunal que en términos del artículo 30 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, las vacaciones se disfrutan más no se pagan, ya que dicho artículo señala lo siguiente: “ARTÍCULO 30” (lo transcribe). - - - En consecuencia resulta procedente que ese H. Tribunal absuelva a mi representado del pago de las vacaciones reclamadas, así como su prima correspondiente.- - - Así mismo, en cuanto al pago de salarios caídos, por ser una prestación de carácter accesorio a la principal de reinstalación, debe seguir la misma suerte, es decir, debe ser improcedente además en el caso concreto se reitera que al ser un empleado de confianza queda excluido del régimen de la presente ley, y que al ser empleado de confianza carece de estabilidad en el empleo, por lo que resulta procedente que se absuelva a mi representado de dicha prestación.- - - Por lo que**



***se refiere a los intereses moratorios que reclama y al pago de gastos médicos, así como medicinas deberá absolverse a mi representado, por estar prohibidas los gastos y costas en materia laboral y en atención a que como se ha señalado con anterioridad la hoy actora se desempeñó bajo el régimen de honorarios mediante contrato de prestación de servicios profesionales. - - - En lo referente al pago de las aportaciones del ISSSTE, FOVISSSTE y deberá absolverse a mi representado por tener una relación civil a partir del 16 mayo del 2000. - - - Por lo anteriormente señalado se concluye que se deberá absolver a mi representado de las prestaciones reclamadas ya que la actora carece de acción y derecho para reclamarlo e independientemente, no ofrece ningún medio idóneo para acreditar que le corresponden las prestaciones que reclama, además de que el puesto que ostenta es de confianza. - - - Finalmente también carece de acción y derecho para reclamar el pago de tiempo extra alguno, pues como ya se señaló con anterioridad el nexo que unía a la hoy actora y a mi demandada era de carácter civil, por otra parte para laborar tiempo extra es necesario contar con autorización del jefe inmediato, circunstancia esta última que en ningún momento se acredita***

**y de igual manera indicar las circunstancias de tiempo modo y lugar en que se desarrollaron supuestamente las labores extraordinarias, omitiendo indicar la hoy enjuiciante en que días, en que horario y que trabajo desarrolló por lo que también es obscura la reclamación al respecto, dejando a mi representada en estado indefensión, circunstancias que por sí mismas provocan que ese Tribunal en el supuesto caso sin conceder que estimara que existe relación laboral con mi representada la absuelva del pago de horas extras.- - - C) LA EXCEPCIÓN DE OSCURIDAD DE LA DEMANDA.- - - Esta excepción se opone en razón de que la actora se conduce con dolo y mala fe en su demanda ya que no señala las verdaderas circunstancias de tiempo, modo y lugar, por lo que deja en completo estado de indefensión al titular demandado para manifestar al respecto, además de que con ello sólo trata de confundir a ese H. Tribunal para que en el momento de dictar el laudo que en derecho corresponda se condene a mi representado a las prestaciones reclamadas.- - - Además de que narra sus hechos de manera imprecisa, como consecuencia de ello, su demanda es confusa, al pretender hacer valer preceptos legales que únicamente son aplicables a los trabajadores**







**acción se encuentra prescrita, en atención que deberá declararse la prescripción de todas y cada una de las prestaciones reclamadas con un año de anterioridad a la fecha de su escrito inicial de demanda, esto es, por el periodo comprendido del 9 de junio del año 2000 al 8 de junio del año 2001, en términos de lo previsto por el artículo 112 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.- - - Igualmente en el supuesto sin conceder que la actora tuviera derecho a lo que reclama, su acción se encuentra prescrita, ya que de la fecha en que surtió efecto el escrito de fecha 28 de junio del 2000, donde manifiesta categóricamente que no labora por medio de nombramiento o se desempeña bajo el contrato de prestación de servicios profesionales, hasta la fecha de presentación de su libelo en la Oficialía de Partes Común de ese H. Tribunal que ocurrió el 8 de junio del año en curso, transcurrió en exceso el término de 4 meses, previsto en el artículo 113, fracción II, inciso a) de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado” (fojas 54 a 59).**

**TERCERO. Primer laudo.** Seguido el procedimiento, el **veintiocho de mayo de dos mil diecinueve**, la Sala responsable pronunció un



PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN

**primer laudo, mismo que concluyó en los siguientes puntos resolutivos:**

**“PRIMERO. La parte actora acreditó parcialmente la procedencia de su acción y la**

\*\*\*\*\* \*\* \*\*\*\*\* \* \*\*\*\*\*

**\*\*\*\*\*, justificó en parte sus excepciones y defensas, en consecuencia. - - - SEGUNDO. Se**

**absuelve al titular de la \*\*\*\*\* \*\***

**\*\*\*\*\* \* \*\*\*\*\* \*\*\*\*\*, del**

**reconocimiento y declaración de que la actora es trabajadora; del cumplimiento del Contrato Individual de Trabajo en términos de los artículos 20 a 25, 47 y 48 de la Ley Federal del Trabajo y 1, 2, 3, 7, 10, 11, 12, 14, 18, 19, 21 a 31, 32 a 42, 45 a 46 bis de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado; de la reinstalación en la categoría de \*\*\*\* \*\***

**\*\*\*\*\* \*\*\*\*\*, de la**

\*\*\*\*\* \*\* \*\*\*\*\*

**\*\* \*\* \*\*\*\*\* \*\*\*\*\* \*\* \*\*\*\*\*; del**

**pago de salarios caídos, y los que se sigan generando, a partir del seis de marzo del dos mil uno, y hasta que la actora sea reinstalada en el puesto reclamado; del reconocimiento y declaración del despido injustificado; del reconocimiento y declaración de que la materia de trabajo en el puesto que reclama, subsiste;**

LUIS ERNESTO VALDÉS COVARRUBIAS  
70.f6a66.20.f63.f6a66.00.00.00.00.00.00.00.00.00.00.00.00.ab.ac  
05/12/21 13:06:56





PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN

**integral del salario y de que su pago consiste en noventa días de salario, del pago de los intereses moratorios, sobre el monto total de las prestaciones que reclama, en virtud de que al tratarse de prestaciones accesorias, al resultar improcedente su acción principal, éstas siguen su misma suerte, lo anterior de conformidad con los considerandos cuarto y sexto de la presente resolución.- - - TERCERO. Se condena al titular demandado de la \*\*\*\*\* \*\* \*\*\*\*\* \*  
\*\*\*\*\* \*\*\*, al pago de aguinaldo de los años mil novecientos noventa y nueve y dos mil uno, así como la parte proporcional de los años dos mil y dos mil dos; al pago de vacaciones y prima vacacional de los años mil novecientos noventa y nueve al dos mil dos; al reconocimiento de antigüedad del primero de noviembre de mil novecientos noventa y nueve al quince de enero de dos mil dos; al pago de las aportaciones al Sistema de Ahorro para el Retiro correspondientes a los periodos señalados en la condena a reconocimiento de antigüedad; al pago de los gastos médicos y de las medicinas que se generen, así como el pago de cuotas al Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, que se causen durante la tramitación del presente juicio, así como de los gastos contraídos y**

***solventados por la actora por causa de su embarazo, alumbramiento y gastos posteriores, por el periodo comprendido del veintisiete de diciembre de dos mil al quince de enero de dos mil dos, ordenándose la apertura del incidente de liquidación con fundamento en el artículo 843 de la Ley Federal del Trabajo, de aplicación supletoria a la ley de la materia, así mismo a otorgarle una indemnización compatible con la gravedad del daño sufrido a consecuencia del acto discriminatorio del que fue objetó, por el periodo comprendido del veintisiete de diciembre de dos mil al quince de enero de dos mil dos, lo anterior de conformidad con los considerandos quinto y sexto de la presente resolución.- - Finalmente, con fundamento en el artículo 13 del Reglamento de Transparencia y Acceso a la información del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, aprobado por el Tribunal en Pleno en sesión del diez de junio del dos mil tres y publicado en el Diario Oficial de la Federación de fecha doce de junio de dos mil tres, dese vista a la partes interesadas en este juicio laboral, para que manifiesten si en el caso de que se haga público el laudo, están de acuerdo en que también se publiquen sus nombres y datos personales, en la inteligencia de que la falta de aceptación expresa conlleva***







**Trabajadores al Servicio del Estado; de la reinstalación en la categoría de \*\*\*\* \*\***

**\*\*\*\*\* \* \*\*\*\*\***, de la

**\*\*\*\*\* \* \*\*\*\*\***

**\*\* \*\* \*\*\*\*\* \*\*\*\*\* \*\* \*\*\*\*\***; del

**pago de salarios caídos, y los que se sigan generando, a partir del seis de marzo del dos mil uno, y hasta que la actora sea reinstalada en el puesto reclamado; del reconocimiento y declaración del despido injustificado; del reconocimiento y declaración de que la materia de trabajo en el puesto que reclama, subsiste; del reconocimiento y declaración de que el salario del puesto reclamado y los aumentos que se le otorguen, son respecto de lo tabulado más las prestaciones contractuales que se precisan y forman e integran el salario real, percibido por la reclamante de manera ordinaria, y que debe de servir de base para el pago de las prestaciones reclamadas, del respeto y aplicación del artículo 423, fracción X, para poder rescindir a la actora de su Contrato Individual de Trabajo, con fundamento en los artículos 423, fracción X, 47 fracción XV, 991, 784, 800 a 805 de la Ley Federal del Trabajo y 46 a 46 bis de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, y 86 a 110 de las Condiciones Generales de Trabajo de la**

**\*\*\*\*\* demandada; del reconocimiento y declaración de que el salario del puesto reclamado y los aumentos que se le otorguen, son respecto de lo tabulado más las prestaciones contractuales que se precisan y forman e integran el salario real, percibido por la reclamante de manera ordinaria, y que debe de servir de base para el pago de las prestaciones reclamadas; de la nulidad de cualquier documento, acuerdo o convenio, pactados con la intervención de la actora, del reconocimiento y declaración de que el aguinaldo forma parte integral del salario y de que su pago consiste en noventa días de salario, del pago de los intereses moratorios, sobre el monto total de las prestaciones que reclama, en virtud de que al tratarse de prestaciones accesorias, al resultar improcedente su acción principal, éstas siguen su misma suerte, lo anterior de conformidad con los considerandos cuarto y sexto de la presente resolución.- - - CUARTO. Se condena al titular demandado de la \*\*\*\*\* \*\* \*\*\*\*\* \***

**\*\*\*\*\* \*\*\*\*\***, al pago de aguinaldo de los años mil novecientos noventa y nueve y dos mil uno, así como la parte proporcional de los años dos mil y dos mil dos; al pago de vacaciones y prima vacacional de los años mil novecientos noventa y nueve al dos mil dos; al



**reconocimiento de antigüedad del primero de noviembre de mil novecientos noventa y nueve al quince de enero de dos mil dos; al pago de las aportaciones al Sistema de Ahorro para el Retiro correspondientes a los periodos señalados en la condena a reconocimiento de antigüedad; al pago de los gastos médicos y de las medicinas que se generen, así como el pago de cuotas al Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, que se causen durante la tramitación del presente juicio, así como de los gastos contraídos y solventados por la actora por causa de su embarazo, alumbramiento y gastos posteriores, por el periodo comprendido del veintisiete de diciembre de dos mil al quince de enero de dos mil dos, ordenándose la apertura del incidente de liquidación con fundamento en el artículo 843 de la Ley Federal del Trabajo, de aplicación supletoria a la ley de la materia, así mismo a otorgarle una indemnización compatible con la gravedad del daño sufrido a consecuencia del acto discriminatorio del que fue objeto, por el periodo comprendido del veintisiete de diciembre de dos mil al quince de enero de dos mil dos, lo anterior de conformidad con los considerandos quinto y sexto de la presente resolución.- - - QUINTO. Gírese oficio al Décimo**

**Segundo Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito, a fin de informarle del cumplimiento de la sentencia de amparo número DT. 835/2019, remitiéndole copia certificada de la presente resolución. - - - Con fundamento en el artículo 13 del Reglamento de Transparencia y Acceso a la información del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, aprobado por el Tribunal en Pleno en sesión del 10 de junio del 2003 y publicado en el Diario Oficial de la Federación de fecha 12 de junio de 2003, dese vista a la partes interesadas en este juicio laboral, para que manifiesten si en el caso de que se haga público el laudo, están de acuerdo en que también se publiquen sus nombres y datos personales, en la inteligencia de que la falta de aceptación expresa conlleva su oposición para que el laudo respectivo se publique con dichos datos.- - - Notifíquese personalmente a las partes” (fojas 764 a 765 vuelta).**

El laudo reclamado se sustenta en las siguientes consideraciones:

**“PRIMERO. Con fundamento en el artículo 77, fracción I, de la Ley de Amparo, esta Sala en cumplimiento a la ejecutoria de cuenta, con esta**



***fecha deja insubsistente el laudo de veintiocho de mayo de dos mil diecinueve y en su lugar dicta una nueva resolución, siguiendo los lineamientos señalados en la ejecutoria DT. 835/2019, en los siguientes términos:- - -***

***SEGUNDO.- En cumplimiento a la ejecutoria de cuenta, al existir una cuestión de carácter perentorio, como lo es la excepción de prescripción fundada en el artículo 113, fracción II, inciso a) de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, se procede a su estudio en los siguientes términos: “Ya que de la fecha en que surtió efecto el escrito de fecha veintiocho de junio de dos mil, donde manifestó categóricamente que no labora por medio de nombramiento o se desempeña bajo el contrato de prestación de servicios profesionales, hasta la fecha de presentación de su demanda el ocho de junio de dos mil uno, trascurrió en exceso el término de 4 meses previsto por el artículo 113, fracción II, inciso a) de la Ley Federal del Trabajo al Servicio del Estado”. - - - Asimismo, opuso la excepción de prescripción de la siguiente manera: - - - “Para el caso de que la actora pretendiera ejercitar acción alguna derivada a partir de la conclusión del último contrato suscrito entre las partes, pues si el mismo terminó por causa natural el***

**veintiséis de diciembre de dos mil, al haber presentado su demanda hasta el ocho de julio de dos mil uno, transcurrió en exceso el término de 4 meses previsto por el artículo por el artículo 113, fracción II, inciso a), de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado”. - - - Del estudio de la excepción de mérito, esta Sala concluye que es infundada, en virtud de que la única fecha susceptible de hacerla operante es la aducida por la actora como aquella en la que aconteció la ruptura del vínculo laboral, por lo tanto, si la accionante manifestó en el hecho IV, de su escrito inicial de demanda, esto es a foja 8 de autos que fue despedida el cinco de marzo de dos mil uno, al haber presentado su demanda el ocho de junio de dos mil uno, es claro que no transcurrió el término de 4 meses previsto en el artículo 113, fracción II, inciso a), de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.- - - Sirviendo de sustento a lo anterior la siguiente jurisprudencia: **“PRESCRIPCIÓN. ES IMPROCEDENTE TOMAR COMO BASE PARA SU CÓMPUTO EL HECHO EN QUE SE FUNDÓ LA EXCEPCIÓN QUE SE OPONE A LA ACCIÓN DERIVADA DEL DESPIDO”** (la transcribe y cita datos de localización). - - - **TERCERO. El Protocolo para Juzgar con perspectiva de****



**Género surge de las resoluciones de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, de la experiencia y trabajo del Poder Judicial de la Federación y de la incorporación de los criterios más relevantes del Sistema Interamericano y el Sistema Universal de Derechos Humanos.- - - En ese sentido, el citado protocolo establece lo siguiente: - - - “La perspectiva de género permite mirar la diversidad de cuerpos y de proyectos de vida, así como la necesidad de adecuación de las normas y del entorno en el que se desenvuelven las personas; permite detectar cuando un trato diferenciado es ilegítimo y cuando es necesario.- - - La aplicación de la perspectiva de género en el ejercicio argumentativo de quienes imparten justicia es una forma de garantizar el derecho a la igualdad y de hacer que se manifieste como un principio fundamental en la búsqueda de soluciones justas. Ello impactará en las personas, en la consecución de sus proyectos de vida y en la caracterización del Estado como garante de dichos proyectos”.- - - Por otra parte, es preciso citar lo dispuesto en el artículo 9 del Convenio 183 de la Organización Internacional del Trabajo, relativo a la protección de la maternidad, mismo que a la letra versa: “**Artículo 9. - - - 1. Todo miembro debe adoptar****

*medidas apropiadas para garantizar que la maternidad no constituya una causa de discriminación en el empleo, con inclusión del acceso al empleo (...).- - - Esta Sala, a efecto de garantizar el derecho a la igualdad, el cual es un mandato derivado de la Constitución y de los instrumentos internacionales que atañe a toda persona que aplica derecho, considera que toda vez que la parte actora señaló en los hechos de su demanda haber sido víctima de un acto discriminatorio a causa de su estado de gravidez, tomando en cuenta que ello implicaría un desequilibrio entre las partes y una violación a los Derechos Humanos, es necesario dictaminar órdenes de protección y realizar un análisis de género.- - - CUARTO. La litis en el presente asunto consiste en determinar si le asiste el derecho a \*\*\*\*\* \*\*\*\*\*  
\*\*\*\*\* \*\*\*\*\* para reclamar la reinstalación y diversas prestaciones con motivo del cese injustificado del que dice haber sido objeto el seis de marzo de dos mil uno, derivado del estado de gravidez en el que se encontró, o bien si como lo manifiesta el titular demandado la \*\*\*\*\* \*\* \*\*\*\*\* \* \*\*\*\*\*  
\*\*\*\*\* , que la parte actora carece de acción y de derecho para reclamar sus pretensiones, puesto que la relación existente entre las partes*



**otros de su trabajo, a efecto de solventar las necesidades económicas, no sólo de su persona sino además de su embarazo y preparar la llegada de su hijo, que eventualmente nació y en la actualidad ya es mayor de edad.- - - Así las cosas, esta Sala al ponderar los hechos y las pruebas desahogadas en el sumario, formulará una ponderación especial a efecto de equilibrar la vulnerabilidad generada por el cese de la trabajadora en su situación personal de modo que se atemperará la aplicación de la norma jurídica a efecto de no ser tratada de igual manera que otras personas que no se encuentran en la desventaja que se encontraba la trabajadora.- - - Ciertamente en el caso particular la trabajadora al encontrarse en estado de gravidez, necesitaba en mayor medida de los servicios médicos y sociales que derivan de la estabilidad de su trabajo, y en este caso particular se advierte que ingresó a laborar el día primero de noviembre de mil novecientos noventa como empleada de confianza, que en un inicio gozó de los derechos de seguridad social derivados de la ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado y que sin embargo a partir del mes mayo del año dos mil se le cambió su nombramiento para considerarla**





la \*\*\*\*\* \*\* \*\*\*\*\* \*

**\*\*\*\*\* , a efecto de justificar sus excepciones y defensas ofreció los siguientes medios de prueba: I. Las documentales consistentes en: a) El original del Contrato de Prestación de Servicios de fecha dieciséis de mayo de dos mil (fojas 63 a 66), al haberlo hecho propio la actora tiene pleno valor probatorio para acreditar que, con fecha dieciséis de mayo de dos mil, las partes celebraron un contrato con una vigencia del dieciséis de mayo al veintiséis de junio de dicha anualidad así mismo destacan las siguientes cláusulas:**

Cláusula	Contenido
SEGUNDA	<p>SERVICIOS. - "EL PRESTADOR DEL SERVICIO", ACEPTA Y SE COMPROMETE A REALIZAR LAS ACTIVIDADES QUE "LA PRESTATARIA DEL SERVICIO" DETERMINE, MISMAS QUE SERÁN EVENTUALES Y TRANSITORIAS, APLICANDO AL MÁXIMO SU CAPACIDAD Y CONOCIMIENTOS PARA CUMPLIRLAS SATISFACTORIAMENTE, ASÍ COMO GUARDAR UNA CONDUCTA RECTA Y PROBA DURANTE LA VIGENCIA DEL CONTRATO.</p> <p>EL CUMPLIMIENTO DE ESTE CONTRATO SERÁ POR AMBAS PARTES, "EL PRESTADOR DEL SERVICIO" SE OBLIGA A DESEMPEÑAR SUS ACTIVIDADES, EN EL LUGAR O LUGARES EN LOS QUE SE REQUIERAN SUS CONOCIMIENTOS Y CAPACIDADES, LAS CUALES DEBERÁ EJECUTAR DE ACUERDO A LAS CLÁUSULAS PACTADAS EN ESTE CONTRATO Y "LA PRESTATARIA DEL SERVICIO" SE OBLIGA A CUBRIR LOS HONORARIOS CORRESPONDIENTES A CAMBIO DE LA PRESTACIÓN DE LOS SERVICIOS.</p>
TERCERA	<p>DESEMPEÑO DE ACTIVIDADES. - "EL PRESTADOR DEL SERVICIO", ADECUARA EL DESEMPEÑO DE SUS ACTIVIDADES A LOS HORARIOS QUE, SE INDIQUEN EN EL LUGAR O LUGARES QUE SE REQUIERAN PARA EL CUMPLIMIENTO DE ESTE CONTRATO COMO CONSECUENCIA, LAS ACTIVIDADES LAS DESARROLLARÁ DE CONFORMIDAD CON LAS NECESIDADES QUE RECLAMEN SATISFACE "LA PRESTATARIA DEL</p>





**148 y 169 a 182), carecen de relevancia en virtud de que no demuestran punto alguno en controversia.- - - III. La confesional a cargo de la actora, la cual fue desahogada en audiencia del veintisiete de septiembre de dos mil dos (fojas 122 y 123), beneficia a su oferente respecto de las posiciones calificadas previamente de legales, absueltas en sentido afirmativo, siendo las siguientes: “5. Que sí ratifica el contenido de la documental mencionada en la pregunta anterior, solicitando se le ponga a la vista. - SE CALIFICA DE LEGAL. - RESPUESTA.- Si, haciendo observación de fojas 61 a 63 y 64 de autos.- - - 7. Que sí ratifica el contenido de la documental mencionada en la pregunta anterior, solicitando se le ponga a la vista. - SE CALIFICA DE LEGAL. - RESPUESTA. - Sí.- - - 8. Que sí reconoce algunas de las firmas que aparecen en la constancia de nombramiento y/o asignación de remuneraciones de fecha primero de noviembre de 1999 visible a 69 de los autos, solicitando se le ponga a la vista. - SE CALIFICA DE LEGAL. RESPUESTA. -Si”. - - - IV y V. En cuanto a la instrumental de actuaciones y la presuncional legal y humana, su estudio y análisis queda implícito en la presente resolución.- - - Toda vez que le recayó la carga de la prueba al titular demandado para acreditar**



que la relación existente entre las partes fue de naturaleza distinta a la laboral, la \*\*\*\*\*

\*\* \*\*\*\*\* \* \*\*\*\*\* \*\*\*\*\* , ofreció a

juicio los originales de dos Contratos de Prestación de Servicios Profesionales, celebrados entre las partes, sin embargo, del clausulado de los mismos se desprendió que existieron elementos propios de una relación de trabajo, en virtud de que se tenía una adscripción, un horario, un salario y sobre todo, existió subordinación por parte de la accionante, para con el titular demandado, por lo cual, la relación existente entre las partes, fue en todo momento de carácter laboral.- - - En las relatadas condiciones, toda vez que quedó acreditado que la naturaleza de la relación existente entre las partes es de carácter laboral, se continuará con el estudio.- - - QUINTO. Por existir una cuestión de carácter perentorio se procede a su estudio, el titular demandado opuso la excepción de prescripción en los siguientes términos: - - - "En contra de todas y cada una de las prestaciones reclamadas con un año de anterioridad a la fecha de presentación de su escrito inicial de demanda, esto es por el periodo comprendido del nueve de junio de dos mil al ocho de junio de dos mil uno, en términos de lo previsto por el artículo





32 a 42, 45 a 46 bis de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado; de la reinstalación en la categoría de Jefe de Departamento Imagen y Relaciones, de la Administración Central de Imagen y Relaciones de la Administración General de Aduanas; del pago de salarios caídos, y los que se sigan generando, a partir del seis de marzo del dos mil uno, y hasta que la actora sea reinstalada en el puesto reclamado; del reconocimiento y declaración del despido injustificado; del reconocimiento y declaración de que a materia de trabajo en el puesto que reclama, subsiste; del respeto y aplicación del artículo 423, fracción X, para poder rescindir a la actora de su Contrato Individual de Trabajo, con fundamento en los artículos 423, fracción X, 47 fracción XV, 991, 784, 800 a 805 de la Ley Federal del Trabajo y 46 a 46 bis de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, y 86 a 110 de las Condiciones Generales de Trabajo de la Secretaría demandada; en virtud de que al tratarse de prestaciones accesorias, al resultar improcedente su acción principal, estas siguen su misma suerte [prestaciones 1, 2, 3, 6, 13 y 18].- - - SÉPTIMO. A continuación se procede a analizar la existencia de una vulneración a los derechos humanos de la accionante, toda vez



***critério: “DESPIDO DE UNA TRABAJADORA BURÓCRATA DE CONFIANZA MOTIVADO POR SU GRAVIDEZ. REGLAS PARA RESOLVER EL JUICIO LABORAL RELATIVO” (la transcribe y cita datos de localización).- - - En ese contexto, es procedente analizar si el hecho de que una trabajadora embarazada acuda a laborar durante todo el periodo de gravidez, sin contar con una licencia médica previa y post parto, es un acto de discriminación.- - - En primer lugar, se entiende por discriminación al fenómeno sociológico en los seres humanos que atenta contra la igualdad, siendo sinónimo de distinguir o diferenciar, por lo cual tal acto u omisión implica un acto de distinción, generando desigualdad y marginación entre los seres humanos de una sociedad.- - - La discriminación por razón de sexo comprende aquellos tratamientos peyorativos que se fundan no sólo en la pura y simple constatación del sexo de la víctima, sino también aquellos que se basen en circunstancias que tengan una directa conexión con el sexo.- - - El embarazo es un elemento o factor diferencial que, por razones obvias incide de forma exclusiva sobre las mujeres, que no puede acarrear conforme a la interdicción por la discriminación por razón de sexo, perjuicios a la mujer trabajadora.- - -***



**Consecuentemente, al tratarse el embarazo de una condición biológica que afecta exclusivamente a la mujer, es necesario tomar medidas que le brinden protección a la misma, durante el embarazo y después del mismo, condicionando las potestades organizativas y disciplinarias del empleador, a efecto de evitar la discriminación por razón de sexo, prevista en el artículo 1º, párrafo quinto, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, así como por el artículo 1.1 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos.- - - Estas premisas traen consigo que se califique como discriminación directa, basada en el sexo, la omisión de cumplir con las obligaciones relativas al otorgamiento de prestaciones de seguridad social, tales como la atención médica, durante y después del embarazo, así como la autorización de las licencias correspondientes.- - - De ahí que se afirme que un trato desfavorable motivado por la situación de embarazo está directamente relacionado con el sexo de la víctima y constituye una discriminación directa por razón de sexo, siendo irrelevante, a efectos de apreciar la diferencia de trato, que ningún hombre se encuentre en una situación comparable y pueda servir de término de comparación.- - - El**





**lo manifestado por la actora relativo a su condición de embarazo, en el hecho 3 de su escrito inicial de demanda: - - - “Que entró en periodo de gravidez a partir de los primeros días del mes de mayo del dos mil, al catorce de enero de dos mil uno, habiendo laborado todo este periodo sin incapacidad previa y post parto al alumbramiento de su hijo varón el día quince de enero de dos mil uno, sin haber contado tampoco con un periodo de lactancia, ni de ninguna otra prestación del derecho social”.- - - A efecto de acreditar la discriminación de la que fue objeto \*\*\*\*\* \*\*\*\*\* \*\*\*\*\***

**\*\*\*\*\* , ofreció las siguientes pruebas: - - -**

**1. Las confesionales a cargo del Sistema de Administración Tributaria y la Administración General de Aduanas las cuales fueron desechadas en audiencia del dieciséis de abril del dos mil dos (fojas 104 y 105) y la confesional a cargo de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, la cual, carece de relevancia en atención a que la absolvente negó la totalidad de las posiciones que se le articularon. - - - 2. Las confesionales para hechos propios a cargo del \*\*\*\*\* \*\*\*\*\* \*\* \*\*\*\*\* \*\***

**\*\*\*\*\* \*\* \*\*\*\*\* , de los**

**Responsables o \*\*\*\* \*\* \*\*\*\*\* \*\***

**\*\*\*\*\* \* \*\*\*\*\* \*\* \*\* \*\*\*\*\***



\*\*\*\*\* \*\* \*\*\*\*\* y Responsable o

**Responsables del Centro de trabajo de la actora, las cuales fueron desechadas en audiencia del dieciséis de abril del dos mil dos (fojas 104 y 105) y las confesionales para hechos propios a cargo de \*\*\*\*\* de la cual se decretó su deserción en audiencia del nueve de febrero de dos mil dieciocho (fojas 453 y 454), y la de \*\*\*\*\* de la cual se decretó su deserción en audiencia del dieciocho de marzo de dos mil catorce (fojas 350 y 351).- -**

**- 3. Las documentales consistentes en: - - - a) El original de diez recibos de pago correspondientes al periodo del primero de noviembre de mil novecientos noventa y nueve al quince de abril de dos mil (fojas 16 a 25) objetada en términos generales, desahogadas por su propia y especial naturaleza en audiencia del dieciséis de abril del dos mil dos (fojas 104 y 105), tiene valor probatorio para acreditar que en el periodo comprendido del primero de noviembre de mil novecientos noventa y nueve, al quince de febrero de dos mil, le fue cubierta la cantidad de \$ \*\*\*\*\* (\*\*\*\*\*), por concepto de salario quincenal, del dieciséis de febrero al quince de marzo de dos mil, le fue cubierta la cantidad de \$ \*\*\*\*\***

(\*\*\*\* \*\* \*\*\*\*\* \*\*\*\*\* \* \*\*\*\*  
\*\*\*\*\* \*\*\*\*\* \*\*\*\*\* \*\*\*\*\*), por  
**concepto de salario quincenal y del dieciséis de marzo al quince de abril de dos mil, le fue cubierta la cantidad de \$** \*\*\*\*\*(\*\*\*\* \*\*  
\*\*\*\*\* \*\*\*\*\* \* \*\*\*\* \*\*\*\*\*  
\*\*\*\*\* \*\*\*\*\* \*\*\*\*\*), por concepto de  
**salario quincenal.- - - b) Los originales de doce estados de cuenta expedidos por el** \*\*\*\*\*  
\*\*\*\*\* \*\*\*\*\* \*\*\*\*\*), objetados en cuanto  
**a autenticidad de contenido y firmas, admitida por su propia y especial naturaleza en audiencia del dieciséis de abril del dos mil dos (fojas 104 y 105), carecen de relevancia en virtud de que no demuestran punto alguno en controversia.- - - c) La copia de las Constancias de Percepciones y Retenciones (fojas 37 y 38), objetado en cuanto a autenticidad de contenido y firmas y de la cual se declaró la deserción del medio de perfeccionamiento en audiencia del nueve de febrero de dos mil dieciocho (fojas 453 y 454), toda vez que se trata de documentos objetados por el propio firmante y que el mismo no acreditó su objeción, tiene valor de indicio para presumir cierto que en el periodo comprendido del primero de enero al treinta y uno de diciembre del dos mil, a la accionante le fue cubierta las cantidades de \$** \*\*\*(\*\*\*\*\*



PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN

\*\*\*\*\* \*\*\*\*\* \* \*\*\*\*\* \*\*\*\*\* \*\*\*\*\*

\*\*\*\*\* \*\*\*\*\*), por concepto de aguinaldo, y de \$ \*\*\*\*\* (\*\*\*\*\* \*\*\*\*\* \* \*\*\*\* \*\*\*\*\* \*\*\*\*\* \*\*\*\*\*),

**por concepto de prima vacacional.- - - d) El expediente personal de la actora el cual fue presentado mediante promoción 18161 (foja 117), tiene pleno valor probatorio para acreditar que, con fecha primero de noviembre de mil novecientos noventa y nueve el titular demandado expidió nombramiento a favor de la accionante en la plaza de \*\*\*\* \* \*\*\*\*\***

**\*\*\*\*\* \*\*\*\*\* como de confianza, con vigencia hasta el treinta y uno de diciembre de dicha anualidad, así mismo se desprende que le fueron hechas las aportaciones al Sistema de Ahorro para el Retiro por el periodo de los bimestres 2 y 3 de dos mil.- - - e) La copia simple del oficio número 760-005, la cual fue desechada en audiencia del dieciséis de abril del dos mil dos (fojas 104 y 105).- - - f) Las copias certificadas de dos actas de nacimiento correspondientes a los hijos de la actora (fojas 39 y 42), objetadas en cuanto a autenticidad de contenido y firmas, admitidas por su propia y especial naturaleza en audiencia del dieciséis de abril del dos mil dos (fojas 104 y 105), tienen valor probatorio para acreditar que con fecha**

LUIS ERNESTO VALDÉS GÓMEZ ARRIBAS  
70.6a.66.20.63.6a.66.00.00.00.00.00.00.00.00.00.00.00.ab.ac  
05/12/21 13:06:56

**quince de enero de dos mil uno, nació \*\*\*\*\***  
**\*\*\*\*\* \*\*\*\*\* \*\*\*\*\***, hijo de la  
**accionante.- - - 4. Las testimoniales a cargo de**  
**\*\*\*\*\* \*\*\*\*\* \*\*\*\*\* \*\*\*\*\***, de la cual  
**se desistió la actora y de \*\*\*\*\* \*\*\*\*\***  
**\*\*\*\*\* y \*\*\*\*\* \*\*\*\*\* \*\*\*\*\***, las  
**cuales se desahogaron mediante audiencia del**  
**veintiséis de noviembre de dos mil catorce**  
**(fojas 370 a 372), ahora bien, de las posiciones**  
**absueltas por los testigos, destacan las**  
**siguientes: - - - “\*\*\*\*\* \*\*\*\*\***  
**\*\*\*\*\*: - - - 5. Que diga la testigo desde**  
**cuándo conoce a la actora del presente juicio.**  
**RESPUESTA.- La conocí en 1999 hasta 2001.- - -**  
**7. Que diga la testigo si sabe cuáles eran las**  
**funciones de la actora en el presente juicio en el**  
**puesto que desempeñaba. RESPUESTA.- Eran**  
**varias sus funciones y una de ellas era**  
**hacíamos base de datos de funcionarios.- - - 9.**  
**Que diga la testigo, si sabe cuál era el horario**  
**de labores de la actora en el presente juicio.**  
**RESPUESTA.- Era de 9:00 a las 18:00 horas”. - -**  
**- “\*\*\*\*\* \*\*\*\*\* \*\*\*\*\*.- - - 4. Que diga**  
**el testigo porque motivo conoció a la actora de**  
**este juicio en la \*\*\*\*\* \*\* \*\*\*\*\* \***  
**\*\*\*\*\* \*\*\*\*\* . RESPUESTA.- Era mi jefa.- - - 5.**  
**Que diga el testigo desde cuando conoce a la**  
**actora en el presente juicio. RESPUESTA.-**



*Aproximadamente en 1999, 2001.- - - 7. Que diga el testigo si sabe cuáles eran las funciones de la actora en el presente juicio en el puesto que desempeñaba. RESPUESTA.- Sí, formaba parte de un directorio de funcionarios, además de estar a cargo de cuestiones logísticas en eventos propios de la Administración General de Aduanas”. - - - En ese sentido, del análisis de las preguntas absueltas por los atestes, esta Sala concluye que dicha probanza no beneficia a su oferente, en atención a que no existe controversia, ni en la fecha de ingreso, ni en las funciones desempeñadas por la accionante, asimismo se advierte que no existe indagación alguna relativa al despido del que se duele la accionante.- - - 5 y 6.- En cuanto a la instrumental de actuaciones y la presuncional legal y humana, su estudio y análisis queda implícito en la presente resolución.- - - Del análisis de los medios de prueba allegados por la accionante, en especial de la copia certificada del acta de nacimiento de \*\*\*\*\* (foja 42), quedó acreditado en primer lugar que el quince de enero de dos mil uno, dio a luz y en segundo lugar que tal y como lo manifestó en el hecho 3 de su demanda, que en el periodo de mayo de dos mil al quince de enero de dos mil uno, se encontró en periodo de*

**gravidez, cumpliendo con la carga de la prueba, generándose una presunción sobre la existencia de la discriminación alegada.- - - Por otra parte, el titular demandado únicamente se limitó a excepcionarse en el sentido de que la relación existente entre las partes fue de naturaleza civil y no laboral, así como que la accionante tenía la calidad de confianza, a que hace alusión el artículo 5° de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado, acreditando únicamente el mismo que sí era una trabajadora catalogada como de confianza.- - - En ese sentido, toda vez que tal y como quedó acreditado en el considerando SEGUNDO de la presente resolución, la relación laboral entre las partes fue en todo momento de naturaleza laboral y no civil como lo pretendió hacer valer la**

\*\*\*\*\* \*\* \*\*\*\*\* \*

**\*\*\*\*\* , por lo tanto, al incumplir con las obligaciones previstas en el artículo 43, fracción VI, de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, al pretender esconder una relación laboral como de otra naturaleza, aún y cuando era conocedor del estado de embarazo en que se encontraba la accionante, es claro que existe la discriminación por motivo de sexo, ello en virtud de que aunado a que el titular no cumplió con las obligaciones que la ley**

**burocrática establece, sumó la agravante de privar a la actora del goce de la tutela especial requerida al encontrarse en periodo de gravidez, lo cual la coloca en una situación de desigualdad y vulnerabilidad, más aún si analizamos que de haber cumplido con su obligaciones, pagando las aportaciones correspondientes, por los periodos que amparaban los contratos celebrado entre las partes, es decir, del dieciséis de mayo al veintiséis de diciembre de dos mil, a efecto de que le fueran otorgadas las prestaciones de seguridad social, tales como atención médica, brindando la protección necesaria por su condición, atendiendo a lo dispuesto en el artículo 43, de la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, el cual establece la conservación de los derechos, hasta por dos meses, en caso de baja por cese, renuncia o terminación de la obra o del tiempo para el cual hubiera sido designada, es claro que dicho término hubiera abarcado por lo menos el periodo prenatal y el parto de su descendiente, situación que en la especie no aconteció; por lo tanto, el actuar del titular de la**

**\*\*\*\*\* \*\* \*\*\*\*\* \* \*\*\*\*\* \*\*\*\*\***, es

**violatorio del principio de no discriminación, previsto en los artículos 1º, párrafo quinto, de la**

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 1.1 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, numerales 4.1, 20.2 y 26 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, artículo 1° del Convenio Internacional del Trabajo No. 111, Relativo a la Discriminación en Materia de Empleo y Ocupación, pero especialmente a lo dispuesto en el artículo 11.2 de la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), que reconoce expresa y literalmente el derecho a la protección en favor de la mujer embarazada, así como lo dispuesto en nuestras Leyes Federales como lo es lo estipulado en la Ley Federal del Trabajo y la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.- - -

Sirviendo de sustento a lo anterior, el siguiente criterio: **“TRABAJADORAS EMBARAZADAS AL SERVICIO DEL ESTADO. SU DESPIDO CONSTITUYE UN ACTO DE DISCRIMINACIÓN POR LA SITUACIÓN DE VULNERABILIDAD EN LA QUE SE ENCUENTRAN”** (la transcribe).- - -

En virtud de todo lo anteriormente expuesto, es que esta Sala llega a la conclusión de que sí existió un acto de discriminación por parte del titular demandado \*\*\*\*\* \*\* \*\*\*\*\* \*

\*\*\*\*\* \*\*\*\*\* por el estado de gravedad de la hoy actora \*\*\*\*\* \*\*\*\*\*



**\*\*\*\*\* .- - - Ahora bien, con independencia de que haya sido una trabajadora de confianza, la hoy actora, ello no es impedimento para que ante la discriminación por motivo de sexo que sufrió por parte del \*\*\*\*\* \*\* \*\* \*\*\*\*\* \*\***

**\*\*\*\*\* \* \*\*\*\*\* \*\*\*\*\* , tenga el derecho a una reparación del daño, la cual debe ser adecuada en el sentido de que debe permitir compensar íntegramente los perjuicios y daños efectivamente sufridos a causa del acto discriminatorio, lo anterior atiende a que al Estado le corresponde tomar las medidas necesarias para asegurar que cualquier violación a los derechos humanos sea reparada por el daño que se haya causado, siendo esto una reparación integral que se encuentra prevista en el artículo 63 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, la cual dispone: “Artículo 63. 1. Cuando decida que hubo violación de un derecho o libertad protegidos en esta Convención, la Corte dispondrá que se garantice al lesionado en el goce de su derecho o libertad conculcados. Dispondrá, asimismo, si ello fuera procedente, que se reparen las consecuencias de la medida o situación que ha configurado la vulneración de esos derechos y el pago de una justa indemnización a la parte lesionada.- - - 2. En**

**casos de extrema gravedad y urgencia, y cuando se haga necesario evitar daños irreparables a las personas, la Corte, en los asuntos que esté conociendo, podrá tomar las medidas provisionales que considere pertinentes. Si se tratare de asuntos que aún no estén sometidos a su conocimiento, podrá actuar a solicitud de la Comisión”.- - - De la disposición convencional se tiene que ante la existencia de una violación a un derecho como en este caso es el derecho a la no discriminación, que se ubica contemplado en el artículo 1° de nuestra Carta Magna, las autoridades tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar el derecho y goce de los Derechos Humanos, y en consecuencia si resulta procedente el daño alegado, se deben reparar las consecuencias generadas, así como el pago de una justa indemnización a quien hubiese sufrido una lesión, y ya que en el caso en concreto no es factible restablecer los derechos a la hoy actora a la situación en que se encontraba antes de la violación por haber sido una trabajadora de confianza, entonces lo procedente es acudir a la medida indemnizatoria.- - - Es de mencionar que no es necesario que nuestras leyes laborales no lo contemplen o no establezcan con precisión las**



*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 establecer una cantidad monetaria que deberá ser cubierta para resarcir a la persona que ha resentido el daño en cuestión, por lo que el alcance del resarcimiento debe responder a una reparación integral del daño generado y probado, mismo que sea consecuencia directa del acto discriminatorio, esto es, deberá advertirse una reparación efectiva y proporcional a la afectación sufrida, sin que exista un límite máximo al que pueda responder la compensación, ya que el monto dependerá de las circunstancias específicas del caso, por lo que deberá existir una adecuación entre el morito y el menoscabo sufrido, en consecuencia la indemnización otorgada debe ser compatible con la gravedad del daño sufrido a resultas del acto discriminatorio, compensando íntegramente tal situación.- - - Lo anterior se puede observar de la tesis número 1ª, III/2015 (10a.), emitida por la Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en la Décima Época, publicada en la Gaceta del Semanario Judicial de la Federación Libro 14, Enero de 2015, Tomo 1, a página 757 y con número de*



PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN

**registro 2008260 que a la letra señala:**  
**“DISCRIMINACIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL.**  
**LA FIJACIÓN DE UNA INDEMNIZACIÓN POR**  
**PARTE DEL JUZGADOR ESTARÁ**  
**CONDICIONADA A LA EXISTENCIA DE UN**  
**DAÑO” (la transcribe).- - - En virtud de todo lo**  
**anteriormente expuesto, y al haber quedado**  
**acreditado de forma fehaciente que sí existió**  
**una violación al derecho humano consistente en**  
**la discriminación por razón de sexo en materia**  
**laboral por encontrarse \*\*\*\*\***

**\*\*\*\*\*** **en estado de gravidez, el cual se**  
**concretó con el hecho de que la misma fue**  
**privada de sus prestaciones de seguridad**  
**social, tales como la atención médica o el**  
**otorgamiento de las licencias de maternidad, y**  
**ya que la actora sí acreditó la base de la**  
**discriminación y el demandado no justificó con**  
**ninguna de sus pruebas sus excepciones y**  
**defensas, las cuales es de recordar que fueron**  
**enfocadas a que la relación existente entre las**  
**partes fue de naturaleza civil y no laboral,**  
**aunado a que se trata de una trabajadora de**  
**confianza, y tomando en consideración que el**  
**legislador federal dispuso un año después del**  
**parto como margen razonable para conservar el**  
**empleo de las trabajadoras embarazadas y en**  
**situación de maternidad en términos del artículo**









**actora, en virtud de que no precisa con claridad a que documentos se refiere [prestación 7].- - - Ahora bien, respecto al pago de aguinaldo [prestación 9], es preciso señalar que de las constancias que obran en autos se advierte que el titular demandado fue omiso en cubrirle dicha prestación en el año mil novecientos noventa y nueve, así mismo se advierte a foja 37 le fue cubierta la cantidad de \$ \*\*\*\*\* (\*\*\*\*\*  
 \*\*\*\*\* \* \*\*\*\*\* \*\*\*\*\* \*\*\*\*\* \*\*\*\*\*  
 \*\*\*\*\*), por concepto de aguinaldo del año dos mil, en consecuencia se condena al titular demandado al pago de aguinaldo, por lo que se le adeudan a la accionante las siguientes cantidades:**

<b>AÑO</b>	<b>PERIODO</b>	<b>DÍAS QUE LE CORRESPONDEN</b>	<b>SALARIO QUINCENAL/ DIARIO</b>	<b>MONTO PAGADO</b>	<b>AGUINALDO</b>	<b>DIFERENCIA</b>
1999	Del 1 de noviembre al 31 de diciembre	6.66	\$***** / \$ *****	---	\$*****	\$*****
2000	Del 1 de enero al 29 de febrero	6.67	\$***** / \$ *****		\$*****	\$*****
	Del 1 de marzo al 15 de mayo	8.33	\$***** / \$ *****		\$*****	
	Del 16 de mayo al 26 de junio	1.67	Del 16 al 31 de mayo \$***** / \$ *****	\$*****	\$*****	
	Del 1 de julio al 26 de diciembre	2.89	Del 1 al 26 de junio \$***** / * *****		\$*****	
	Del 1 de julio al 26 de diciembre	19.56	\$***** / \$ *****		\$*****	



**advierde a foja 37 que le fue cubierta la cantidad de \$ \*\*\*\*\* (\*\*\*\*\* \*\*\*\*\* \* \*\*\*\* \*\*\*\*\* \*\*\*\*\* \*\*\*\*\*), por concepto de prima vacacional, en consecuencia se condena al titular demandado al pago de vacaciones y prima vacacional, por lo que se le adeudan a la accionante las siguientes cantidades:**

AÑO	PERIODO LABORADO	DÍAS QUE LE CORRESPONDEN	SALARIO QUINCENAL/DIARIO	MONTO PAGADO	VACACIONES	PRIMA VACACIONAL	DIFERENCIA
1999	Del 1 de noviembre al 31 de diciembre	3.33	\$*****/ \$ *****	---	\$*****	\$ *****	\$*****
2000	Del 1 de enero al 29 de febrero	3.33	\$*****/ * *****	\$****	\$*****	* *****	
	Del 1 de marzo al 15 de mayo	4.17	\$*****/ \$ *****	---	\$*****	\$ *****	
	Del 16 de mayo al 26 de junio	.83	Del 16 al 31 de mayo \$*****/ \$ *****	---	\$ *****	\$ *****	
		1.44	Del 1 al 26 de junio \$*****/ \$ *****	---	\$ *****	\$ *****	\$*****
	Del 1 de julio al 26 de diciembre	9.78	\$*****/ \$ *****	---	\$*****	\$*****	
	Del 27 al 31 de diciembre**	.28	\$*****/ \$ *****	---	---	\$ *****	
2001	Del 1° de enero al 31 de diciembre**	20	\$*****/ \$ *****	---	---	\$*****	\$*****
2002	Del 1° al 15 de enero**	.83	\$*****/ \$ *****	---	---	\$ *****	\$ *****
<b>Total</b>				\$****	\$*****	\$*****	\$*****

\*Cabe hacer la aclaración que la cuantificación de la prima vacacional se hizo sobre el 30% que prevé la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, en atención a que si bien es cierto la accionante reclamó 150%, al ser una prestación superior, debió acreditar su procedencia lo cual en especie no aconteció.

\*\* En atención a que la condena a la indemnización comprende las prestaciones como si nunca se hubiera interrumpido la relación de trabajo entre las partes.











de improcedencia o defecto en la misma, de conformidad con lo señalado en el artículo 179 de la ley de la materia y en virtud de que el escrito respectivo reunía los requisitos que establece el numeral 175, en relación con el diverso 181 de dicho ordenamiento, se determinó **admitirla**.

De igual forma con fundamento en lo previsto en el numeral 181 de la legislación invocada, se ordenó notificar por lista a las partes el auto admisorio de la demanda, a efecto de que tuvieran conocimiento del juicio de amparo directo promovido por \*\*\*\*\* para que en el plazo de quince días presentaran, en su caso, alegatos o bien promovieran amparo adhesivo.

También, se ordenó correr traslado al Agente del Ministerio Público de la Federación con copia de la demanda de amparo para que hiciera las manifestaciones que considerara necesarias.

Se determinó que este juicio y el registrado con el número **DT. 148/2020**, promovido por el

\*\*\*\*\* \*\* \*\* \*\*\*\*\* \*\* \*\*\*\*\* \*



PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN \*\*\*\*\*

, se vieran simultáneamente por reclamar el mismo laudo dictado por la **Segunda Sala del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.**

Por diverso acuerdo de **diez de septiembre de dos mil veinte** (foja 122), el Presidente de este Tribunal Colegiado tuvo por presentado el juicio de amparo adhesivo promovido por el \*\*\*\*\* \*\* \*\*

\*\*\*\*\* \*\* \*\*\*\*\* \* \*\*\*\*\* \*\*\*\*\* , en términos del artículo 182 de la Ley de Amparo vigente, por lo que se notificó personalmente a la parte actora, para que en el término de tres días expresara lo que a su interés conviniera respecto del amparo adhesivo; asimismo, se corrió traslado al Agente del Ministerio Público de la Federación adscrito, quien se abstuvo de formular pedimento.

Por diverso auto de **cinco de noviembre de dos mil veinte**, el Presidente de este Tribunal Colegiado determinó, con base en la certificación levantada por el Secretario de Acuerdos, que **precluyó** el término de quince días otorgado a las partes para que aquella que obtuvo sentencia favorable o bien la que tuviera interés jurídico presentaran, en su caso, amparo adhesivo, o bien





**SEGUNDO. Oportunidad del amparo.** Este juicio de amparo ha sido promovido en tiempo porque, el laudo reclamado se notificó personalmente a la parte quejosa el **doce de febrero de dos mil veinte** (foja 768 del expediente laboral); por lo que el plazo previsto para tal efecto **inició el trece de febrero de dos mil veinte, y concluyó el cuatro de marzo de dos mil veinte;** mediando los días **quince, dieciséis, veintidós, veintitrés, veintinueve de febrero de dos mil veinte, así como uno de marzo de dos mil veinte** por corresponder a sábados y domingos; por tanto, dado que la demanda de amparo fue presentada ante la autoridad responsable el **cuatro de marzo de dos mil veinte** (foja 4 del cuaderno de amparo); entonces, se encuentra dentro de lapso de quince días hábiles siguientes al en que surtió efectos la notificación del laudo combatido; lo cual se ajusta a la hipótesis que prevé el artículo 17 de la Ley de Amparo vigente.

La demanda de **amparo adhesivo** también fue presentada en tiempo, toda vez que el auto por el que se admitió la demanda de amparo principal



74, fracción I, de la Ley de Amparo, en cuanto a la fijación clara y precisa del acto reclamado, se establece que de la lectura integral de la demanda de amparo y las constancias que integran el expediente laboral **\*\*\*\*\***, se advierte que en la especie, el acto reclamado, atribuidos a la **Segunda Sala del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje**, lo constituye la emisión del laudo de **catorce de enero de dos mil veinte**.

Es aplicable, la tesis aislada P. VI/2004, del Tribunal Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, consultable en la página 255, Tomo XIX, de la Novena Época, del Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, correspondiente a abril de 2004 (registro 181810), con el rubro siguiente: **“ACTOS RECLAMADOS. REGLAS PARA SU FIJACIÓN CLARA Y PRECISA EN LA SENTENCIA DE AMPARO”**.

**CUARTO. Certeza del acto reclamado.** La existencia del laudo reclamado, quedó acreditada con el informe justificado que rindió el **Presidente de la Sala responsable** y con los autos del



**en la presente demanda de amparo, conculca los derechos fundamentales y las garantías de la quejosa consagradas en los artículos 1º, 14, 16, 17, 109 y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, toda vez que dicho fallo definitivo es notoriamente ILEGAL al ser el mismo INCONGRUENTE con las constancias procesales deducidas en juicio, CARECIENDO de una correcta fundamentación y motivación legal, no siendo preciso ni lógico con las actuaciones procedimentales deducidas en juicio, incurriendo la autoridad responsable en graves defectos de lógica en su raciocinio; y, finalmente, sin que se aprecien los hechos en conciencia; omitiéndose valorar debidamente en dicho fallo diversas pruebas; violándose con ello en agravio de la impetrante de Amparo los artículos 841 y 842 de la Ley Federal del Trabajo aplicados supletoriamente a la legislación de la materia. - - - En efecto, la Sala A Quo considera de forma EQUIVOCADA e INCONGRUENTE que la parte demandada CONTROVIRTIO TODOS LOS HECHOS DE LA DEMANDA, siendo que la realidad es que la Secretaría tercero interesada contesto con evasivas o bien, no planteo controversia sobre los hechos III, IV, V, VI y VII de la demanda, por lo que la autoridad responsable debió de tener por admitidos los**

***hechos no controvertidos o contestados con evasivas, sin poder ofrecer pruebas en contrario conforme al artículo 878 fracción IV de la Ley Federal del Trabajo de aplicación supletoria, tal y como a continuación se explica. - - - En primer lugar y por la trascendencia para el presente concepto de violación, son de importancia los siguientes artículos: - - - “Artículo 130.” - - - “Artículo 878.” (Se transcriben) - - - De lo anterior, se concluye que los demandados (en el procedimiento laboral burocrático) al momento de contestar la demanda, se deben referir a cada uno de los hechos, esto es, los deben de contestar de manera particularizada, pues de lo contrario, el silencio y las evasivas harán que se tengan por admitidos (hechos) aquellos sobre los cuales no se suscite controversia y no se admitirá prueba en contrario. - - - Ahora bien, la Secretaría demandada mediante escrito de fecha cinco (05) de julio de dos mil uno (2001) contesta la demanda en el juicio natural, sin embargo, de la misma se advierte que contesto con evasivas o bien, no opuso controversia, sobre los hechos III, IV, V, VI y VII de la demanda. - - - Así pues, para dar mejor claridad, es necesario hacer una comparación en que forma contesta y controvierte los hechos I y II de la demanda y como contesta los restantes***

**hechos del III al VII. - - - Hecho I de la demanda. -**

**- - I. La C. \*\*\*\*\***

**\*\*\*\*\*, ingreso a laborar a la \*\*\*\*\***

**\*\* \*\*\*\*\* \* \*\*\*\*\* \*\*\*\*\* \*\*\*\*\***

**\*\* \*\*\*\*\* \*\*\*\*\* \*\*\*\*\***

**\*\*\*\*\* \*\*\*\*\* \*\* \*\*\*\*\***

**Administración de Imagen y Relaciones, ultimo departamento, a partir del 1° de Noviembre de 1999, por conducto de nombramiento previo, por tener la calidad requerida para el puesto reclamado y haber solicitado su ingreso previamente a la plaza demandada, con un sueldo mensual que percibía la actora por la suma de \$\*\*\*\*\* \*\*\*\*\* \*\*\*\*\* \*\*\*\*\***

**\*\*\*\*\* \*\*\*\*\* diarios más prestaciones contractuales, por lo que se hizo el nombramiento expedido por el C. \*\*\*\*\***

**\*\*\*\*\* \*\*\*\*\* \*\*\*\*\* en su calidad de**

**Administrador de Recursos Humanos, y representante de los codemandados, y posteriormente fue promovida al puesto de JEFE DEL DEPARTAMENTO IMAGEN Y RELACIONES, de la Administración Central de Imagen y Relaciones, de la Administración General de Aduanas, dependiente de la S.H.C.P.**

**- - - Contestación al hecho I de la demanda. - - -**

**I.- Este correlativo que se contesta es parcialmente cierto en lo que se refiere a la**

LUIS ERNESTO VALDÉS GÓV. ARRUJAS  
70.f4a66.20.f3.f6a66.000.000.000.000.000.000.000.000.ab.ec  
05/12/21 13:06:56



***fecha en que la actora ingreso a prestar sus servicios como Jefe del departamento de Proyectos Especiales de la Administración de Imagen y Relaciones de la Administración General de Aduanas y que posteriormente haya sido promovida a ocupar el puesto de Jefe de Departamento de Imagen y Relaciones ambos con la categoría de confianza, lo que se deberá tener como una confesión expresa en su contra de la adora, de acuerdo a lo previsto por el artículo 794 de la Ley Federal del Trabajo de aplicación supletoria. negándose que el sueldo que percibía era el que manifiesta en su demanda, siendo el caso que según se desprende de la lectura de los talones de percepciones que exhibe se aprecia a todas luces que mi representado le cubría la cantidad \$\*\*\*\*\* quincenalmente por concepto de sueldos compactados. para mi representado, negándose que haya sido con categoría de base. - - - Son aplicables al presente caso las siguientes jurisprudencias que se transcriben: - - - “Confesión en el procedimiento laboral.” - - - “TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, DE CONFIANZA NO ESTAN PROTEGIDOS POR EL APARTADO “B” DEL ARTÍCULO 123 EN CUANTO A LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO.” (Se transcriben) - - - Aspectos relevantes (hecho I***









**CATEGÓRICAMENTE, en virtud de que la actora determinó libre y espontáneamente dar por terminada su relación laboral con mi representado a partir del 15 de mayo del año 2000 y suscribir un contrato de prestación de servicios profesionales bajo el régimen de honorarios con efectos a partir del 6 de mayo del 2000, y que evidentemente se trata de una relación civil y no laboral, negándose todas las demás manifestaciones de carácter subjetivo y unilateral que vierte la actora, debiendo ser acreditadas en su momento, por no encontrarse exenta de la carga de la prueba en tal sentido, de acuerdo a lo previsto por el artículo 81 del Código Federal de Procedimientos Civiles de aplicación supletoria y por lo que hace a las diversas manifestaciones del hecho que se contesta, se ignora por no ser hechos propios de mi representada. - - - Aspectos relevantes (hecho III y su contestación) - - - De lo arriba señalado, se puede apreciar que la enjuiciada contesta lo narrado en el hecho III, de la demanda de la siguiente forma: - - -**

<b>Demanda</b>	<b>Contestación</b>
<b>La actora entro en periodo de gravidez</b>	<b>No contesta ni controvierte</b>
<b>Que laboro sin incapacidad previa y posparto al alumbramiento de su hijo</b>	<b>No contesta ni controvierte</b>
<b>No conto con el periodo de</b>	<b>No contesta ni controvierte</b>







**prohibido el embarazo a todas las empleadas de su nivel dentro de la \*\*\*\*\* \*\* \*\*\*\*\* \***

**\*\*\*\*\* \*\*\*\*\***, porque así lo requería el servicio", por lo que ya no era útil para dicha Secretaria demandada, lo anterior sucedió como ya se dijo en el área que tenía asignado en la Secretaria en cuestión, sucediendo los hechos aproximadamente a las 11:25 horas del el día de los hechos, 5 de marzo de 2001, habiendo realizado dicha separación sin causa, ni justificación e investigación previa, sin aviso de la causa o motivos de dicha separación por escrito y sin el cese correspondiente, por lo que a la actora no le quedó más remedio que interrumpir su jornada de trabajo y al intentar reanudar sus labores al día siguiente 6 de marzo próximo pasado, le fue prohibido el paso por elementos de seguridad de ese centro de trabajo, por lo que se trata de un despido injustificado, el que reclama en la especie y se deriva por que subsisten las causas que dieron origen a la contratación de la actora, ya que la actora, había ocupado el puesto reclamado desde el 1° de noviembre de 1999 de manera ininterrumpida y por los últimos 360 días en la misma plaza, puesto y categoría y se le extendió otro contrato a diverso trabajador en el lugar de la actora, en idénticos términos a los otorgados





<p>1° de noviembre de 1999 de manera ininterrumpida y por los últimos 360 días en la misma plaza, puesto y categoría y se le extendió otro contrato a diverso trabajador en el lugar de la actora, en idénticos términos a los otorgados a la actora.</p>
---

**Hecho V de la demanda. - - - V. Cabe señalar que los codemandados desde que resulto evidente el estado de gravidez de la reclamante, empezaron a hostilizarla, con un sin número de circunstancias a efecto de perjudicarla y causarle agravios, por instrucciones insistimos del C. \*\*\*\*\* \*\* \*\* \*\*\*\* \*\*\*\*\* , quien inicialmente se encontraba en el puesto de Administrador de Imagen y Relaciones en su carácter de Jefe inmediato superior de la actora, a aun cuando desde su ingreso la reclamante manifestó su condición a su estado civil, como una persona casada, ya que le prohibieron todo tipo de permisos, no le aceptaron ningún tipo de licencia médica, le interrumpieron sus servicios médicos y le negaron sus derechos al período de incapacidad medica prenatal y alumbramiento y su actitud llevo al máximo al negarse a pagar sus percepciones normales desde el 1° de enero del 2001, incluso hasta la fecha de su injustificado despido y también le**



**negaron la circunstancia de que firmara su asistencia a sus labores en la listas correspondientes, todo esto por órdenes directas del C. \*\*\*\*\* \*\* \*\* \*\*\*\* \*\*\*\*\***, y posteriormente al cambio de este funcionario ocupo el cargo el Lic. \*\*\*\*\*, quien fue quien culmino estos hostigamientos y persecución de la demandante en su despido injustificado, de acuerdo a lo antes narrado, que en obvio de repeticiones innecesarias, pido se tengan por íntegramente transcritas como si a la letra fuese en este nuevo numeral, para todos los efectos legales y conducentes del caso. - - - Contestación al hecho V de la demanda. - - - V.- Este correlativo que se contesta **SE NIEGA ROTUNDAMENTE.** En virtud de tratarse de manifestaciones de carácter subjetivo y unilateral que vierte la actora carentes de sustento legal, debiendo ser acreditadas en su momento, por no encontrarse exenta de la carga de la prueba en tal sentido, de acuerdo a lo previsto por el artículo 81 del Código Federal de Procedimientos Civiles de aplicación supletoria, reiterando que la C. \*\*\*\*\* \*\*\*\*\* \*\*\*\*\* \*\*\*\*\* \*\*\*\*\* **firmó dos contratos por prestación de servicios profesionales bajo el régimen de honorarios el primero de ellos con efectos a partir del 16 de mayo del año próximo pasado y**

**último de los mismos con efectos a partir del 1° de julio del 2000, por lo que evidentemente se trata de una relación de naturaleza civil, donde la actora no tenía un horario asignado, ni centro de trabajo, y mucho menos firmaba listas de asistencia. - - - Aspectos relevantes (hecho V y su contestación) - - - De lo arriba señalado, se puede apreciar que la enjuiciada contesta lo narrado en el hecho V., de la demanda, de la siguiente forma:**

<b>Demanda</b>	<b>Contestación</b>
<p><b>Cabe señalar que los codemandados desde que resulto evidente el estado de gravidez de la reclamante, empezaron a hostilizada, con un sin número de circunstancias a efecto de perjudicarla y causarle agravios, por instrucciones insistimos del C. Israel de la Cruz Castillejos, quien inicialmente se encontraba en el puesto de Administrador de Imagen y Relaciones en su carácter de Jefe inmediato superior de la actora, a aun cuando desde su ingreso la reclamante manifestó su condición a su estado civil, como una persona casada, ya que le prohibieron todo tipo de permisos, no le aceptaron ningún tipo de licencia médica, le interrumpieron</b></p>	<p><b>No contesta ni controvierte.</b></p>



**SECRETARIA DE HACIENDA Y CRÉDITO PÚBLICO, ADMINISTRACIÓN GENERAL DE ADUANAS**, la actora se dirigió a su domicilio que tiene bien registrado los demandantes y opto por seguir su reclamación en la presente vía, negándole incluso el derecho de realizar su acta de entrega-recepción de la jefatura del departamento que ocupaba y que se encontraba a su cargo, por lo que en este acto igualmente se pone de manifiesto lo anterior a fin de liberar de cualquier responsabilidad que quieran imputarles los codemandados, ya que en lo sucesivo su cargo sería atendida por el nuevo jefe que había contratado el Administrador Central de Recursos Humanos de los enjuiciados, persona que la sustituiría en la plaza que desempeñaba en esos momentos y como la actora expuso su inconformidad, le manifestaron a efecto de convencerla, que: **"posteriormente le darían un nuevo contrato en un lugar paralelo y con todas sus prestaciones"**, a lo que la demandante tampoco estuvo de acuerdo y mucho menos conforme. - - - **Contestación al hecho VI de la demanda. - - - VI.- Este correlativo que se contesta SE NIEGA CATEGÓRICAMENTE,** en virtud de tratarse de manifestaciones de carácter subjetivo y unilateral que vierte la actora carentes de



***sustento legal, debiendo ser acreditadas en su momento, por no encontrarse exenta de la carga de la prueba en tal sentido, de acuerdo a lo previsto por el artículo 81 del Código Federal de Procedimientos Civiles de aplicación supletoria, aclarando que dejó de ocupar el puesto de Jefe de Departamento a partir del 15 de abril del 2000. - - - Aspectos relevantes (hecho VI y su contestación) De lo arriba señalado, se puede apreciar que la enjuiciada contesta lo narrado en el hecho VI., de la demanda, de la siguiente forma: - - -***

Demanda	Contestación
<p><b><i>En tal orden de ideas y ante la intransigencia del ALTO FUNCIONARIO de SERVICIOS DE ADMINISTRACIÓN TRIBUTARIA, DE LA SECRETARIA DE HACIENDA Y CRÉDITO PÚBLICO, ADMINISTRACIÓN GENERAL DE ADUANAS, la adora se dirigió a su domicilio que tiene bien registrado los demandantes y opto por seguir su reclamación en la presente vía, negándole incluso el derecho de realizar su acta de entrega-recepción de la jefatura del departamento que ocupaba y que se encontraba a su cargo, por lo que en este</i></b></p>	<p><b><i>No contesta ni controvierte.</i></b></p>

LUIS ERNESTO VALDÉS GOVARRUBIAS  
 70.6a.66.20.63.6a.66.00.00.00.00.00.00.00.00.00.00.ab.ac  
 05/12/21 13:06:56

*acto igualmente se pone de manifiesto lo anterior a fin de liberar de cualquier responsabilidad que quieran imputarles los codemandados, ya que en lo sucesivo su cargo sería atendida por el nuevo jefe que había contratado el Administrador Central de Recursos Humanos de los enjuiciados, persona que la sustituiría en la plaza que desempeñaba en esos momentos y como la adora expuso su inconformidad, le manifestaron. a efecto de convencerla, que: "posteriormente le darían un nuevo contrato en un lugar paralelo y con todas sus prestaciones", a lo que la demandante tampoco estuvo de acuerdo y mucho menos conforme.*

**Hecho VII de la demanda. - - - VII. En tal orden de ideas y con las anteriores declaraciones nos encontramos y estamos ante un injustificado despido de la actora de su trabajo, el día 6 de marzo del 2001, hecho que fue presenciado por diversas personas que se encontraban presentes en esos momentos señalados en los párrafos precedentes en las oficinas de la Secretaría codemandada de lo anterior se pone claramente de manifiesto que en ningún**







*sido reclamadas a través de la presente controversia, con los intereses legales que a la fecha de la liquidación hayan generado y que se sigan causando hasta la total resolución del presente juicio y se legal y cabalmente cumplido el Lauda que al efecto se emita por este Tribunal Federal Laboral.*

*De todo lo anterior (hechos, contestación a los hechos y cuadros comparativos), es claro que la aquí tercero interesada contesta los hechos de la demanda con evasivas o no los controvierte pues jamás controvierte de forma particularizada las circunstancias siguientes: - - - El estado de gravidez en que se encontraba la actora incluyendo el periodo de lactancia; - - - La falta de otorgamiento de prestaciones sociales; - - - El cambio de régimen contractual; - - - El desempeño del trabajo de la actora con esmero y dedicación. - - - La subordinación bajo la cual estaba sometida la quejosa; - - - Las circunstancias de su embarazo que originaron el despido injustificado; - - - La discriminación por encontrarse embarazada; - - - La falta de prestaciones médicas: - - - La falta de otorgamiento de incapacidad médica, prenatal Y posterior al alumbramiento; - - - Que su lugar de*

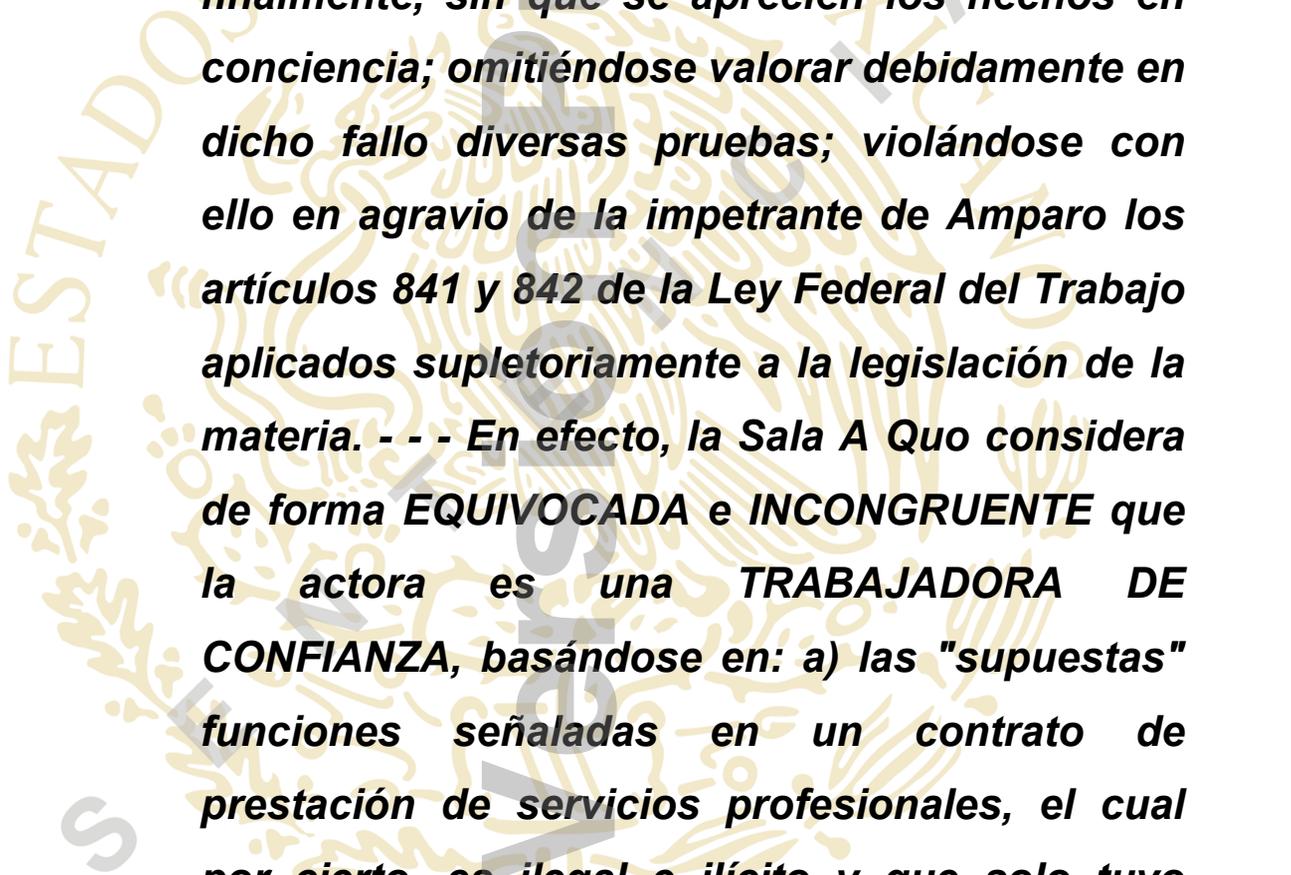
*trabajo ya se encontraba ocupado; - - - Falta de pago de salarios y; - - - El despido injustificado por causas de su embarazo. - - - Todas estas circunstancias están contenidas en los hechos III al VII del escrito inicial de demanda, por lo tanto la autoridad responsable debió de tener por admitidos los hechos que la demandada contesto con evasivas o fue omisa en plantear controversia, sin poder ofrecer prueba en contrario, con fundamento en la fracción IV del artículo 878 de la Ley Federal del Trabajo de aplicación supletoria, en relación con el artículo 130 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, pues la enjuiciada en el sumario laboral contesta la demanda sin referirse ni controvertir las circunstancias particulares contenidas en los hechos III al VII de la misma, lo que nos lleva a concluir que la responsable debió de tenerlos por admitidos sin que la Secretaria de Hacienda y Crédito Público pudiera ofrecer prueba en contrario, teniéndose por acreditado, entre otras cosas las circunstancias de encontrarse embarazada la actora, la discriminación laboral que sufrió, que es una trabajadora de base, así como la existencia del despido injustificado debido a su embarazo. - - - Sirve de apoyo la jurisprudencia por contradicción de tesis de la Segunda Sala*

de la Suprema Corte de Justicia de la Nación que a continuación se transcribe: - - - **“DEMANDA LABORAL AL CONTESTARLA. EL DEMANDADO DEBE REFERIRSE EN FORMA PARTICULARIZADA A TODOS Y CADA UNO DE LOS HECHOS Y NO NEGARLOS GENÉRICAMENTE.”** (Se transcribe) - - - Así las cosas, es evidente que las excepciones y defensas de la Secretaría tercero interesada se fundan en que no existió una relación de carácter laboral sino civil, sin embargo, al quedar superado este punto y reconocerse (tal y como se abordara en el siguiente concepto de violación y por así reconocerlo la autoridad responsable en el laudo combatido) que la relación que existió entre la quejosa y la tercero interesada si fue de índole laboral, su excepción quedo destruida y por ende, todas las particularidades que la rodean como son: las circunstancias del despido, condiciones generales de trabajo, discriminación por la situación de embarazo, etc., quedaron plenamente acreditadas al quedar superada por improcedente la excepción planteada por la moral oficial demandada, debiendo la Sala Responsable tener por acreditado el despido injustificado, por ciertas las condiciones generales de trabajo y acreditada la

**discriminación por el estado de gravidez en que se encontraba la actora en el juicio natural al momento de su despido. - - - Por lo aquí expresado, es que se debe conceder el AMPARO Y PROTECCIÓN DE LA JUSTICIA DE UNIÓN, para el efecto de que se deje insubsistente el laudo de fecha catorce (14) de enero de dos mil veinte (2020) y se dicte otro en el que se tengan por admitidos los hechos III al VII de la demanda, pues la Secretaria demandada no contesto los hechos de forma particularizada y no opuso controversia alguna al momento de contestarlos, debiéndose tener por admitido que la actora se encontraba en estado de gravidez, que prestó sus servicios hasta la fecha de su injustificado despido, que fue víctima de discriminación laboral por cuestión de su embarazo y que fue despedida injustificadamente debido a su embarazo. - - - SEGUNDO. El Laudo de fecha catorce (14) de enero de dos mil veinte (2020), que por esta vía se combate, y que constituye el acto reclamado en la presente demanda de amparo, conculca los derechos fundamentales y las garantías de la quejosa consagradas en los artículos 1°, 14, 16, 17, 109 y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, toda vez que dicho fallo definitivo es notoriamente ILEGAL al**



***ser el mismo INCONGRUENTE con las constancias procesales deducidas en juicio, CARECIENDO de una correcta fundamentación y motivación legal, no siendo preciso ni lógico con las actuaciones procedimentales deducidas en juicio, incurriendo la autoridad responsable en graves defectos de lógica en su raciocinio; y, finalmente, sin que se aprecien los hechos en conciencia; omitiéndose valorar debidamente en dicho fallo diversas pruebas; violándose con ello en agravio de la impetrante de Amparo los artículos 841 y 842 de la Ley Federal del Trabajo aplicados supletoriamente a la legislación de la materia. - - - En efecto, la Sala A Quo considera de forma EQUIVOCADA e INCONGRUENTE que la actora es una TRABAJADORA DE CONFIANZA, basándose en: a) las "supuestas" funciones señaladas en un contrato de prestación de servicios profesionales, el cual por cierto, es ilegal e ilícito y que solo tuvo como finalidad ocultar la relación de trabajo con la quejosa y la secretaria demandada; y, b) así como de la confesión que realiza la actora de que tuvo a su cargo a una secretaria y un técnico sin atender la situación real en la que se dio la prestación personal de servicios subordinados por la accionante de amparo (principio de primacía de la realidad contenido***



LUIS ERNESTO VALDÉS GÓMEZ ARRIQUIA  
70.646.66.20.63.64.66.00.00.00.00.00.00.00.00.00.00.ab.ac  
05/12/21 13:06:56





PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN

**almacenes fiscales. - - - Por otra parte, la accionante en el hecho 2 de su escrito de demanda (foja 7), manifestó que, con motivo de sus labores, tuvo a su cargo siempre desde su ingreso a una secretaria y un técnico, manifestación que esta Sala recoge como confesión expresa en términos del artículo 794 de la Ley Federal del Trabajo de aplicación supletoria a la de la materia. - - - En ese sentido, toda vez que la actora en el ejercicio de sus funciones se encontró desempeñando fiscalización, inspección, vigilancia y dirección, mismas que se encuentran contenidas en el artículo 5, fracción II, incisos a) y b) de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, es procedente considerarla como una trabajadora de confianza, quien por exclusión no goza de la estabilidad en el empleo prevista en el artículo 6 del citado ordenamiento legal. - - - Sirviendo de sustento a lo anterior la siguiente jurisprudencia: - - “TRABAJADORES DE CONFIANZA AL SERVICIO DEL ESTADO. BASTA QUE DESARROLLEN ALGUNA DE LAS FUNCIONES DESCRITAS EN EL ARTÍCULO So., FRACCIÓN II, DE LA LEY RELATIVA, PARA SER CONSIDERADOS CON ESE CARÁCTER.” (Se transcribe) - - - Consecuentemente, en virtud de que existe una restricción prevista en la en la**

***fracción XIV, del apartado B, del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, respecto de la estabilidad en el empleo de los trabajadores de confianza, resulta procedente absolver a la Secretaría de Hacienda y Crédito Público del cumplimiento del Contrato Individual de Trabajo en términos de los artículos 20 a 25, 47 y 48 de la Ley Federal del Trabajo y 1, 2, 3, 7, 10, 11, 12, 14, 18, 19, 21 a 31, 32 a 42, 45 a 46 bis de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado; de la reinstalación en la categoría de Jefe de Departamento Imagen y Relaciones, de la Administración Central de imagen y Relaciones de la Administración General de Aduanas; del pago de salarios caídos, y los que se sigan generando, a partir del seis de marzo del dos mil uno, y hasta que la actora sea reinstalada en el puesto reclamado; del reconocimiento y declaración, del despido injustificado; del reconocimiento y declaración de que la materia de trabajo en el puesto que reclama, subsiste; del respeto y aplicación del artículo 423, fracción X, para poder rescindir a la actora de su contrato individual de trabajo, con fundamento en los artículos 423, fracción X, 47 fracción XV, 991, 784, 800 a 805 de la Ley Federal del Trabajo y 46 a 46 bis de la Ley Federal de los***



**Trabajadores al Servicio del Estado, y 86 a 110 de las Condiciones Generales de Trabajo de la Secretaría demandada; en virtud de que al tratarse de prestaciones accesorias, al resultar improcedente su acción principal estas siguen su misma suerte (prestaciones 1, 2, 3, 6, 13 y 18.**

**- - - Lo anterior, es evidentemente ilegal, contrario a derecho, incongruente y deficiente en la motivación y fundamentación, puesto que no se puede considerar a la quejosa una trabajadora de confianza tomando como base documentos que únicamente ocultaron una relación laboral y violaron los derechos humanos de la quejosa, ni tampoco en que esta tuviera personal a su cargo, siendo este su equipo de trabajo, esto, por lo que a continuación se explica. - - - En primer lugar, es importante atender que ninguna persona, en su calidad de empleador, y más tratándose del Estado mexicano, puede obtener algún beneficio de su propio dolo (principio general del derecho), puesto que ello implicaría caer en el absurdo de que a través de violaciones a derechos humanos se pueden obtener beneficios en favor del violador de los mismos. -**

**- - Asimismo, es momento de que se reconozca que la Administración Pública Federal ha utilizado el pretexto de los trabajadores de**

**confianza (que es evidentemente inconstitucional e inconvencional) para que de manera indiscriminada (año con año, sexenio tras sexenio y cuando se le antoje) viole a su capricho los derechos laborales de sus trabajadores, pues les impide el acceso a su derecho a una indemnización justa e integral, pues si bien es cierto, los trabajadores de confianza no gozan de la estabilidad en el empleo, ello no implica que no tengan derecho a una indemnización, pues ello está totalmente en contra del artículo 1° de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y más aún, tratándose de despidos motivados por la situación de embarazo y maternidad, tal y como ocurrió en el conflicto de trabajo a estudio. - - - Debemos entender que todos los trabajadores de la Administración Pública Federal tienen derechos humanos laborales y la misma dignidad independientemente de que sean o no de confianza, y que estos últimos no pueden ser despedidos así, sin mayor motivo, pues los tiempos han cambiado y la clase trabajadora merece se le reconozca su digna labor social y como una forma de obtener ingresos para su sustento y la de sus hijos, seamos valientes y hagamos efectiva la reforma de 10 de junio de 2011 en materia de derechos humanos,**



**protegiendo a una clase históricamente desprotegida como son las mujeres, mujeres embarazadas y a las mujeres embarazadas trabajadoras, de lo contrario, la reforma se volvería una utopía, volvámonos más humanos y protejamos la valiosa función de las mujeres en nuestra sociedad, dejemos de pensar de forma machista y protejamos realmente y de forma adecuada a las personas que nos dieron la vida. - - - Bajo ese contexto, resulta un absurdo jurídico e inhumano, lo que fue aplicado en el laudo que se combate, esto, en atención a que por un lado -de forma atinada- la Sala responsable, reconoce que la Secretaria de Hacienda y Crédito Público en su calidad de patrón, oculto la relación de trabajo con la quejosa a través de la simulación de contratos de prestación de servicios profesionales, que contenían clausulas propias de una relación laboral, ese simple hecho implica varias consecuencias, a saber: - - - 1) Que la demandada violó el reconocimiento de la actora como trabajadora, pues oculto la situación real en que se encontraba, es decir, en una relación de trabajo; - - - 2) Que a raíz de dicho ocultamiento y simulación se le discrimino a la quejosa al realizar una diferenciación respecto de sus demás compañeros de trabajo que si**

*tenían reconocida su calidad como trabajadores, atentando contra su dignidad humana; - - - 3) Que se le impidió el acceso y ejercicio a sus derechos como trabajadora y la seguridad social, incluyendo a una vivienda digna, la salud (seguros de invalidez, maternidad, enfermedades, etc.), al ahorro, al acceso a una pensión decorosa, etc.; - - - 4) El acceso y ejercicio de sus derechos sindicales; y, - - - 5) Se impide la materialización de su proyecto de vida como mujer, madre y trabajadora. - - - Tales consecuencias impactaron negativamente en la quejosa y su familia, atentando contra su dignidad como trabajadora y como mujer, pues los contratos de prestación de servicios profesionales al estar plagados de simulaciones y ocultar la real naturaleza del trabajo que desempeñaba la quejosa resultan ilícitos, pues su única finalidad fue violar los derechos laborales de la actora trabajadora. - - - Ante tales circunstancias, cualquier cláusula, declaración o interpretación que se derive de dichos contratos es ilegal por tener como única finalidad violar derechos humanos, ello atendiendo el principio general del derecho de que "el hecho perjudica al que lo hizo, no a su contrario". - - - Vale la pena recordar que constituye un delito discriminar a*

***las personas e impedir el pleno ejercicio de sus derechos laborales, y más tratándose de mujeres en estado de gravidez tal y como se encontraba la actora en el juicio natural, lo que motivo su despido injustificado, tal y como se desprende del Código Penal Federal en el artículo que se transcribe a continuación: - - - Capítulo Único - - - Discriminación - - - “Artículo 149 Ter.” (Se transcribe) - - - Ahora bien por otro lado resulta absurdo que la responsable se base en esos contratos ilícitos para determinar que la actora se desempeñaba como trabajadora de confianza al supuestamente advertirse en su clausulado que la quejosa tenía como funciones las de "Vigilar el cumplimiento de las políticas tendientes al desalojo de patios y almacenes fiscales", cuando dicho instrumento fue utilizado por la patronal para ocultar la relación laboral y violar los derechos humanos de la actora, por lo que no se le puede conceder ninguna interpretación o aplicación en beneficio al violador de derechos humanos, sino todo lo contrario, obligarlo a que repare e inhibirlo a realizar dichas conductas que violan derechos fundamentales, por lo que no es justificable de ninguna manera que la autoridad responsable argumente que las funciones de confianza se desprenden de un acto ilícito que ocultaron la***

*verdadera naturaleza de la relación laboral, como son los contratos de prestación de servicios profesionales. Pues de lo contrario, resultaría en premiar al violador y a que sigan realizando conductas en perjuicio de sus propios trabajadores, lo que se equipara a un tipo de esclavitud laboral moderna. - - - Asimismo, no basta que la patronal diga que la actora desempeñaba funciones de confianza sino que se debe acreditar que dichas funciones eran materialmente realizadas por la actora independientemente de la ilegalidad e ilicitud de los contratos de prestación de servicios profesionales en los que se basa la autoridad responsable para determinar que la actora era una trabajadora de confianza. - - - Cabe señalar, que del universo probatorio no se desprende que la actora desempeñara materialmente funciones de confianza. - - - A mayor abundamiento, y suponiendo que puedan tener algún tipo de valor en beneficio de la Secretaria de Hacienda y Crédito Público los contratos de prestación de servicios profesionales exhibidos en el juicio laboral, mediante los cuales violó los derechos laborales de la quejosa, no es suficiente con que se invoquen dichas funciones y categoría contenidas en esos instrumentos ilícitos, pues la patronal tuvo la*

***fatiga procesal de acreditar por un lado que las funciones encomendadas son de confianza y por otro lado que la quejosa realizó dichas funciones de confianza de forma permanente, aspecto que no fue acreditado por la patronal en el juicio natural ni tampoco valorado por la autoridad responsable. Tan estuvo en aptitud la tercero interesada de probar su dicho, que pudo exhibir en el juicio laboral las constancias, oficios, informes de trabajo, comunicados y cualquier otro tipo de documentación que acreditaran la realización de dichas funciones, por lo que la interpretación que realiza la Sala responsable resulta incorrecta e inconstitucional, pues la misma es en perjuicio de la trabajadora, cuando el obligado a acreditar las funciones de confianza corresponde al patrón y no a la trabajadora. - - - Por otro lado, resulta incorrecta la interpretación que realiza la autoridad responsable en el sentido de que la actora confeso en su demanda que tenía a su cargo una secretaria y un técnico, pues la misma se señala como parte de una asignación realizada por la patronal, no como una función, pues era personal de apoyo para su labor y era su grupo de trabajo, pues a todos en su conjunto, les asignaban las mismas funciones, mas no tenía la quejosa, un deber de vigilancia***

o de decisión o representación del patrón sobre sus funciones y trabajo respecto a dichas personas, por lo que el valor que le otorga la autoridad responsable resulta incorrecto, pues resulta ridículo y absurdo considerar que dos personas que auxilien a la accionante en el desempeño de las funciones de base asignadas a esta y a su mismo grupo, como su equipo de trabajo, nos lleven a concluir que la actora realizaba funciones como trabajadora de confianza, siendo una interpretación simplista y machista en perjuicio de la quejosa, pues el que le asignen un equipo de trabajo ni siquiera es una función como se ha dicho, sino es una condición impuesta unilateralmente por el patrón a la trabajadora, pues no es lo mismo asignar personal que desarrollar funciones (que necesariamente deberán ser de confianza y ser acreditadas) sobre dicho personal. - - - En ese mismo orden de ideas, el hecho de que tenga personal asignado por la patronal no basta para que se considere que la accionante de amparo desempeñara funciones de confianza, pues es obvio que debe desempeñar alguna función de confianza sobre dicho personal y quedar plenamente acreditado, pues de una simple asignación (que por cierto no es una función) no se puede concluir que desempeñara una



**función de confianza si materialmente no se prueba que funciones desempeñaba, además de que dicha interpretación es contraria al principio pro personae y a los métodos hermenéuticos y principios constitucionales que se desprenden del artículo 1° del Pacto Federal. - - - Ahora bien, ante la duda de las labores que desempeñaba la quejosa sobre el personal que tuvo asignado por la patronal a su cargo, y atendiendo al principio general del derecho que dice "las dudas deben resolverse en el sentido más favorable", la interpretación que debe hacerse es conforme al artículo 1° Constitucional en todo lo que mayormente la beneficie, además de que las normas de trabajo deberán interpretarse en favor de los trabajadores conforme al artículo 6 de la Ley Federal del Trabajo de aplicación supletoria a la de la materia y del método para juzgar con perspectiva de género, dado que la quejosa al momento de su despido injustificado se encontraba en un estado de especial vulnerabilidad, pues recientemente había dado a luz a su hijo y por haberse encontrado en estado de embarazo. - - - Así pues, la autoridad responsable de manera incorrecta y desviada concluye y afirma que la actora desempeño funciones de fiscalización, inspección, vigilancia y dirección, mismas que se**

**encuentran contenidas en el artículo 5, fracción II, incisos a) y b) de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado. - - - Sin embargo, no precisa cuales funciones que supuestamente desempeño la actora se consideran como de fiscalización, cuáles de inspección, cuales vigilancia y por último cuales de dirección, lo que implica una incorrecta motivación por la autoridad responsable, dejando en completo estado de indefensión a la quejosa, pues es imposible combatir los argumentos de la Sala A Quo responsable quien de forma genérica adjetiva las funciones que considero de confianza, sin especificar que función en particular cumplió con las características de las de confianza. Máxime, que las funciones de fiscalización, inspección, vigilancia y dirección, entre sí, son diferentes. - - - Ante esas imprecisiones de la autoridad responsable para fundar y motivar de manera correcta que funciones de confianza considero de inspección, cuáles de fiscalización, cuáles de vigilancia y cuáles de dirección, pasamos a analizar los incisos a) y b) de la fracción II, del artículo 5 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y las funciones en las que fundamenta que la quejosa desempeñaba funciones de confianza. - - - Además no**

**debemos pasar por alto que dichas funciones que se consideren de confianza deben estar materialmente acreditadas, es decir, que efectivamente en los hechos se demuestre que la quejosa las desempeño y no solo haberse mencionado, fatiga procesal que le corresponde a la demandada y que la misma no acreditó, pues la responsable únicamente las señaló a manera de listado, mas no demostró que materialmente las hubiese llevado a cabo, ya sea con documentales como son escritos, oficios internos, actas circunstanciadas, a través de medios electrónicos o cualquier medio probatorio de los permitidos por la ley de la materia. - - - Así pues, para mejor estudio pasamos a analizar los incisos a) y b) de la fracción II, del artículo 5 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, en los términos siguientes: - - - “Artículo 5o.- Son trabajadores de confianza:” (Se transcribe) - - - Comentario: En el juicio natural, la patronal no demostró ni exhibió ningún catalogo (general de puestos definido por el poder ejecutivo) a que alude el artículo 20 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, por lo tanto, la quejosa no debe ser considerada como de confianza. - - - a).- Dirección, como consecuencia del ejercicio de sus atribuciones**

**legales, que de manera permanente y general le confieren la representatividad e implican poder de decisión en el ejercido del mando a nivel directores generales, directores de área, adjuntos, subdirectores y jefes de departamento. - - - Comentario: Esta debe cumplir, como requisito sine qua non, los tres (03) requisitos que señala este inciso, a saber: - - - 1. Que su función sea consecuencia del ejercicio de sus atribuciones legales. - - - No se cumple, debido a que quiso ocultar una relación de trabajo, a través de un contrato de prestación de servicios el cual no es legal, sino lo contrario, ilegal y violatorio de los derechos laborales de la actora, por lo que ni siquiera estuvo en posibilidad de ejercer sus atribuciones legales dado el ocultamiento de la relación de trabajo por parte de la patronal. - - - 2. De manera permanente y general le confieren la representatividad. - - - No se demostró que la quejosa representara al patrón en sus funciones de forma permanente y general (asignarle personal a su cargo no implica una representatividad del patrón ni siquiera es una función) tan es así que se ocultó una relación de trabajo mediante un contrato de prestación de servicios profesionales, el cual, por cierto, era por tiempo determinado, lo que lo hace todavía**

*más ilegal, si se permite la expresión. - - - 3. E implique poder de decisión en el ejercicio del mando. - - - De igual forma, no se demostró que la trabajadora quejosa tuviera un poder de decisión en el ejercicio de mando, siendo esta la fatiga procesal de la Secretaría tercero interesada, además, se insiste sobre la misma línea argumentativa en el sentido de que de forma ilegal e ilícita la empleadora más que querer asumir su responsabilidad laboral, lo que intento fue ocultar una relación de trabajo con los aberrantes contratos de prestación de servicios profesionales, tal y como se desprende los autos y en especial de sus defensas y excepciones. - - - b).- Inspección, vigilancia y fiscalización: exclusivamente a nivel de las jefaturas y subjefaturas, cuando estén considerados en el presupuesto de la dependencia o entidad de que se trate, así como el personal técnico que en forma exclusiva y permanente esté desempeñando tales funciones ocupando puestos que a la fecha son de confianza. - - - Comentario: para que se cumpla esta función o funciones, se debió de acreditar que materialmente realizaba dichas funciones a través de cualquier medio de prueba, no solo la mención (adjetivar) de supuestamente haberlas realizado, pues es una carga probatoria de la*

**Secretaría tercera interesada. Además, de que tales funciones estén consideradas en el presupuesto de la dependencia como de confianza, aspecto que no fue acreditado por la misma empleadora, pues no demostró que dichas funciones se encontraran en el presupuesto de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público. - - - Así pues, de lo anterior, se concluye que la tercero interesada no acreditó en el sumario laboral que la quejosa haya materialmente realizado y/o desempeñado las funciones que tomo en cuenta para determinar que era una trabajadora de confianza, insistiéndose en que el hecho de tener personal a su cargo no implica una función sino una condición de trabajo impuesta por el mismo patrón, así como tampoco la autoridad responsable motivo correctamente cuales funciones considero como de fiscalización, inspección, vigilancia y dirección, simplemente se limitó a generalizar y adjetivar las supuestas funciones que según realizaba la accionante de amparo (aun y cuando jamás se acreditó que las haya materialmente realizado) sin que se refiriera particularmente cuál función o funciones y porqué las consideraba como de fiscalización, inspección, vigilancia y dirección, aspecto que deja en estado de indefensión a la**

*parte que represento, pues no se le permite a esta quejosa combatir los argumentos precisos bajo los cuales la Sala responsable llevo a esa conclusión, lo que en sí misma la hace ilegal, por una deficiente motivación. - - - Sirven de apoyo los siguientes criterios de jurisprudencia:*

*- - - Sirven de apoyo los siguientes criterios de jurisprudencia:*

*- - - “TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO. PARA DETERMINAR SI TIENEN UN NOMBRAMIENTO DE BASE O DE CONFIANZA, ES NECESARIO ATENDER A LA NATURALEZA DE LAS FUNCIONES QUE DESARROLLAN Y NO A LA DENOMINACIÓN DE AQUÉL.” - - -*

*“TRABAJADORES DE CONFIANZA AL SERVICIO DE LOS ESTADOS Y MUNICIPIOS DE LA REPÚBLICA MEXICANA. PARA DETERMINAR SI TIENEN ESA CATEGORÍA ES*

*INDISPENSABLE COMPROBAR LA NATURALEZA DE LAS FUNCIONES QUE DESARROLLAN, INDEPENDIEMENTE DE QUE ALGUNA DISPOSICIÓN NORMATIVA LES*

*TRIBUYA UN CARGO O FUNCIÓN CON ESE CARÁCTER.” - - - “TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO. CUANDO SE*

*DEMANDA LA REINSTALACIÓN POR DESPIDO INJUSTIFICADO Y EL PATRÓN SE EXCEPCIONA ARGUMENTANDO QUE ERA DE CONFIANZA, A*

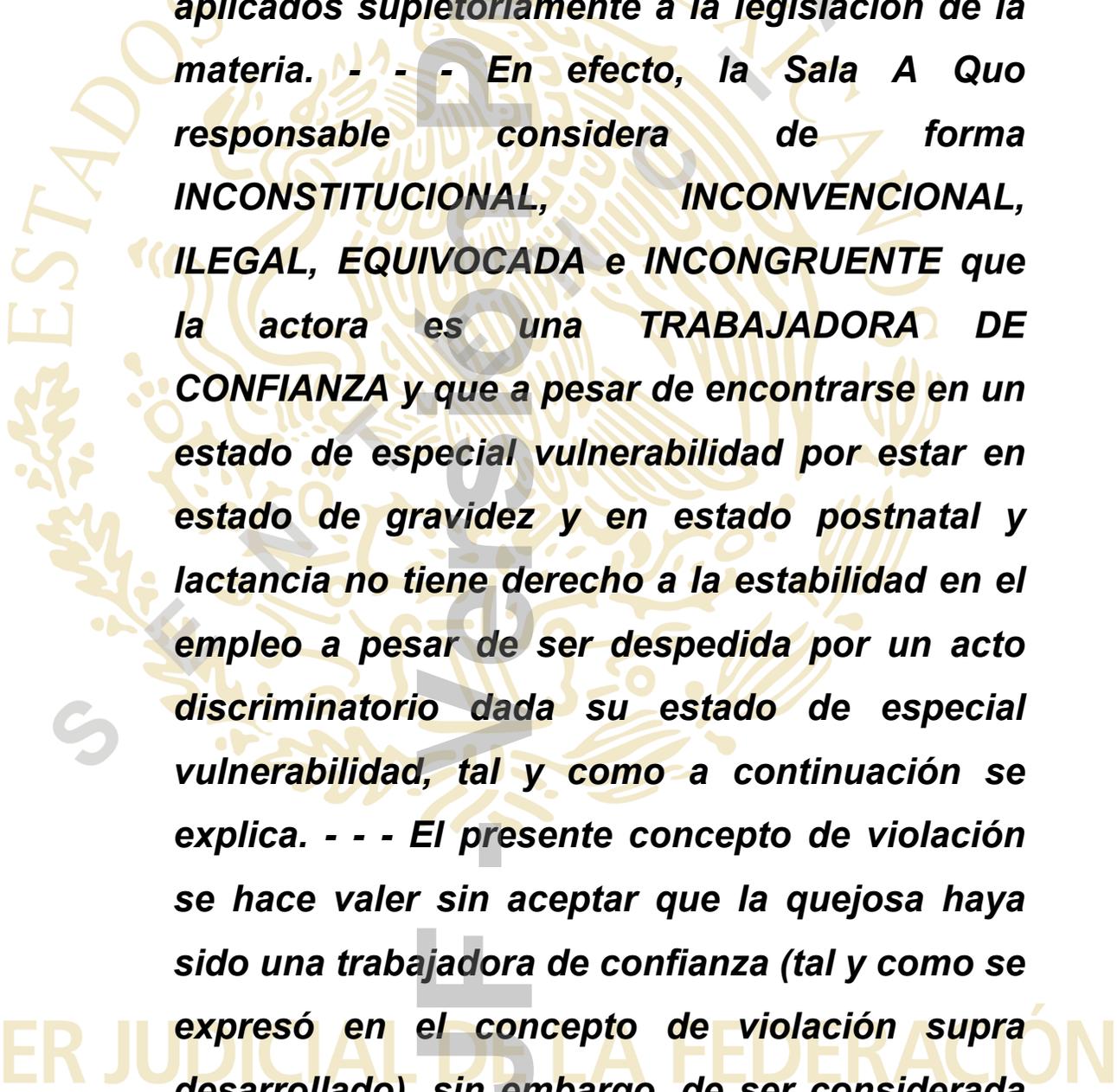
*ÉSTE LE CORRESPONDE LA CARGA DE LA PRUEBA.” - - - “TRABAJADORES DE*

**CONFIANZA. CARGA DE LA PRUEBA DE ESE CARÁCTER CUANDO SE OPONE COMO EXCEPCIÓN.”** (Se transcriben) - - - *Por lo anteriormente argumentado es que se debe conceder el AMPARO Y PROTECCIÓN DE LA JUSTICIA DE LA UNIÓN, para el efecto de que se deje insubsistente el laudo de fecha catorce (14) de enero de dos mil veinte (2020) y se dicte otro en el que se considere que la parte demandada no acredita su excepción de que la actora era una trabajadora de confianza sino por el contrario, que realizaba funciones como una trabajadora de base y por lo tanto que goza de su derecho a la estabilidad en el empleo. - - - TERCERO. El Laudo de fecha catorce (14) de enero de dos mil veinte (2020), que por esta vía se combate, y que constituye el acto reclamado en la presente demanda de amparo, conculca los derechos fundamentales y las garantías de la quejosa consagradas en los artículos 1º, 14, 16, 17, 109 y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, toda vez que dicho fallo definitivo es notoriamente ILEGAL al ser el mismo INCONGRUENTE con las constancias procesales deducidas en juicio, CARECIENDO de una correcta fundamentación y motivación legal, no siendo preciso ni lógico con las actuaciones procedimentales deducidas*



PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN

*en juicio, incurriendo la autoridad responsable en graves defectos de lógica en su raciocinio; y, finalmente, sin que se aprecien los hechos en conciencia; omitiéndose valorar debidamente en dicho fallo diversas pruebas; violándose con ello en agravio de la impetrante de Amparo los artículos 841 y 842 de la Ley Federal del Trabajo aplicados supletoriamente a la legislación de la materia. - - - En efecto, la Sala A Quo responsable considera de forma **INCONSTITUCIONAL, INCONVENCIONAL, ILEGAL, EQUIVOCADA e INCONGRUENTE** que la actora es una **TRABAJADORA DE CONFIANZA** y que a pesar de encontrarse en un estado de especial vulnerabilidad por estar en estado de gestación y en estado postnatal y lactancia no tiene derecho a la estabilidad en el empleo a pesar de ser despedida por un acto discriminatorio dada su estado de especial vulnerabilidad, tal y como a continuación se explica. - - - El presente concepto de violación se hace valer sin aceptar que la quejosa haya sido una trabajadora de confianza (tal y como se expresó en el concepto de violación supra desarrollado), sin embargo, de ser considerada como-tal, actualmente la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación se ha pronunciado sobre la estabilidad en el empleo a*



***nivel constitucional y convencional, de las trabajadoras de confianza al Servicio del Estado, que han perdido su trabajo derivado de una discriminación laboral dadas sus condiciones de especial vulnerabilidad al encontrarse embarazadas o bien, en periodo posnatal y lactancia, esto, mediante la sentencia del amparo directo número 29/2018 de fecha veintidós (22) de mayo de dos mil diecinueve (2019) - - - Para un mejor análisis del presente concepto de violación, utilizaremos la metodología y estructura siguiente: - - - a) Análisis de que efectivamente la quejosa es una trabajadora. - - - b) Que las funciones de la quejosa no son de confianza sino de base. - - - c) Marco jurídico que prevén los derechos humanos de la mujer. - - - d) El estado de embarazo en que se encontraba la impetrante de amparo y su estado postnatal y de lactancia al momento del injustificado despido. - - - e) La estabilidad especial y reforzada en el empleo establecida constitucionalmente, de que gozan las mujeres embarazadas conforme al artículo 123 apartado B fracción XI, inciso c), conforme al reconocimiento realizado en la sentencia del amparo directo 29/2018 pronunciada por la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación. - - - f) La manera de cómo la***



**autoridad responsable dio cumplimiento a la ejecutoria del amparo directo 29/2018 pronunciada por la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación. - - - g) Que la actora presto sus servicios personales subordinados hasta el día de su despido injustificado, por lo que resulta improcedente la excepción de prescripción planteada por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público. - - - h) La forma "machista" y "misógina" en que la Tercero Interesada quiere evadir su responsabilidad, solicitando el amparo y protección de la justicia, argumentando que al caso a estudio no se debe aplicar el método de juzgar con perspectiva de género. - - - i) El derecho de la quejosa a una indemnización por el despido injustificado del que fue objeto dado su especial estado de vulnerabilidad. - - - a) Análisis de que efectivamente la quejosa es una trabajadora. - - - Como bien lo resolvió la Sala A Quo responsable, en el considerando CUARTO (visible a foja 13 a 19) del laudo combatido, la relación que realmente existió entre la quejosa y la Secretaría tercero interesada es una de carácter laboral y no civil como dolosamente lo pretende hacer valer la patronal en el juicio laboral. - - - Además, de que en la contestación al hecho II de la demanda la Tercero Interesada,**

**confeso lo siguiente: - - - Contestación al hecho II de la demanda. - - - II.- Este correlativo que se contesta es parcialmente cierto en lo que se refiere a que la actora tuvo personal a su mando, tal y como ella lo reconoce categóricamente; "... realizando diversas labores como: base de datos de Diputados y Senadores, y otras actividades encomendadas a la actora y su grupo de trabajo lo que se deberá tenerse como una confesión expresa en su contra, de acuerdo a lo previsto por el artículo 794 de la Ley Federal del Trabajo de aplicación supletoria., a la ley de la materia por lo que ante confesión expresa relvo de prueba; por otra parte se niega que las labores que menciona fueran las que desempeño y que el horario de trabajo fuera en forma corrida, toda vez que disponía de las 14:00 a las 15:00 hrs. para tomar sus alimentos. - - - De los últimos dos (02) renglones se puede apreciar con meridiana claridad que la Secretaría demandada al dar contestación al hecho dos (II) de la demanda, en su parte final reconoce expresamente que la actora contaba con un horario para tomar sus alimentos, confesión que debe recogerse para efectos de acreditar que la quejosa se encontraba bajo la subordinación de la tercero interesada al reconocer que la trabajadora**



**contaba con un horario para tomar sus alimentos. - - - Por lo tanto, no hay lugar a dudas de que la quejosa siempre presto un servicio personal y subordinado a favor de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, tan es así, que esta última reconoció expresamente la existencia de un horario en que la quejosa tomaba sus alimentos. - - - b) Que las funciones de la quejosa no son de confianza sino de base. - - - Lo anterior ya fue materia de análisis del segundo concepto de violación, sin embargo, se insiste en que las funciones que desempeñaba la quejosa fueron de base y no de confianza, además de que la tercero interesada jamás acreditó que las funciones supuestamente realizadas por la trabajadora hubieren sido de naturaleza de confianza, de igual forma no se acreditó que materialmente las haya realizado. - - - Asimismo, el hecho de que tuviera personal asignado a su cargo no implica una función, sino una condición impuesta por el patrón, además de que tampoco se acreditó que sobre su grupo de trabajo desempeñara funciones de confianza sino que fue en cumplimiento a las funciones de base designadas a su equipo de trabajo incluyendo a la accionante de amparo. - - - c) Marco jurídico que prevén los derechos humanos de la mujer. - - - Existe un amplísimo**

*marco jurídico doméstico, universal y regional de protección de los derechos humanos de la mujer, a saber: - - - Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (Artículos 1°, 4°, 123, apartado B, Fracción XI, inciso c). - - - Declaración Universal de los Derechos Humanos (preámbulo y numerales 1° y 2°) - - - Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre (preámbulo y el artículo II). - - - Carta de la Organización de los Estados Americanos (artículos 5°, inciso j) y 6°). - - - Convención Americana Sobre Derechos Humanos "Pacto de San José" (artículos 1°, numeral 1 y 24). - - - Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (artículos 2°, numeral 1, 3°, 14, numeral 1, 24, numeral 1 y 26). - - - Convención Sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer. - - - Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer "Convención de Belem Do Para". - - - Convención Interamericana sobre Concesión de los Derechos Políticos a la Mujer. - - - Convención Interamericana sobre la Concesión de los derechos Civiles a la Mujer. - - - Convención Internacional para la Supresión de la trata de Mujeres y Menores. - - - Protocolo que Modifica en Convenio para la Represión de la*



**Trata de Mujeres y Menores. - - - Convención Internacional Relativa a la Represión de la Trata de Mujeres Mayores de Edad. - - - Convención sobre la Nacionalidad de la Mujer Casada. - - - Convención sobre los Derechos Políticos de la Mujer. - - - Convención sobre la Nacionalidad de la Mujer. - - - Ley Federal del Trabajo (artículos 170). - - - Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado. - - - Ley General de Víctimas. - - - Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación. - - - Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres. - - - Ley General de Acceso a las Mujeres a una Vida Libre de Violencia. - - - Protocolo para Juzgar con Perspectiva de Género. - - - Convenio 95 de la OIT sobre la protección del salario. - - - Convenio 102 de la OIT sobre la seguridad social. - - - Convenio 111 de la OIT sobre la discriminación. - - - Convenio 118 de la OIT sobre la igualdad de trato (seguridad social). - - - Convenio 155 de la OIT sobre seguridad y salud de los trabajadores. - - - Convenio 161 de la OIT sobre los servicios de salud en el trabajo. - - - Convenio 183 de la OIT sobre la Protección de la Maternidad (si bien es cierto México no ha ratificado dicho convenio, el mismo tiene el carácter de orientador). - - - Casos contenciosos en los que el Estado mexicano ha sido parte. - - -**

***Jurisprudencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos - - - Etc. - - - d) El estado de embarazo en que se encontraba la impetrante de amparo y su estado postnatal y de lactancia al momento del injustificado despido. - - - La aquí quejosa acreditó en el sumario laboral que se encontraba en un estado de especial vulnerabilidad al estar embarazada y posteriormente en un periodo postnatal y de lactancia, pues días antes de su despido injustificado había dado a luz a su segundo hijo, lo cual se acreditó con el acta de nacimiento del mismo, de que el día quince (15) de enero de dos mil uno (2001) nació su hijo de nombre Carlos Daniel Treviño Rodríguez y que a la fecha del despido (seis [06] de marzo de dos mil uno [2001]) aun no trascurría el periodo posnatal de dos meses de que habla el artículo 123, Apartado B, Fracción XI, inciso c) de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos que protege a las mujeres embarazadas y les reconoce su derecho a la estabilidad en el empleo durante ese periodo. - - - A mayor abundamiento, es de resaltar, que la actora desde el inicio de su relación de trabajo ya se encontraba en estado de especial vulnerabilidad, puesto que con fecha veinticinco (25) de enero de mil novecientos noventa y siete***



***postnatal y lactancia, el cual es considerado un acto discriminatorio, fatiga procesal que no fue satisfecha por la tercero interesada, tal y como fue atinadamente resuelto por la autoridad responsable en el Laudo combatido. - - - Finalmente, es de resaltar que la Sala responsable es omisa en estudiar el despido injustificado derivado del acto discriminatorio del que fue objeto la quejosa, es decir, por encontrarse en estado de gravidez y periodo postnatal lactancia, omisión que causa un grave perjuicio a la trabajadora su derecho de acceso a la justicia y tutela judicial efectiva, aspecto que se estudiara de igual forma en diverso concepto de violación. - - - e) La estabilidad especial y reforzada en el empleo establecida constitucionalmente, de que gozan las mujeres embarazadas conforme al artículo 123. apartado B. fracción XI. inciso c), conforme al reconocimiento realizado en la sentencia de amparo directo 29/2018 pronunciada por la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación. (Para mejor estudio se acompaña al presente amparo la impresión de la versión pública disponible en la página oficial de la Suprema Corte de Justicia de la Nación en la liga <http://www2.scjn.gob.mx/ConsultaTematica/PaginasPub/DetallePub.aspx?AsuntoID=238880>, la cual también puede ser consultada por este órgano de amparo en el sistema SISE). - - - En la sentencia del amparo directo número***



PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN

**29/2018, resuelto por la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación se reconoce entre otras cosas, lo siguiente: - - - Que cuando una persona alega haber sido despedida con motivo de su embarazo (como en el caso a estudio) exige al juzgador aplicar la herramienta de juzgar con perspectiva de género, esto lo razono así, en los siguientes términos: - - - "Al respecto, cabe resaltar que esta Suprema Corte de Justicia de la Nación ha determinado que el estudio de casos como el presente, en donde la trabajadora alega haber sido despedida con motivo de su embarazo, exigen al juzgador aplicar la herramienta de perspectiva de género, teniendo en cuenta que ello constituye un acto discriminatorio prohibido por la última parte del artículo 1o, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. - - - En efecto, el Pleno de este Alto Tribunal al resolver el expediente varios 1396/20111 en sesión de once de mayo de dos mil quince, estableció que la obligación de juzgar con perspectiva de género constituye un método a partir del cual los juzgadores deben detectar y eliminar todas las barreras y obstáculos que discriminan a las personas por condición de sexo, por lo que deben cuestionar los estereotipos preconcebidos en la legislación**

**y actuar con neutralidad en la aplicación de la norma jurídica en cada caso. - - - Atendiendo a lo anterior, los juzgadores deben considerar las situaciones de desventaja en que se pueden encontrar las mujeres, sobre todo cuando es factible que existan factores que potencialicen su discriminación, como es el caso de encontrarse en estado de embarazo o gravidez". (Visible a foja 19 y 20 de la sentencia de amparo 29/2018 que se acompaña a la presente demanda). - - - Que cuando una persona alega que fue despedida debido a un acto discriminatorio, como el señalado por la aquí quejosa por encontrarse embarazada o en periodo de licencia postnatal, la carga de la prueba le corresponde a la parte patronal de acreditar que el despido no fue por esa causa. - - - Que las trabajadoras que se encuentran embarazadas o en periodo postnatal, tienen derecho a la conservación y mantenimiento de su empleo, independientemente de que la quejosa (mujer trabajadora) sea considerada de confianza, conforme al artículo 123, apartado B, fracción XI, inciso c) de la Constitución General de la República, en los términos siguientes: - - - "En ese sentido, si bien es cierto que los trabajadores de confianza carecen de estabilidad en el empleo, de conformidad con la**







**Además, cabe señalar que la patronal no solo oculto la relación laboral con la actora, sino que la despidió de manera injustificada encontrándose en un estado de especial vulnerabilidad por haberse encontrado en estado de gravidez, lo que agrava aún más el proceder de la secretaria tercero interesada. - - - Por otro lado, no escapa al entendimiento de esta parte quejosa, el hecho de que la Secretaria tercero interesada se excepcionó manifestando que el vínculo con la quejosa concluyo el día 26 de diciembre del año 2000, dada la conclusión del contrato de prestación de servicios profesionales, el cual como ya se dijo, resulta ilegal, ilícito y discriminatorio, pues tal y como lo reconoció la propia Sala A Quo Responsable en el Laudo que se combate, lo único que acreditó con dicho instrumento es que la patronal oculto la relación de trabajo con la quejosa, por lo tanto, resulta nulo y la única interpretación que podría existir del mismo, sería solo en beneficio de la quejosa y no para beneficiar al violador de los derechos humanos, en este caso, la Secretaria de Hacienda y Crédito Público en su calidad de empleadora, lo anterior de conformidad con el principio general del derecho a las leyes favorecen al engañado, no al que engaña", por lo que se debe entender**







PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN

**conceptos de violación, así como la violación procesal advertida en suplencia de la queja deficiente, sin que se aprecie el uso de esta figura en algún otro tópico, lo que se impone en el caso es conceder el amparo a la quejosa, para los efectos siguientes: - - - 1) Que el Tribunal responsable deje insubsistente el laudo reclamado y emita otro en el que, sin desatender lo resuelto en el amparo directo 28/2018 del índice de este Alto Tribunal, relacionado con este asunto, promovido por el Poder Ejecutivo y Secretario de Gobierno, ambos del Estado de Michoacán; deje firme lo decidido respecto de las prestaciones que no fueron controvertidas por las partes ni fueron materia de estudio en este fallo protector; - - - 2) Hecho lo anterior, desahogue nuevamente la prueba ofrecida por la trabajadora consistente en el recibo de pago que exhibió para acreditar el monto de su salario, con el apercibimiento legal para la parte demandada (patronal) que en caso de que la persona con quien se entienda la diligencia no exhiba la documentación requerida se tendrá por perfeccionado el documento, debiendo tener en cuenta para su cálculo aquellas percepciones que tienen como fin retribuir las horas normales de trabajo de la actora, esto es, aquellas que se entregan de manera sistemática**

**y ordinaria, en su pago quincenal o semanal, según sea el caso; y - - - 3) Reconozca el derecho de la quejosa a conservar su empleo con motivo de su embarazo, de conformidad con lo previsto por el artículo 123, apartado B, fracción XI, inciso c), de la Constitución Federal, así como el diverso 22 de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado de Michoacán de Ocampo y de sus Municipios". (Visible a foja 32 y 33 de la sentencia de amparo 29/2018 que se acompaña a la presente demanda). - - - Ahora bien, en el Sistema Integral de Seguimiento de Expedientes (conocido como SISE), se advierte el auto de fecha siete (07) de noviembre de dos mil diecinueve (2019)3 en el que la ahí Autoridad Responsable da cumplimiento al amparo directo 29/2018 resuelto por la Segunda Sala, que originariamente corresponde al amparo directo 135/2017 radicado por el Tercer Tribunal Colegiado en Materias Administrativa y de Trabajo del Décimo Primer Circuito, en los términos siguientes: - - - Núm. de Expediente: 135/2017 Fecha del Auto: 07/11/2019 - - - Fecha de publicación: 08/11/2019 - - - Síntesis: - - - Visto el estado procesal que guardan los autos y la certificación secretarial de cuenta, se advierte que ha transcurrido el plazo otorgado a las partes para que**



*manifestaran lo que a su interés conviniera en relación a las diligencias realizadas por el Presidente del Tribunal de Conciliación y Arbitraje del Estado, con residencia en esta ciudad, en cumplimiento de la ejecutoria de amparo de veintidós de mayo del año que transcurre ; por tanto, este Tribunal, con base en los elementos que aparecen en el expediente, procede a examinar si se cumplió a plenitud la ejecutoria emitida en el presente juicio de amparo. Lo anterior, porque de conformidad con lo dispuesto por los artículos 192 y 196 de la Ley de Amparo y el Instrumento Normativo aprobado por el Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación el cinco de septiembre de dos mil diecisiete, el análisis del cumplimiento de la sentencia concesoria de amparo es de orden público, por lo que el órgano que la emite tiene el deber de constatar, a través de su presidente, que se haya ejecutado a cabalidad, con independencia de que se desahogue o no la vista. Por ello, el examen que se emprenda verificará, a partir del análisis comparativo de los efectos establecidos en el fallo protector y las actuaciones realizadas en su acatamiento, la inclusión íntegra de los lineamientos fijados en la ejecutoria, o bien, si se incurrió en exceso o defecto o existe obstáculo para cumplirla, con*





**atracción para resolver el juicio de amparo en que se actúa y lo registró con el número 29/2018; por lo que, el veintidós de mayo de dos mil diecinueve, la aludida Sala resolvió el juicio de amparo directo, en el que concedió la protección de la Justicia Federal a \*\*\*\*\***

**\*\*\*\*\* para los efectos**

**siguientes: Que el Tribunal responsable deje insubsistente el laudo reclamado y emita otro en el que, sin desatender lo resuelto en el amparo directo 28/2018 del índice de este Alto Tribunal, relacionado con este asunto, promovido por el Poder Ejecutivo y Secretario de Gobierno, ambos del Estado de Michoacán; deje firme lo decidido respecto de las prestaciones que no fueron controvertidas por las partes ni fueron materia de estudio de este fallo protector; 2 Hecho lo anterior, desahogue nuevamente la prueba ofrecida consistente en el recibo de pago que exhibió para acreditar el monto de su salario, con el apercebimiento legal para la parte demandada (patronal) que en caso de que la persona con quien se entienda la diligencia no exhiba la documentación requerida se tendrá por perfeccionado el documento, debiendo tener en cuenta para su cálculo aquellas percepciones que tienen como fin retribuir las horas normales de trabajo de la actora, esto es,**

***aquellas que se entregan de manera sistemática y ordinaria, en su pago quincenal o semanal, según sea el caso; y 3 Reconozca el derecho de la quejosa a conservar su empleo con motivo de su embarazo, de conformidad con lo previsto por el artículo 123, apartado B, fracción XI, inciso c), de la Constitución Federal, así como el diverso 22 de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado de Michoacán de Ocampo y de sus Municipios." V. Posteriormente, en proveído de doce de agosto del presente año, la Segunda Sala del Alto Tribunal del País remitió los autos del presente asunto; por lo que, se requirió al Tribunal de Conciliación y Arbitraje del Estado de Michoacán, con sede en esta ciudad, cumpliera con el fallo protector. VI. En atención a lo anterior, mediante oficio de quince de agosto del año que transcurre, la autoridad responsable remitió el acuerdo de esa misma data, en el que dejó insubsistente el laudo de treinta y uno de mayo de dos mil diecisiete, dictado en el expediente laboral 1204/2012. VII. Posteriormente, mediante oficio de veintisiete de septiembre del presente año, el Tribunal responsable remitió las constancias del acta de coteja y compulsas de veinte de agosto del propio año; y, finalmente, en el comunicado de ocho de octubre del año que transcurre, remitió***



**desprende en proveído de esta data se declaró cumplido del juicio de amparo directo del índice de este Tribunal. De igual modo, del laudo referido con antelación se desprende que la responsable dejó firmes las prestaciones que no fueron materia de estudio. 2) Hecho lo anterior, desahogue nuevamente la prueba ofrecida consistente en el recibo de pago que exhibió para acreditar el monto de su salario, con el apercibimiento legal para la parte demandada (patronal) que en caso de que la persona con quien se entienda la diligencia no exhiba la documentación requerida se tendrá por perfeccionado el documento, debiendo tener en cuenta para su cálculo aquellas percepciones que tienen como fin retribuir las horas normales de trabajo de la actora, esto es, aquellas que se entregan de manera sistemática y ordinaria, en su pago quincenal o semanal, según sea el caso; y Del proveído de quince de agosto de dos mil diecinueve, emitido en el juicio laboral, remitido por la autoridad responsable en oficio de esa data, se desprende que se ordenó el cotejó y compulsas del original del recibo de pago número para el perfeccionamiento de su ofrecimiento lo cual, se llevó a cabo el veinte de agosto de este año, tal como se desprende del acta de cotejo y compulsas, remitida por la**



**objeto la parte actora. Por tanto, no existe exceso o defecto en su cumplimiento; así, con fundamento en el artículo 107, fracción XVI, párrafo cuarto, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en relación con el diverso numeral 196, párrafos segundo y tercero, de la Ley de Amparo, la sentencia se declara cumplida. - - - Del anterior acuerdo (versión pública) se advierte la forma en que la ahí Autoridad Responsable dio cumplimiento a los efectos del amparo 29/2018, resuelto por la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, del que se advierte que al emitir el Laudo en cumplimiento a la multicitada ejecutoria, en particular al punto 3 (para que se reconociera el derecho de la quejosa a conservar su empleo con motivo de su embarazo), determino condenar a la empleadora a la indemnización, pago de salarios caídos y prestaciones accesorias, aun y cuando fue considerada como trabajadora de confianza, aspecto que el Tribunal Colegiado de conocimiento tuvo a bien declarar por cumplida la ejecutoria referida. - - - El anterior criterio se comparte por esta quejosa y es una sentencia paradigmática en la que se está avanzando de manera progresiva en la protección de los derechos humanos de los trabajadores de**



***confianza, misma lógica y sentido tendrá que resolverse en el presente juicio de amparo, puesto que la aquí accionante de amparo fue también despedida injustificadamente por un acto discriminatorio, es decir, por haberse encontrado en estado de gravidez y estar en periodo postnatal y lactancia. - - - Sirve de apoyo a lo anterior, por constituir un hecho notorio el siguiente criterio de jurisprudencia: - -***

***- “HECHOS NOTORIOS. TIENEN ESE CARÁCTER LAS VERSIONES ELECTRÓNICAS DE LAS SENTENCIAS ALMACENADAS Y CAPTURADAS EN EL SISTEMA INTEGRAL DE SEGUIMIENTO DE EXPEDIENTES (SISE).” (Se transcribe) - - - g) Que la quejosa prestó sus servicios personales subordinados hasta el día de su despido injustificado, por lo que resulta improcedente la excepción de prescripción planteada por la Secretaria de Hacienda y Crédito Público. - - - Es importante precisar a esta potestad federal de control constitucional que a la quejosa le preocupa y le angustia que se interprete en su perjuicio la excepción de prescripción conforme al artículo 113, fracción II, inciso a) de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, planteada por la patronal en el juicio natural, tomando como base únicamente los contratos de***

***prestación de servicios profesionales dada su temporalidad hasta el día 26 de diciembre de 2000, pues como se ha venido diciendo, esos contratos de prestación de servicios únicamente sirvieron para ocultar una relación de trabajo, por lo que no pueden beneficiar en nada al violador que ocultó el vínculo laboral, buscando obtener un beneficio de su propio dolor a fin de hacer nugatorios los derechos laborales de la peticionaria de amparo, pues cualquier interpretación que se haga de dichos contratos de prestación de servicios solo deben hacerse en beneficio de la víctima y no del victimario. - - - Ahora bien, independientemente de que la ilicitud de los contratos de prestación de servicios profesionales, dado que la patronal pretendió únicamente ocultar el vínculo laboral con la quejosa, en el juicio natural se acreditó que esta prestó sus servicios personales subordinados hasta el día de su injustificado despido (06 de marzo de 2001) con los siguientes medios de convicción: - - - a) Con la documental consistente en la copia certificada del Acta de nacimiento de su hijo del día 15 de enero de 2001, con la cual se acredita plenamente que la actora al momento de su despido se encontraba en periodo postnatal, por lo que goza de una estabilidad en el empleo***



*reforzada; - - - b) Del derecho humano constitucionalmente reconocido (y que forma parte del parámetro de control de regularidad) a la estabilidad en el empleo (reforzada) de que gozan las mujeres embarazadas, conforme al inciso c) de la fracción XI, del apartado B, del artículo 123 de nuestra constitución General (profundamente analizado en los incisos anteriores), pues ninguna mujer puede ser despedida de su empleo encontrándose en ese periodo, independientemente de que sea considerada como una trabajadora de base o confianza; - - - c) De la presunción de que opera en favor de la quejosa al tener por presuntivamente cierto el despido alegado y consecuentemente la existencia de la relación de trabajo hasta la fecha del mismo, presunción que no fue destruida por la patronal con ningún medio de prueba, dado que sus defensas y excepciones resultaron improcedentes, pues se basaron únicamente en la existencia de una relación de naturaleza civil y no laboral, cuestión que quedo superada por haberse acreditado la existencia de un vínculo laboral; y, - - - d) Del hecho de que la Secretaría tercero interesada jamás negó lisa y llanamente la existencia de la relación de trabajo con la actora a partir de la fecha del vencimiento del último*





**caso a estudio no se debe aplicar el método de juzgar con perspectiva de género. - - - Es importante señalar que la tercero interesada promovió demanda de amparo directo en contra del Laudo aquí también combatido, por lo que no podemos restarle importancia a la forma en que plantea sus conceptos de violación, pues dicho amparo directo se encuentra relacionado con el presente juicio. - - - Ahora bien, de los conceptos de violación que plantea en su demanda de amparo la Secretaría tercera interesada, se advierte la forma "machista" y "misógina" con que pretende que la Autoridad de amparo le conceda su protección, pues se solicita que no se le aplique al presente conflicto individual de trabajo, el método de juzgar con perspectiva de género. - - - Asimismo, trata de evitar que la actora en el juicio natural sea reconocida como trabajadora, desconoce que la quejosa hubiese estado embarazada durante la existencia de la relación laboral, y en estado postnatal y lactancia al momento del injustificado despido; que la quejosa haya sido discriminada por la condición especial vulnerabilidad al encontrarse embarazada y en estado postnatal y lactancia al momento del despido injustificado y en general de una forma "machista" busca evitar su**



*responsabilidad. - - - Es de destacar el hecho que es la Administración Pública Federal en su calidad de patrón la que pretende hacer de forma machista nugatorio el derecho de la quejosa, planteando conceptos de violación que lo único que hacen es revictimizar a la accionante de amparo, atentando contra su dignidad como mujer, madre y trabajadora utilizando un lenguaje machista. - - - Insistiéndose que la patronal no solo oculto la relación laboral con la impetrante de amparo, sino que la despidió de manera injustificada encontrándose en un estado de especial vulnerabilidad. - - - Lo aquí argumentado no pretende impedir o minimizar el derecho de la Secretaria tercero interesada de acudir al juicio de amparo, simplemente esta parte quejosa pretende hacer visible la forma tan despreciable e indignante con que se conduce la misma, al pretender frívolamente y bajo argumentos machistas, que no se le hagan efectivos los derechos que como mujer y madre trabajadora tiene la quejosa, pues a toda costa busca que no se aplique en el conflicto individual de trabajo el método de juzgar con perspectiva de género, aun y cuando está plenamente acreditado que oculto ilícitamente una relación de trabajo y despidió a la actora injustificadamente dada sus condiciones de*





**aplicado en la sentencia de amparo directo 29/2018 resuelto por la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación y su cumplimiento por la autoridad ahí señalada como responsable, debiendo reconocer que el despido injustificado fue derivado de actos discriminatorios y ordenar el pago de una indemnización salarios caídos veinte días por año y demás prestaciones laborales reclamadas. - - - Por lo anteriormente argumentado, es que se debe conceder el AMPARO Y PROTECCIÓN DE LA JUSTICIA DE LA UNIÓN, para el efecto de que se deje insubsistente el laudo de fecha catorce (14) de enero de dos mil veinte (2020) y se dicte otro en el que se reconozca que el derecho de la quejosa de conservar su empleo con motivo de su embarazo, conforme al inciso c) de la fracción XI, del apartado B del artículo 123 de la constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, independientemente de que sea considerada como de confianza, debiendo ordenar el pago de la indemnización constitucional, salarios caídos, veinte días por año y demás prestaciones laborales reclamadas. - - - CUARTO. El Laudo de fecha catorce (14) de enero de dos mil veinte (2020), que por esta vía se combate, y que constituye el**

**acto reclamado en la presente demanda de amparo, conculca los derechos fundamentales y las garantías de la quejosa consagradas en los artículos 1º, 4º, 14, 16, 17 y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, toda vez que dicho fallo definitivo es notoriamente ILEGAL al ser el mismo INCONGRUENTE con las constancias procesales deducidas en juicio, CARECIENDO de una correcta fundamentación y motivación legal, no siendo preciso ni lógico con las actuaciones procedimentales deducidas en juicio, incurriendo la autoridad responsable en graves defectos de lógica en su raciocinio; y, finalmente, sin que se aprecien los hechos en conciencia; omitiéndose valorar debidamente en dicho fallo diversas pruebas; violándose con ello en agravio de la impetrante de Amparo los artículos 841 y 842 de la Ley Federal del Trabajo aplicados supletoriamente a la legislación de la materia. - - - En efecto, la Sala A Quo responsable de forma EQUIVOCADA e INCONGRUENTE DETERMINA LA TEMPORALIDAD DE LA RELACIÓN DE TRABAJO con base en los contratos de prestación de servicios profesionales que son ilegales e ilícitos, pues ocultaron la relación de trabajo con la quejosa. Lo anterior es así tal y**

**como más a delante se explica. - - - Es incorrecto que la autoridad responsable entienda que la relación de trabajo duro hasta la fecha de vencimiento del último contrato de prestación de servicios profesionales, esto es, hasta el día veintiséis (26) de diciembre del año dos mil (2000), pues como se ha venido diciendo, la Secretaria de Hacienda y Crédito Público de manera ilegal e ilícita oculto la relación jurídica verdadera, esto es, disfrazo una relación de trabajo con la quejosa, por lo tanto, no se puede interpretar en beneficio del violador de derechos humanos un documento que le sirvió precisamente para violarlos, de lo contrario se estaría autorizado al Estado mexicano en su calidad de patrón para violar a su antojo los derechos laborales de sus trabajadores. Así pues, la relación de trabajo se debe considerar por tiempo indeterminado, puesto que la misma jamás se sujetó a una temporalidad a través del documento idóneo, es decir, un contrato individual de trabajo o nombramiento, lo anterior conforme al artículo 35 de la Ley Federal del Trabajo de aplicación supletoria, el cual señala: - - - “Artículo 35.” (Se transcribe) - - - En ese mismo orden de ideas, cabe señalar que el contexto social y político en el que se encontraba nuestro país implicaba un**



**nuevo cambio de régimen, la oposición ganó representada por el Partido Acción Nacional (PAN) y el presidente constitucionalmente electo Vicente Fox Quesada, y evidentemente se esperaban cambios en la administración pública federal, como cada sexenio sucede en nuestro país, por lo tanto, resulta lógico y obvio pensar que los derechos laborales de la actora se encontraban sujetos a las decisiones del nuevo régimen. - - - Tal situación debe ser valorada, pues tal y como está sucediendo actualmente con la entrada de la nueva administración (de un pensamiento político de izquierda y en contra del sistema económico-político neoliberal), a partir del primero de diciembre del año dos mil dieciocho, y siendo información de dominio público, se vino una escalada masiva de despidos injustificados en la Administración Pública Federal, resultaría grave ignorar los aspectos políticos y sociales de la época del despido de la impetrante de amparo. - - - Actualmente, existe un movimiento nacional y mundial por la violencia en contra de las mujeres en todos los aspectos, familiar, laboral, económico, político, social y cultural, en donde han venido visibilizándose los homicidios por causas de género en contra de la mujer, tipificados como feminicidios por la legislación**

*mexicana y de violencia sufrida en contra de la mujer, esto, a raíz de diversas sentencias de la Corte Interamericana de Derechos Humanos en contra del Estado mexicano en los casos Mujeres Víctimas de Tortura Sexual en Atenco Vs. México. Excepción Preliminar, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 28 de noviembre de 2018.; Caso Rosendo Cantú y otra Vs. México. Excepción Preliminar, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 31 de agosto de 2010; Caso Fernández Ortega y otros Vs. México. Excepción Preliminar, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 30 de agosto de 2010. Caso González y otras ("Campo Algodonero") Vs. México. Excepción Preliminar, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 16 de noviembre de 2009, por lo que no podemos dejar de reconocer que históricamente la mujer ha sido violentada no solo por particulares sino por el mismo Estado. - - - Ahora bien, en el año 2001, cuando la accionante de amparo fue despedida injustificadamente por haberse encontrado estado de gravidez y en periodo postnatal y lactancia, hace casi dos décadas, se violaban de mayor forma y con toda impunidad los derechos laborales de las mujeres, ante un pensamiento machista y misógino, el cual a la fecha sigue estando presente en la sociedad*



**mexicana y es un tema pendiente por resolver, lo cual, en esa época facilito que se violaran los derechos laborales de la quejosa, aspecto que dejo de valorar la autoridad responsable. - - - Bajo ese escenario de violencia es que las mujeres en nuestro país han sido violentadas en sus senos familiares, en sus centros de trabajo, por la misma sociedad y el mismo Estado, quien debería ser su protector y no su violador, como lo fue la Secretaría tercero interesada que en primer lugar desconoce a la quejosa como empleada y oculta una relación de trabajo a través de contratos de prestación de servicios profesionales haciéndole nugatorio su derecho constitucional al trabajo, seguridad social, entre otros. - - - Asimismo, se debe considerar la condición de gravidez en que se encontraba la actora, pues era evidente que la misma tenía la necesidad de obtener ingresos económicos para la atención del embarazo y alumbramiento de su segundo hijo y continuar con la manutención del primero, así como que se encontraba en periodo postnatal y lactancia, por lo que era indispensable el mantener un trabajo estable para pagar los gastos médicos y alimentos de sus hijos mínimos vitales para su supervivencia. - - - Recordemos que la actora llevaba un ser humano en su vientre, y la**

**protección de la Ley ya no solo se limita a la quejosa sino también para su hijo, persona que por su estado especial de vulnerabilidad requiere de una protección reforzada, bajo el principio del interés superior por lo tanto, resulta incorrecto que la Sala A Quo responsable limite la relación de trabajo con base en un contrato de prestación de servicios profesionales a través del cual la tercero interesada violo los derechos laborales de la actora y puso en riesgo la vida de sus hijos menores de edad. - - - Así pues, se insiste que al encontrarse la actora embarazada y en periodo postnatal y lactancia al momento del despido injustificado, se solicita este H. Tribunal Colegiado de Circuito en Materia de Trabajo juzgue con perspectiva de género, buscando la protección más amplia no solo a la actora sino a sus hijos que en esa fecha los mismos se encontraban en un estado sumamente vulnerable. - - - En ese contexto, y atendiendo a los principios generales del derecho de que "el hecho perjudica al que lo hizo, no a su contrario" y "a nadie debe de favorecerle su fraude o dolo", se concluye que la autoridad responsable viola en perjuicio de la actora sus derechos humanos laborales, de seguridad social y como mujer, al encontrarse en estado**

***de especial vulnerabilidad, pues valora de manera incorrecta los contratos de prestación de servicios profesionales que sirvieron de base a la tercero interesada para violar los derechos laborales y de seguridad social de la accionante de amparo considerando la temporalidad de la existencia de la relación de trabajo contenida en dichos instrumentos ilegales e ilícitos, dicho con otras palabras, la autoridad responsable de forma incongruente otorga valor probatorio a los mismos contratos de prestación de servicios, declarando por un lado que sirvieron de base a la tercero interesada para ocultar una relación de trabajo con la quejosa, pero por otro lado (de manera indignante) le otorga valor probatorio a los mismos para determinar la temporalidad de la relación de trabajo, aspecto que es notoriamente inconstitucional e inconvencional, pues está beneficiando al violador de los derechos humanos de la quejosa y sus hijos, basándose precisamente en el documento a través del cual cometió dicha violación. - - - Ahora bien, independientemente de la ilicitud de los contratos de prestación de servicios profesionales (dado que la patronal pretendió únicamente ocultar el vínculo laboral con la quejosa), en el juicio natural se acreditó que la trabajadora prestó sus servicios***





**enero de dos mil veinte (2020) y se dicte otro en el que se considere que la parte demandada no acredita la temporalidad de la duración de la relación de trabajo, tomando en cuenta la situación de especial vulnerabilidad en que se encontraba la quejosa, es decir, en periodo postnatal y lactancia; tomar en cuenta el contexto político y social de la fecha del despido injustificado, y que los contratos de prestación de servicios profesionales no pueden servir de base para considerar que la relación de trabajo fue por tiempo determinado o a la fecha de su vencimiento, debiendo considerar que la relación de trabajo es por tiempo indeterminado, puesto que la misma jamás se sujetó a una temporalidad a través del documento idóneo, es decir, un contrato individual de trabajo o nombramiento, lo anterior conforme al artículo 35 de la Ley Federal del Trabajo de aplicación supletoria a la de la materia burocrática. - - - QUINTO. El Laudo de fecha catorce (14) de enero de dos mil veinte (2020), que por esta vía se combate, y que constituye el acto reclamado en la presente demanda de amparo, conculca los derechos fundamentales y las garantías de la quejosa consagradas en los artículos 1º, 4º, 14, 16, 17 y 123 de la Constitución Política de los Estados**



PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN

**Unidos Mexicanos, toda vez que dicho fallo definitivo es notoriamente ILEGAL al ser el mismo INCONGRUENTE con las constancias procesales deducidas en juicio, CARECIENDO de una correcta fundamentación y motivación legal, no siendo preciso ni lógico con las actuaciones procedimentales deducidas en juicio, incurriendo la autoridad responsable en graves defectos de lógica en su raciocinio; y, finalmente, sin que se aprecien los hechos en conciencia; omitiéndose valorar debidamente en dicho fallo diversas pruebas; violándose con ello en agravio de la impetrante de Amparo los artículos 841 y 842 de la Ley Federal del Trabajo aplicados supletoriamente a la legislación de la materia. - - - En efecto, la Sala A Quo responsable de forma EQUIVOCADA e INCONGRUENTE es OMISA EN ESTUDIAR EL DESPIDO INJUSTIFICADO y QUE LA QUEJOSA FUE DESPEDIDA POR ENCONTRARSE EN ESTADO DE GRAVIDEZ Y EN PERIODO POSTNATAL Y DE LACTANCIA, pues tiene la obligación de emitir los laudos de acuerdo a los artículos 841 y 842 de la Ley Federal del Trabajo de aplicación supletoria a la Ley de la materia, esto es, a verdad sabida y buena fe guardada, apreciando los hechos a conciencia y valorando las pruebas aportadas por las partes, siendo**

**claros, precisos y congruentes con la demanda, contestación y demás pretensiones deducidas en el juicio, obligándose forzosamente a entrar al estudio del despido alegado por la hoy quejosa, independientemente de que fuera considerada trabajadora de confianza (aspecto que fue atacado en un anterior concepto de violación) pues no existe dispositivo legal que lo impida. - - - Cabe señalar que el artículo 10 constitucional en relación con el artículo 6 de la Ley Federal del Trabajo de aplicación supletoria impone que la interpretación y aplicación de las normas en materia de trabajo serán siempre en todo lo que beneficien al trabajador, por lo tanto, se concluye que la autoridad responsable debió ineludiblemente estudiar la ilegalidad del despido, puesto que este es la máxima sanción que deriva en la muerte del vínculo laboral, ello independientemente del tipo trabajador del que se trate (base o confianza). - - - Asimismo, la autoridad responsable debe en todo momento buscar la protección al salario de los trabajadores, por estar protegido constitucionalmente, pues ello implica que a estos se les garantice el mínimo vital para su subsistencia y la de su familia, por lo tanto, de llegar a la conclusión de que la quejosa es una trabajadora de confianza, ello implica que la**

**responsable analice si su despido fue o no injustificado y de ser injustificado el mismo, pagarle a la actora el pago de salarios caídos y una indemnización debido a que al momento del despido injustificado se encontraba en una especial situación de vulnerabilidad, esto es, en periodo postnatal y lactancia, pues de lo contrario se llegaría al absurdo de que el Estado en su calidad de patrón despidiera arbitraria, ilegalmente e incluso ilícitamente a sus mismos trabajadores (aspecto que ya se abordó en el tercer concepto de violación de esta demanda de garantías), pues una cosa es que no puedan ser reinstaladas las trabajadoras consideradas de confianza (salvo en el caso de la excepción constitucional contenida en el artículo 123, apartado B, fracción XI, inciso c)), y otra totalmente distinta es la protección a su salario, por lo tanto la responsable debió entrar al estudio del despido del que se viene hablando, máxime que el artículo 50 señala las indemnizaciones que debe cumplir el patrón a sus trabajadores en caso de despido injustificado y por ser considerados trabajadores de confianza, entre otros supuestos, dentro de dichos preceptos se encuentra el pago de tres meses de salario, veinte días por año y salarios vencidos. - - -**

**Robustece lo anterior el contenido del artículo 46 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado en su parte inicial que señala: - - - "Ningún trabajador podrá ser cesado sino por causa justa...". - - - Dicho dispositivo no distingue entre trabajadores de base y de confianza, por lo tanto se insiste que la autoridad responsable debió entrar al estudio de la ilegalidad del despido. - - - Así pues, de considerar que resulta innecesario el estudio del despido que alega la actora, máxime de encontrarse en un estado de especial vulnerabilidad, ello implicaría interpretar las normas de trabajo en perjuicio de la trabajadora, lo cual se encuentra prohibido por nuestra Constitución Federal y por la Ley Federal del Trabajo de aplicación supletoria. - - - Ahora bien, de considerarse ilegal su separación al empleo, la responsable en atención al artículo 123, apartado B, Fracción XI, inciso c) de nuestra Carta Magna, está obligada a condenar a la Secretaria tercero interesada a reconocer que la quejosa al encontrarse en estado de gravidez y periodo postnatal y lactancia, opera en su favor la excepción a la restricción constitucional de inamovilidad de los trabajadores de confianza y deberá reconocer que la misma tiene el derecho a conservar su empleo con motivo de su**



**sentencia emitida por la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación en el juicio de amparo directo 29/2018 (detalla en el tercer concepto de violación), los efectos del mismo obligaron a la autoridad ahí responsable para estudiar el despido injustificado del que fue objeto la quejosa y reconocer que la misma tiene derecho a conservar su empleo con motivo de su embarazo de conformidad con lo previsto en el artículo 123, apartado B, fracción XI, inciso c) de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, mismo que resulta de aplicación similar al presente juicio, debido a que de igual forma la quejosa fue despedida derivado de un acto discriminatorio por encontrarse en estado de gravidez y en periodo postnatal y lactancia, tan es así que en cumplimiento a la misma se reconoció la existencia del despido injustificado y se ordenó su indemnización, pago de salarios caídos y demás prestaciones laborales, aun y cuando la quejosa fue considerada como trabajadora de confianza. - - - Finalmente y debido a que la quejosa fue despedida por un acto discriminatorio, esto es, por su estado de especial vulnerabilidad al encontrarse embarazada y en periodo postnatal, por ese hecho la trabajadora madre de dos hijos aquí**



PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN

**peticionaria de amparo tiene derecho a que se le repare el daño causado a ella y a su familia, de manera integral y completa conforme al daño sufrido debiéndose aperturar el incidente innominado de reparación del daño, debiendo la autoridad responsable notificar a los hijos de la quejosa \*\*\*\* \***

**\*\*\*\*\* a**

**efecto de garantizarles su derecho de audiencia y de reparación integral - - - Por lo anteriormente argumentado por esta parte quejosa, solicito se otorgue el AMPARO Y PROTECCIÓN DE LA JUSTICIA DE LA UNIÓN, para el efecto de que se deje insubsistente el laudo de fecha catorce (14) de enero de dos mil veinte (2020) y se dicte otro en el que la autoridad responsable entre al estudio del despido alegado por la trabajadora y que el mismo fue con motivo de un acto discriminatorio por encontrarse en estado de gravidez y periodo postnatal lactancia, teniendo por acreditado el mismo, aplicando el método de juzgar con perspectiva de género, declarando la procedencia de las prestaciones que se reclaman. Asimismo, se le reconozca el derecho de la quejosa y de sus hijos a una reparación integral del daño derivado del despido injustificado sufrido y se apertura el incidente respectivo para tal efecto. - - - SEXTO.**





*constitucionales de dos mil once, relativas a los derechos humanos, ya que los mismos son inherentes a la persona, por el simple hecho de existir, por lo tanto, la aplicación de las citadas reformas, no es otra cosa que ejercer jurisdicción de forma completa en favor del ciudadano que ha solicitado la impartición de justicia. - - - Consecuentemente, resulta necesario resolver la presente controversia aplicando la herramienta de perspectiva de género, utilizando el principio de no discriminación valorando todas las pruebas que fueron ofrecidas por las partes. - - - De ese modo al encontrarnos ante una situación en la cual la accionante funda su reclamo en actuaciones discriminatorias por cuestión de sexo, corresponde al titular demandado probar la ausencia de discriminación y las medidas adoptadas y su proporcionalidad, esto es así porque está de por medio la legación de un derecho humano. - - - Sirve de sustento a lo anterior en su parte conducente el siguiente criterio: - - - **"DESPIDO DE UNA TRABAJADORA BURÓCRATA DE CONFIANZA MOTIVADO POR SU GRAVIDEZ. REGLAS PARA RESOLVER EL JUICIO LABORAL RELATIVO."** (Se transcribe) - - - En ese contexto, es procedente analizar si el hecho de que una trabajadora embarazada*



PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN

**acuda a laborar durante todo el periodo de gestación, sin contar con una licencia médica previa y post parto, es un acto de discriminación. - - - En primer lugar, se entiende por discriminación al fenómeno sociológico en los seres humanos que atenta contra la igualdad, siendo sinónimo de distinguir o diferenciar, por lo cual tal acto u omisión implica un acto de distinción, generando desigualdad y marginación entre los seres humanos de una sociedad. - - - La discriminación por razón de sexo comprende aquellos tratamientos peyorativos que se fundan no solo en la pura y simple constatación del sexo de la víctima, sino también aquellos que se basen en circunstancias que tengan una directa conexión con el sexo. - - - El embarazo es un elemento o factor diferencial que, por razones obvias incide de forma exclusiva sobre las mujeres, que no puede acarrear conforme a la interdicción por la discriminación por razón de sexo, perjuicios a la mujer trabajadora. - - - Consecuentemente, al tratarse el embarazo, de una condición biológica que afecta exclusivamente a la mujer, es necesario tomar medidas que le brinden protección a la misma, durante el embarazo y después del mismo, condicionando las potestades organizativas y**

**disciplinarias del empleador, a efecto de evitar la discriminación por razón de sexo, prevista en el artículo 1o., párrafo quinto, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, así como por el artículo 1.1 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos. - - - Estas premisas traen consigo que se califique como discriminación directa, basada en el sexo, la omisión de cumplir con las obligaciones relativas al otorgamiento de prestaciones de seguridad social, tales como la atención médica, durante y después del embarazo, así como la autorización de las licencias correspondientes. - - - De ahí que se afirme que un trato desfavorable motivado por la situación de embarazo está directamente relacionado con el sexo de la víctima y constituye una discriminación directa por razón de sexo, siendo irrelevante, a efectos de apreciar la diferencia de trato; que ningún hombre se encuentre en una situación comparable y pueda servir de término de comparación. - - - El principio de no discriminación, contenido en la Constitución Política de los Estado Unidos Mexicanos y en la Convención Americana sobre Derechos Humanos que constituyen el parámetro de control de regularidad constitucional supone la ausencia de toda**



***adecuado de la madre y el producto (artículos 4, numeral 2 y 11, numeral 2, inciso a), de la; Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer) Aunado a lo previsto por los artículos 4 y 9, fracción III, de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, que retoman dicha protección y adoptan medidas para todas las autoridades del país. En dichos términos, las trabajadoras embarazadas o en situación de maternidad gozan de especial protección, generando estabilidad reforzada. - - - Sirviendo de apoyo a lo anterior, el siguiente criterio: - - - “TRABAJADORAS EMBARAZADAS Y EN SITUACIÓN DE MATERNIDAD. CONFORME AL MARCO CONSTITUCIONAL E INTERNACIONAL DE PROTECCIÓN A LOS DERECHOS HUMANOS, AL GOZAR DE UNA TUTELA ESPECIAL ENTRE OTROS BENEFICIOS, CUENTAN CON ESTABILIDAD REFORZADA EN EL EMPLEO.” (Se transcribe) - - - En ese sentido, es preciso citar lo manifestado por la actora relativo a su condición de embarazo, en el hecho 3 de su escrito inicial de demanda. - - - “Que entró en periodo de gravidez a partir de los primeros días del mes de mayo del dos mil, al catorce de enero de dos mil uno, habiendo laborado todo este periodo sin Incapacidad***



PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN

*previa y post parto al alumbramiento de su hijo varón el día quince de enero de dos mil uno, sin haber contado tampoco con un periodo de lactancia, ni de ninguna otra prestación del derecho social”. - - - A efecto de acreditar la discriminación de la que fue objeto \*\*\*\*\**

*\*\*\*\*\* \*\*\*\*\* \*\*\*\*\**, ofreció las

*siguientes pruebas: - - - 1.- Las confesionales a cargo del Sistema de Administración Tributaria y la Administración General de Aduanas las cuales fueron desechadas en audiencia del dieciséis de abril del dos mil dos (fojas 104 y 105) y la confesional a cargo de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, la cual, carece de relevancia en atención a que la absolvente negó la totalidad de las posiciones que se le articularon: - - - 2.- Las confesionales para hechos propios a cargo del Administrador Central de Servicios de Administración de Aduanas, de los Responsables o Jefe del Departamento de Imagen y Relaciones de la Administración Central de Aduanas y Responsable o Responsables del Centro de trabajo de la actora, las cuales fueron desechadas en audiencia del dieciséis de abril del dos mil dos (fojas 104 y 105) y las confesionales para hechos propios a cargo de \*\*\*\*\* \*\* \*\*\*\*\* \*\*\*\*\* de la cual se decretó su*

deserción en audiencia del nueve de febrero de dos mil dieciocho (fojas 453 y 454), y la \*\* \*\*\*\*\*  
\*\* \*\* \*\*\*\* \*\*\*\*\* de la cual se decretó su  
deserción en audiencia del dieciocho de marzo de dos mil catorce (fojas 350 y 351). - - - 3.- Las documentales consistentes en: - - - a) El original de diez recibos de pago correspondientes al periodo del primero de noviembre de mil novecientos noventa y nueve al quince de abril de dos mil (fojas 16 a 25) objetada en términos generales, desahogadas por su propia y especial naturaleza en audiencia del dieciséis de abril del dos mil dos (fojas 104 y 105), tiene valor probatorio para acreditar que en el periodo comprendido del primero de noviembre de mil novecientos noventa y nueve, al quince de febrero de dos mil, le fue cubierta la cantidad de \$\*\*\*\*\* \*\*\*\*\* \*\* \*\*\*\*\* \*\*\*\*\*  
\*\*\*\*\* \*\*\*\*\* \*\*\*\*\* \*\*\*\*\* por  
concepto de salario quincenal, del dieciséis de febrero al quince de marzo de dos mil, le fue cubierta la cantidad de \$\*\*\*\*\* \*\*\*\*\* \*\*  
\*\*\*\*\* \*\*\*\*\* \* \*\*\*\* \*\*\*\*\*  
\*\*\*\*\* \*\*\*\*\* por concepto de salario quincenal y del dieciséis de marzo al quince de abril de dos mil, le fue cubierta la cantidad de \$\*\*\*\*\* \*\*\*\*\* \*\* \*\*\*\*\* \*  
\*\*\*\* \*\*\*\*\* \*\*\*\*\* \*\*\*\*\* por



**fue presentado mediante promoción 18161 (foja 117), tiene pleno valor probatorio para acreditar que, con fecha primero de noviembre de mil novecientos noventa y nueve el titular demandado expidió nombramiento a favor de la accionante en la plaza de Jefe de Departamento "\*\*\*\*\*" como de confianza, con vigencia hasta el treinta y uno de diciembre de dicha anualidad, así mismo se desprende que le fueron hechas las aportaciones al Sistema de Ahorro para el Retiro por el periodo de los bimestres 2 y 3 de dos mil. - - - e) La copia simple del oficio número 760-005, la cual fue desechada en audiencia del dieciséis de abril del dos mil dos (fojas 104 y 105). - - - f) Las copias certificadas de dos actas de nacimiento correspondientes a los hijos de la actora (fojas 39 y 42), objetadas en cuanto a autenticidad de contenido y firmas, admitidas por su propia y especial naturaleza en audiencia del dieciséis de abril del dos mil dos (fojas 104 y 105), tienen valor probatorio para acreditar que con fecha quince de enero de dos mil uno, nació \*\*\*\*\*  
\*\*\*\*\* \*\*\*\*\* \*\*\*\*\* , hijo de la accionante. - - - 4.- Las testimoniales a cargo de \*\*\*\*\* \*\*\*\*\* \*\*\*\*\* de la cual se desistió la actora y de \*\*\*\*\* \*\*\*\*\* \*\*\*\*\* \* \*\*\*\*\* \*\*\*\*\* \*\*\*\*\* , las**



*cuales se desahogaron mediante audiencia del veintiséis de noviembre de dos mil catorce (fajas 370 a 372), ahora bien, de las posiciones absueltas por los testigos, destacan las siguientes.* - - - **“\*\*\*\*\* \*\*\*\*\***

**\*\*\*\*\***. - - - *6.- Que diga la testigo desde cuando conoce a la actora del presente juicio. RESPUESTA.- La conocí en 1999 hasta 2001.* - - -

*7.- Que diga la testigo si sabe cuáles eran las funciones de la actora en el presente juicio en el puesto que desempeñaba. RESPUESTA.- Eran varias sus funciones y una de ellas era hacíamos base de datos de funcionarios.* - - - *9.-*

*Que diga la testigo, si sabe cuál era el horario de labores de la actora en el presente juicio. RESPUESTA.- Era de 9:00 a las 18:00 horas.”* - -

- **“\*\*\*\*\* \*\*\*\*\* \*\*\*\*\***. - - - *4.- Que diga el testigo porque motivo conoció a la actora de este juicio en la Secretaria de Hacienda y Crédito Público. RESPUESTA.- Era mi jefa* - - -

*5.- Que diga el testigo desde cuando conoce a la actora en el presente juicio. RESPUESTA.- Aproximadamente en 1999, 2001.*

- - - *7.- Que diga el testigo si sabe cuáles eran las funciones de la actora en el presente juicio en el puesto que desempeñaba. RESPUESTA.- Si, formaba parte de un directorio de funcionarios, además de estar a cargo de*

**cuestiones logísticas en eventos propios de la Administración General de Aduanas.” - - - En ese sentido, del análisis de las preguntas absueltas por los atestes, esta Sala concluye que dicha probanza no beneficia a su oferente, en atención a que no existe controversia, ni en la fecha de ingreso, ni en las funciones desempeñadas por la accionante, asimismo se advierte que no existe indagación alguna relativa al despido del que se duele la accionante. - - - 5 y 6.- En cuanto a la instrumental de actuaciones y la presuncional legal y humana, su estudio y análisis queda implícito en la presente resolución. - - - Del análisis de los medios de prueba allegados por la accionante, en especial de la copia certificada del acta de nacimiento de \*\*\*\*\* (foja 42), quedó acreditado en primer lugar que el quince de enero de dos mil uno, dio a luz y en segundo lugar que tal y como lo manifestó en el hecho 3 de su demanda, que en el periodo de mayo de dos mil al quince de enero de dos mil uno, se encontró en periodo de gravidez, cumpliendo con la carga de la prueba, generándose una presunción sobre la existencia de la discriminación alegada. - - - Por otra parte, el titular demandado únicamente se limitó a excepcionarse en el sentido de que la relación**







**del Trabajo No. 111, Relativo a la Discriminación en Materia de Empleo y Ocupación, pero especialmente a lo dispuesto en el artículo 11.2 de la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), que reconoce expresa y literalmente el derecho a la protección en favor de la mujer embarazada, así como lo dispuesto en nuestras Leyes Federales como lo es lo estipulado en la Ley Federal del Trabajo y la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado. Sirviendo de sustento a lo anterior, el siguiente criterio: - -**

**- "TRABAJADORAS EMBARAZADAS AL SERVICIO DEL ESTADO. SU DESPIDO CONSTITUYE UN ACTO DE DISCRIMINACIÓN POR LA SITUACIÓN DE VULNERABIUDAD EN LA QUE SÉ ENCUENTRAN." (Se transcribe) - - -**

**En virtud de todo lo anteriormente expuesto, es que esta Sala llega a la conclusión de que si existió un acto de discriminación por parte del titular demandado Secretaría de Hacienda y Crédito Público por el estado de gravidez de la hoy actora \*\*\*\*\* \*\*\*\*\* \*\*\*\*\***

**\*\*\*\*\*; - - - Ahora bien, con independencia de que haya sido una trabajadora de confianza, la hoy actora, ello no es impedimento para que ante la discriminación por motivo de sexo que sufrió por parte del titular de la Secretaría de**

**Hacienda y Crédito Público, tenga el derecho a una reparación del daño, la cual debe ser adecuada en el sentido de que debe permitir compensar íntegramente los perjuicios y daños efectivamente sufridos a causa del acto discriminatorio, lo anterior atiende a que al Estado le corresponde tomar las medidas necesarias para asegurar que cualquier violación a los derechos humanos sea reparada por el daño que se haya causado, siendo esto una reparación integral que se encuentra prevista en el artículo 63 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, la cual dispone: - - - “Artículo 63.” (Se transcribe) - - - De la disposición convencional se tiene que ante la existencia de una violación a un derecho como en este caso es el derecho a la no discriminación, que se ubica contemplado en el artículo 19 de nuestra Carta Magna, las autoridades tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar el derecho y goce de los Derechos Humanos, y en consecuencia si resulta procedente el daño alegado, se deben reparar las consecuencias generadas, así como el pago de una justa indemnización a quien hubiese sufrido una lesión, y ya que en el caso en concreto no es factible restablecer los derechos a la hoy actora a la situación en que**



**Corte de Justicia de la Nación ha señalado que para poder indemnizar a una persona por una violación a sus derechos humanos (discriminación en el ámbito laboral), es imprescindible la existencia de un daño, toda vez que 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 establecer una cantidad monetaria que deberá ser cubierta para resarcir a la persona que ha resentido el daño en cuestión, por lo que el alcance del resarcimiento debe responder a una reparación integral del daño generado y probado, mismo que sea consecuencia directa del acto discriminatorio, esto es, deberá advertirse una reparación efectiva y proporcional a la afectación sufrida, sin que exista un límite máximo al que pueda responder la compensación, ya que el monto dependerá de las circunstancias específicas del caso, por lo que deberá existir una adecuación entre el monto y el menoscabo sufrido, en consecuencia la indemnización otorgada debe ser compatible con la gravedad del daño sufrido a resultas del acto discriminatorio, compensando íntegramente tal situación. - - - Lo anterior se**

*puede observar de la tesis número la. 111/2015 (10a.), emitida por la Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en la Décima Época, publicada en la Gaceta del Semanario Judicial de la Federación Libro 14, Enero de 2015, Tomo I, a página 757 y con número de registro 2008260 que a la letra señala: - - -*

**“DISCRIMINACIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL, LA FUACIÓN DE UNA INDEMNIZACIÓN POR PARTE DEL JUZGADOR ESTARÁ CONDICIONADA A LA EXISTENCIA DE UN DAÑO.”** (Se transcribe) - - - *En virtud de todo lo anteriormente expuesto, y al haber quedado acreditado de forma fehaciente que sí existió una violación al derecho humano consistente en la discriminación por razón de sexo en materia laboral por encontrarse Rodríguez Romero María Angélica en estado de gravidez, el cual se concretó con el hecho de que la misma fue privada de sus prestaciones de seguridad social, tales como la atención médica o el otorgamiento de las licencias de maternidad, y ya que la actora sí acreditó la base de la discriminación y el demandado no justificó con ninguna de sus pruebas sus excepciones y defensas, las cuales es de recordar que fueron enfocadas a que la relación existente entre las partes fue de naturaleza civil y no laboral,*

**aunado a que se trata de una trabajadora de confianza, y tomando en consideración que el legislador federal dispuso un año después del parto como margen razonable para conservar el empleo de las trabajadoras embarazadas y en situación de maternidad en términos del artículo 170, fracción VI, de la Ley Federal del Trabajo de aplicación supletoria a la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, lo que armoniza con el artículo 10, numeral 2, del Pacto Internacional de Derecho Económicos, Sociales y Culturales que establece especial protección a las madres durante un periodo de tiempo razonable antes y después del parto y el criterio emitido en la Tesis, numero III.3o.T.23 L (10a.), emitida por los Tribunales Colegiados de Circuito, publicada en la Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Tomo III, mayo de 2014, pág. 2271; con el rubro y texto siguientes:**

**- - - “TRABAJADORAS EMBARAZADAS Y EN SITUACIÓN DE MATERNIDAD. CONFORME AL MARCO CONSTITUCIONAL E INTERNACIONAL DE PROTECCIÓN A LOS DERECHOS HUMANOS, AL GOZAR DE UNA TUTELA ESPECIAL, ENTRE OTROS BENEFICIOS, CUENTAN CON ESTABILIDAD REFORZADA EN EL EMPLEO.”** (Se transcribe) - - - **En las relatadas condiciones, esta Sala llega a la determinación**



**de CONDENAR al titular de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público a otorgarle una indemnización compatible con la gravedad del daño sufrido a consecuencia del acto discriminatorio del que fue objeto, el cual deberá compensar íntegramente tal situación a la hoy actora Rodríguez Romero María Angélica y que consistirá en el pago íntegro de su salario y demás prestaciones a que tenía derecho como si nunca se hubiera separado del cargo, dicho pago será a partir del día siguiente de la fecha de vencimiento del último contrato a la fecha del nacimiento del menor hijo y de la fecha de nacimiento del menor a un año después del parto, esto es, del día veintisiete de diciembre de dos mil al quince de enero de dos mil uno y del quince de enero de dos mil uno al quince de enero de dos mil dos, es de mencionar que se tomó el periodo anterior ya que responde a la reparación integral, efectiva y proporcional al daño causado como se mencionó con anterioridad (tesis la. 111/2015 10, la. CXCIV/2012 y P.XIX/2015 10a. emitidas por la Primera Sala y por el Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación respectivamente) que abarca el periodo de embarazo durante el cual no estuvo percibiendo el salario y el año después del parto como margen razonable**

*(fuero maternal o estabilidad reforzada en el empleo tesis III.3o.T.23 L 10a y X1.19..A.T.28 L 10ª, emitidas por los Tribunales Colegiados de Circuito): - - - En virtud de lo anterior, se procede a la cuantificación de la indemnización mencionada en el párrafo precedente consistente en el pago íntegro de su salario, del veintisiete de diciembre de dos mil al quince de enero de dos mil dos. - - - Se toma como salario mensual para la condena indemnizatoria, el que se advierte del original del Contrato de Prestación de Servicios de fecha primero de julio de dos mil (foja 67 a 70) de autos y que adquirió pleno valor probatorio, por la cantidad de \$\*\*\*\*\* \*\**

*\*\*\*\*\* \* \*\*\*\*\* \*\*\*\*\* \*\*\*\*\* \*\*\*\*\**

*\*\*\*\*\* y diario de \*\*\*\*\**

*\*\*\*\*\* \*\*\*\*\* \* \*\*\*\*\**

*\*\*\*\*\* \*\*\*\*\* \*\*\*\*\* \*\*\*\*\* por lo que*

*se le adeuda la cantidad de \$\*\*\*\*\* \*\*\*\*\**

*\*\*\*\*\* \* \*\* \*\* \*\*\*\*\* \* \*\**

*\*\*\*\*\* \*\*\*\*\* \*\*\*\*\* \*\*\*\*\* salvo error*

*u omisión de carácter aritmético que resulte de multiplicar el salario de la actora por los doce meses y dieciocho días que abarca el periodo de condena, cantidad que la SECRETARIA DE HACIENDA Y CRÉDITO PÚBLICO deberá pagar a*

*\*\*\*\*\* \*\*\*\*\* \*\*\*\*\* \*\*\*\*\* por*



**concepto de indemnización del acto discriminatorio del que fue objeto. - - - Por lo que hace al pago de los probables incrementos que se hubieren generado en la plaza y nivel que ostentaba la hoy accionante \*\*\*\*\***

**\*\*\*\*\* \*\*\*\*\* \*\*\*\*\* como Jefa del**

**Departamento desde el día posterior a la fecha de la terminación del último contrato celebrado entre las partes, es decir el veintisiete de diciembre de dos mil, y hasta el día quince de enero de dos mil dos (fecha de la condena indemnizatoria), se condena a su pago, ordenándose la apertura del incidente de liquidación previsto en el artículo 843 de la Ley Federal del Trabajo de aplicación supletoria a la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado [prestación 5]... - - - Lo anterior, es contrario a derecho, incongruente y carente de toda motivación y fundamentación legal, ya que para determinar la indemnización compatible con la gravedad del daño sufrido a consecuencia del acto discriminatorio del que fue objeto la quejosa por parte de la Secretaria demandada, no basta con las determinaciones que considero la autoridad responsable para decretar dicha indemnización, pues son insuficientes para decretar una indemnización completa y reparadora de los derechos**

*humanos tanto a la quejosa como de sus hijos. -  
- - Esto es así, ya que si bien es cierto, la responsable llevo a la conclusión de que si existió un acto de discriminación por parte de la Secretaria demandada, y como consecuencia se tiene el derecho a la reparación del daño, no menos cierto es que lo hizo sin considerar los elementos necesarios para poder determinar de manera más completa la indemnización para la reparación del daño causado, pues en ningún momento la responsable se allego de expertos o peritos (como es una prueba pericial en psicología) para determinar los daños que se causaron a la impetrante de amparo, y a sus hijos y si sigue existiendo un daño presente, dado que el conflicto de trabajo lleva casi veinte años, pues es evidente que se transgredió el plan de vida de la quejosa y sus hijos, reflejándose en perder el derecho a tener una mejor calidad de vida, una mejor educación, acceso a mejores servicios, el proyecto personal de vida laboral de la peticionaria de amparo, etcétera, pues en ningún momento se determinó el monto del lucro cesante que no es más que las ganancias que dejó de percibir la quejosa y sus hijos como consecuencia del perjuicio o daño causado por la Secretaría tercero interesada, sin que se diera la*



*favorezca a la persona. La presente Ley obliga, en sus respectivas competencias, a las autoridades de todos los ámbitos de gobierno, y de sus poderes constitucionales, así como a cualquiera de sus oficinas, dependencias, organismos o instituciones públicas o privadas que velen por la protección de las víctimas, a proporcionar ayuda, asistencia o reparación integral. Las autoridades de todos los ámbitos de gobierno deberán actuar conforme a los principios y criterios establecidos en esta Ley, así como brindar atención inmediata en especial en materias de salud, educación y asistencia social, en caso contrario quedarán sujetos a las responsabilidades administrativas, civiles o penales a que haya lugar. - - - La reparación integral comprende las medidas de restitución, rehabilitación, compensación, satisfacción y garantías de no repetición, en sus dimensiones individual, colectiva, material, moral y simbólica. Cada una de estas medidas será implementada a favor de la víctima teniendo en cuenta la gravedad y magnitud del hecho victimizante cometido o la gravedad y magnitud de la violación de sus derechos, así como las circunstancias y características del hecho victimizante. - - - “Artículo 27. Para los efectos de la presente Ley, la reparación integral*



***derechos afectados estará orientada a la reconstrucción del tejido social y cultural colectivo que reconozca la afectación en la capacidad institucional de garantizar el goce, la protección y la promoción de los derechos en las comunidades, grupos y pueblos afectados. - - Las medidas colectivas que deberán implementarse tenderán al reconocimiento y dignificación de los sujetos colectivos victimizados; la reconstrucción del proyecto de vida colectivo, y el tejido social y cultural; la recuperación psicosocial de las poblaciones y grupos afectados y la promoción de la reconciliación y la cultura de la protección y promoción de los derechos humanos en las comunidades y colectivos afectados. - - - Las medidas de reparación integral previstas en el presente artículo podrán cubrirse con cargo al Fondo o a los Fondos Estatales, según corresponda. - - - Por lo anteriormente argumentado por esta parte quejosa, solicito se otorgue el AMPARO Y PROTECCIÓN DE LA JUSTICIA DE LA UNIÓN, para el efecto de que se deje insubsistente el laudo de fecha catorce (14) de enero de dos mil veinte (2020) y se dicte otro, en el que la responsable ordene la apertura del incidente de liquidación o incidente innominado de reparación del daño para poder***



*determinar la indemnización compatible con la gravedad del daño sufrido a consecuencia del acto discriminatorio del que fue objeto la quejosa por parte de la Secretaria tercero interesada y en debida garantía de audiencia y de reparación integral cite a los hijos de la quejosa a efecto de que se manifiesten sobre si quieren o no hacer valer su derecho una reparación integral por afectarles también el acto discriminatorio que sufrió su madre. - - - RESUMEN EJECUTIVO DE LOS CONCEPTOS DE VIOLACIÓN. - - - PRIMERO. La Sala A Quo considera de forma **EQUIVOCADA** e **INCONGRUENTE** que la parte demandada **CONTROVIRTIO TODOS LOS HECHOS DE LA DEMANDA**, siendo que la realidad es que la Secretaría tercero interesada contesto con evasivas o bien, no planteo controversia sobre los hechos III, IV, V, VI y VII de la demanda, por lo que la autoridad responsable debió de tener por admitidos los hechos no controvertidos o contestados con evasivas, sin poder ofrecer pruebas en contrario conforme al artículo 878 fracción IV de la Ley Federal del Trabajo de aplicación supletoria. - - - SEGUNDO. La autoridad responsable considera de forma **EQUIVOCADA** e **INCONGRUENTE** que la actora es una **TRABAJADORA DE CONFIANZA**,*

***basándose en: a) las "supuestas" funciones señaladas en un contrato de prestación de servicios profesionales, el cual por cierto, es ilegal e ilícito y que solo tuvo como finalidad ocultar la relación de trabajo con la quejosa y la secretaria demandada; y, b) así como de la confesión que realiza la actora de que tuvo a su cargo a una secretaria y un técnico sin atender la situación real en la que se dio la prestación personal de servicios subordinados por la accionante de amparo (principio de primacía de la realidad contenido en el artículo 17 de la Constitución General de República). Además, de que funda y motiva de manera incorrecta y deficiente que la quejosa es una trabajadora de confianza, pues no dice con claridad y de manera congruente que funciones y por qué las considera de confianza conforme a los incisos a) y b) de la fracción II., del artículo 5 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado. - - - TERCERO. La Sala responsable considera de forma **INCONSTITUCIONAL, INCONVENCIONAL, ILEGAL, EQUIVOCADA e INCONGRUENTE** que la actora es una **TRABAJADORA DE CONFIANZA** y que a pesar de encontrarse en un estado de especial vulnerabilidad por estar en estado de gravidez y en estado postnatal y lactancia, no tiene***



*derecho a la estabilidad en el empleo a pesar de ser despedida por un acto discriminatorio dado su estado de especial vulnerabilidad. - - - CUARTO. La autoridad responsable de forma **EQUIVOCADA e INCONGRUENTE DETERMINA LA TEMPORALIDAD DE LA RELACIÓN DE TRABAJO** con base en los contratos de prestación de servicios profesionales que son ilegales e ilícitos, pues ocultaron la relación de trabajo con la quejosa. - - - QUINTO. La Sala A Quo responsable de forma **EQUIVOCADA e INCONGRUENTE** es **OMISA EN ESTUDIAR EL DESPIDO INJUSTIFICADO y QUE LA QUEJOSA FUE DESPEDIDA POR ENCONTRARSE EN ESTADO DE GRAVIDEZ Y EN PERIODO POSTNATAL Y DE LACTANCIA**, pues tiene la obligación de emitir los laudos de acuerdo a los artículos 841 y 842 de la Ley Federal del Trabajo de aplicación supletoria a la Ley de la materia, esto es, a verdad sabida y buena fe guardada, apreciando los hechos a conciencia y valorando las pruebas aportadas por las partes, siendo claros, precisos y congruentes con la demanda, contestación y demás pretensiones deducidas en el juicio, obligándose forzosamente a entrar al estudio del despido alegado por la hoy quejosa, independientemente de que fuera considerada trabajadora de confianza. - - -*









**desempeñadas por la actora no solo corresponden a las establecidas en los incisos a) y b) de la fracción II del artículo 5° de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, sino que también, las previstas en el inciso f), por lo anterior y para un mayor entendimiento me permito transcribir el referido precepto legal. - - - "Artículo 5o." (Se transcribe) - - - En efecto, con la transcripción del precepto legal aludido, queda evidenciada la calidad de confianza que ostentó la C. \*\*\*\*\*  
\*\*\*\*\* \*\*\*\*\* , puesto que la  
ahora quejosa principal vigilaba la entrada, almacenamiento y salida de las mercancías de procedencia extranjera que ingresaban al país, fiscalizaba el debido cumplimiento de las disposiciones fiscales y de comercio exterior, inspeccionaba la mercancía con el objetivo de poder determinar el estado en el que se encontraba al momento de ingresar y salir del almacén fiscal, así como para corroborar que no se trataran de mercancías ilícitas o sustancias tóxicas, de donde es posible determinar que era responsable del almacén pues autorizaba el ingreso o la salida de los bienes que se encontraban en custodia. - - - Por ello, y para un adecuado estudio y resolución de la litis primigenia, es que según el diccionario de la**

**Real Academia de la Lengua Española las funciones acreditadas en autos como desempeñadas por la aquí quejosa principal, alcanzan los siguientes significados: - - -**

**INSPECCIÓN:** - - - 1.- Acción y efecto de inspeccionar. - - - 2.- Examinar, reconocer algo atentamente. - - - 3.- Velar por cumplimiento de un fin. - - -

**VERIFICACIÓN:** - - - 1.- Comprobar o ratificar que es verdadera una cosa. - - - 2.- Comprobar que un aparato, instalación, etc.; funciona correctamente. - - - 3.- Realizar o hacer efectiva determinada cosa. - - -

**REVISIÓN:** - - - 1.- Acción de revisar. - - - 2.- Examinar una cosa con cuidado. - - - 3.- Que examina con cuidado una cosa. - - -

**FISCALIZACIÓN:** - - - 1.- Acción y efecto de fiscalizar. - - -

**DICCIONARIO JURÍDICO ENCICLOPÉDICO - - - INSPECCIÓN:** Procede del latín *inspectio*, y hace referencia a la acción y efecto de inspeccionar (examinar, investigar, revisar). Se trata de una exploración física que se realiza principalmente a través de la vista. - - -

**VERIFICACIÓN:** Prueba, probar mediante comprobación de los hechos afirmados, a través de alguno de los medios de prueba admitidos: *inspección, pericial, testimonial, etcétera.* - - -

**REVISIÓN:** De los actos administrativos, acto jurídico unilateral de la administración distinto del reglamento y

consistente precisamente en una declaración. - -  
 - FISCALIZACIÓN: [verbo trans.] Hacer el oficio de fiscal. [fig.] Investigar y criticar las acciones u obras de otro. - - - En ese orden de ideas, es que, en el supuesto no concedido que en el diverso amparo directo promovido por mi mandante, identificado con el DT.-148/2020, se desestimen los conceptos de violación hechos valer en el sentido de que la relación jurídica que unía a la C. \*\*\*\*\* \*\*\*\*\* \*\*\*\*\*

\*\*\*\*\* con mi mandante era de carácter civil y a tiempo determinado, deberá atender a que la quejosa principal en todo momento realizó las funciones de confianza comprendidas en el artículo 5°, fracción II, incisos a), b) y f) de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado. - - - Por otro lado, resulta oportuno resaltar que, en el escrito inicial de demanda laboral, la aquí quejosa principal confiesa de manera expresa en términos del artículo 794 de la Ley Federal del Trabajo de aplicación supletoria a la ley de la materia, lo siguiente: - - - Que ostentó el puesto denominado \*\*\*\* \* \*\*\*\*\* \*\*\*\*\* \*

\*\*\*\*\* \*\* \* \*\*\*\*\* \*\*\*\*\* \*\*  
 \*\*\*\*\* . - - - Que con motivo de sus funciones, desde su ingreso siempre tuvo una secretaria y un técnico. - - - En esa tesitura, es dable



***INVOCADO UN INCISO ESPECÍFICO DE LA FRACCIÓN II DEL ARTÍCULO 5o. DE LA LEY FEDERAL RELATIVA.” (Se transcriben) - - - No obstante lo anterior, es preciso destacar a ese H. Tribunal Colegiado que la Administración General de Aduanas, unidad administrativa para la que se encontraba prestando sus servicios la quejosa principal, tiene la encomienda y función principal de fiscalizar, vigilar y controlar la entrada y salida de mercancías, así como los medios en que son transportadas, asegurando el cumplimiento de las disposiciones que en materia de comercio exterior haya expedido la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, así como otras secretarías del Ejecutivo Federal con competencia para ello. - - - Asimismo, no debe pasar por inadvertido para ese H. Tribunal Colegiado que las aduanas mexicanas coadyuvan a garantizar la seguridad nacional; proteger la economía del país, la salud pública y el medio ambiente, impidiendo el flujo de mercancías peligrosas o ilegales hacia nuestro territorio, además de fomentar el cumplimiento voluntario de esas disposiciones por parte de los usuarios, con la misión clara de controlar la entrada y salida de mercancías del país mediante un servicio aduanero íntegro, transparente, justo y de calidad que facilita a los***



**haberse acreditado las funciones de confianza que desempeñaba, ES EVIDENTE QUE LA RESPONSABLE DEBIÓ DE OBSERVAR, AL MOMENTO DE RESOLVER SOBRE LA CALIDAD DE CONFIANZA DE LA ACTORA, las manifestaciones vertidas en el presente libelo. -**

**- - En consecuencia, y toda vez que ha quedado plenamente acreditada la calidad de confianza de la parte actora, así como la temporalidad de la relación jurídica, procede SE CONCEDA EL AMPARO Y PROTECCIÓN DE LA JUSTICIA FEDERAL a mi representado, para que subsista la absolución respecto a la reinstalación reclamada por la C. \*\*\*\*\* \*\*\*\*\***

**\*\*\*\*\* \*\*\*\*\* . - - - SEGUNDO. Con fundamento en el artículo 17 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y en los artículos 181 y 182, fracción II de la Ley de Amparo, a fin de fortalecer las consideraciones del acto reclamado, advierto y hago valer diversas circunstancias de hecho y de derecho con el propósito de no quedar en estado de indefensión ante el amparo principal que nos ocupa, y en consecuencia subsista el laudo combatido en el sentido que favorece a mi mandante, respecto a la absolución de la reinstalación reclamada por la C. \*\*\*\*\* \*\*\*\*\***

**\*\*\*\*\* \*\*\*\*\* \*\*\*\*\* . - - - En esa**



*tesitura, a efecto de sustentar y fortalecer las consideraciones de la determinación de la Sala responsable respecto de la calidad de confianza que ostentaba la quejosa principal, se exponen los siguientes argumentos. - - - En primer término, es de precisar a ese H. Tribunal Colegiado que, la Sala Responsable al momento de resolver el reclamo de la parte actora consistente en la reinstalación en la categoría de \*\*\*\* \*\* \*\*\*\*\* \*\*\*\*\* \* \*\*\*\*\* ,*

*lo hace atendiendo a la calidad de confianza de la actora, y por ende, en la falta de estabilidad en el empleo derivada de la restricción constitucional prevista en el artículo 123, apartado B, fracción XIV de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, situación anterior que permitió a la autoridad responsable ubicar a la ahora quejosa en un supuesto fáctico que merecía ser analizado con perspectiva de género. - - - Se afirma lo anterior, toda vez que si la C. \*\*\*\*\* \*\*\*\*\**

*\*\*\*\*\* \*\*\*\*\* , hoy quejosa principal,*

*hubiese sido una trabajadora protegida por el artículo 123, fracción IX Constitucional, ello hubiese sido razón suficiente para que se condenara a la parte demandada a respetar tanto su derecho a la inamovilidad en el empleo, así como al de seguridad social, lo anterior, sin*





**considerado su condición de mujer embarazada cuando fue separada del cargo al haber concluido la vigencia de su contrato. - - - En esa tesitura, resulta oportuno señalar que la naturaleza jurídica de la "INDEMNIZACIÓN" hace referencia al resarcimiento al trabajador por el daño que le produce la pérdida de su trabajo, de tal suerte que se impone concederle una cantidad suficiente para su subsistencia y la de su familia, en lo que logra ubicar una nueva fuente de empleo. - - - Por su parte, el Diccionario Jurídico de la Real Academia Española, define a la INDEMNIZACIÓN de la siguiente manera: - - - 1. Compensación económica destinada a reparar, garantizando su indemnidad, al efecto por la privación (expropiación) de un bien o derecho, por un perjuicio provocado por un tercero (concepto de responsabilidad) o por un gasto en que ha incurrido por razón ajena a su voluntad. - - - 2. Reparación de daños o perjuicios ocasionados a otro interviniendo culpa o negligencia. - - - 3. Reparación de los perjuicios ocasionados por el incumplimiento o el cumplimiento defectuoso de los contratos. - - - En relatadas consideraciones, se estima acertada la determinación de la Sala Responsable al absolver a mi mandante de la reinstalación**

**reclamada por la ahora quejosa principal, atendiendo en principio a la calidad de las funciones de confianza desempeñadas, estableciendo para el caso en concreto el otorgamiento de una indemnización compatible con la gravedad del daño sufrido a consecuencia del supuesto acto discriminatorio del que fue objeto, pues se insiste en que, la actora carecía de estabilidad en el empleo, al ser únicamente una prestadora de servicios por honorarios a tiempo determinado con funciones de confianza, situación que de ninguna manera puede ser modificada con motivo del estado de gravidez en el que se encontraba en ese entonces la C. \*\*\*\*\* \*\*\*\*\* \*\*\*\*\***

**\*\*\*\*\* . - - - Lo anterior máxime que, la**

**Suprema Corte de Justicia de la Nación ha reconocido que existe la posibilidad de que las normas constitucionales entren en conflicto y los derechos fundamentales en ella consagrados colisionen, de ahí que, a través de la resolución de casos concretos, en los que se haga un ejercicio de ponderación, se pueda dilucidar cuál y en qué medida un derecho debe prevalecer sobre otro. - - - Sirve de sustento a lo anterior, la tesis la. XCVII/2010, de la Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, consultable en la Novena Época del**



**CONSTITUYE UNA RESTRICCIÓN CONSTITUCIONAL POR LO QUE LES RESULTAN INAPLICABLES NORMAS CONVENCIONALES.”** (Se transcriben) - - - **Como se observa, en los criterios obligatorios reproducidos con antelación, la Suprema Corte de Justicia de la Nación, al interpretar la fracción XIV, en relación con la diversa IX, del apartado B del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, estableció de manera categórica que no fue intención del Constituyente Permanente otorgarles a los trabajadores de confianza al Servicio del Estado el derecho de inamovilidad en el empleo, porque ello representa una restricción de rango constitucional, lo que además, resulta coherente con el nuevo modelo de constitucionalidad en materia de derechos humanos. - - - Así, pues, si bien es cierto en las citadas jurisprudencias no se hace alusión específica al caso de trabajadoras de confianza al Servicio del Estado, que al momento del despido se encontraran en estado de gravidez, no menos cierto resulta que el primer párrafo del artículo 1º de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, prevé: - - - "Artículo 1o." (Se transcribe) - - - De lo anteriormente transcrito se puede advertir, el Constituyente**



**INTERNACIONALES. CONSTITUYEN EL PARÁMETRO DE CONTROL DE REGULARIDAD CONSTITUCIONAL PERO CUANDO EN LA CONSTITUCIÓN HAYA UNA RESTRICCIÓN EXPRESA AL EJERCICIO DE AQUÉLLOS, SE DEBE ESTAR A LO QUE ESTABLECE EL TEXTO CONSTITUCIONAL.” (Se transcribe) - - - En ese orden de ideas, no debe pasar por inadvertido para ese H. Tribunal Colegiado que, si la Suprema Corte de Justicia de la Nación, ha establecido en jurisprudencia y sin distinción que la inamovilidad en el empleo de los trabajadores de confianza al servicio del Estado deriva de una restricción que se encuentra contemplada en el artículo 123, apartado b), fracción XIV de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, es claro que la Sala responsable no puede bajo ninguna consideración constitucionalmente válida condenar a la reinstalación de la C. \*\*\*\*\***

**\*\*\*\*\* \*\*\*\*\* \*\*\*\*\*, pues de hacerlo**

**hubiese infringido lo dispuesto por el artículo 217 de la Ley de Amparo. - - - En ese orden de ideas, al momento de emitir el laudo de catorce de enero de dos mil veinte, en el cual se absolvió a mi mandante de la reinstalación reclamada por la actora y quejosa principal, ello en virtud de haberse acreditado las funciones**







*continuo la subordinación, el horario y su salario en forma constante e ininterrumpida y a raíz del embarazo de la actora, se molestaron los demandados, por lo que a pesar de que la trabajadora reclamante siempre cumplió con esmero y dedicación todas y cada una de sus labores que le fueron encomendadas, el día viernes 2 de marzo de 2001 fue citada por órdenes del Lic. \*\*\*\*\* \*\* \*\*\*\*\* \*\*\*\*\* , instrucciones transmitidas por su antecesor en el cargo el C. \*\*\*\*\* \*\* \* \*\*\*\*\* \*\*\*\*\* , quien inicialmente se encontraba en el puesto de \*\*\*\*\* \*\* \*\*\*\*\* \* \*\*\*\*\* en su carácter de Jefe inmediato superior, a través de la Srita. \*\*\*\*\* \*\*\*\*\* \*\*\*\*\* y el Sr. \*\*\*\*\* \*\*\*\*\* \*\*\*\*\* , quien en ausencia de la demandada que estaba en esa fecha en una reunión de trabajo con el Lic. \*\*\*\*\* \*\*\*\*\* \*\*\*\*\* \*\*\*\*\* , en su calidad de \*\*\*\*\* \*\*\*\*\* \*\*\*\*\* \*\* \*\*\*\*\* \*\*\*\*\* \*\*\*\*\* , se le giraron instrucciones para que se presentara en esa misma fecha en el privado del propio Lic. \*\*\*\*\* \*\* \*\*\*\*\* \*\*\*\*\* , por lo que una vez enterada del requerimiento paso primeramente con el Lic. \*\*\*\*\* \*\*\*\*\* \*\*\*\*\* \*\*\*\*\* , para informarle que debía acudir con el Administrador Central de Servicios Administrativos, en el privado de este último, por lo que acto seguido*





**Secretaría en cuestión, sucediendo los hechos aproximadamente a las 11:25 horas del día de los hechos, 5 de marzo de 2001, habiendo realizado dicha separación sin causa, ni justificación e investigación previa, sin aviso de la causa o motivos de dicha separación por escrito y sin el cese correspondiente, por lo que a la actora no le quedó más remedio que interrumpir su jornada de trabajo y al intentar reanudar sus labores al día siguiente 6 de marzo próximo pasado, le fue prohibido el paso por elementos de seguridad de ese centro de trabajo, por lo que se trata de un despido injustificado, el que reclama en la especie y se deriva por que subsisten las causas que dieron origen a la contratación de la actora, ya que la actora, había ocupado el puesto reclamado desde el 1° de noviembre de 1999 de manera ininterrumpida y por los últimos 360 días en la misma plaza, puesto y categoría y se le extendió otro contrato a diverso trabajador en el lugar de la actora, en idénticos términos a los otorgados a la actora.**

**V. Cabe señalar que los codemandados desde que resultó evidente el estado de gravidez de la reclamante, empezaron a hostilizarla, con un sin número de circunstancias a efecto de perjudicarla y causarle agravios, por**

**instrucciones insistimos del C. \*\*\*\*\* \*\* \*\* \*\*\*\***  
**\*\*\*\*\***, quien inicialmente se encontraba en  
el puesto de **\*\*\*\*\* \*\* \*\*\*\*\* \***  
**\*\*\*\*\*** en su carácter de Jefe inmediato  
superior de la actora, aun cuando desde su  
ingreso, la reclamante manifestó su condición a  
su estado civil, como una persona casada, ya  
que le prohibieron todo tipo de permisos, no le  
aceptaron ningún tipo de licencia médica, le  
interrumpieron sus servicios médicos y le  
negaron sus derechos al periodo de incapacidad  
médica prenatal y alumbramiento y su actitud  
llegó al máximo al negarse a pagar sus  
percepciones normales desde el 1° de enero del  
2001, incluso hasta la fecha de su injustificado  
despido y también le negaron la circunstancia de  
que firmara su asistencia a sus labores en la  
listas correspondientes, todo esto por órdenes  
directas del C. **\*\*\*\*\* \*\* \*\* \*\*\*\* \*\*\*\*\***, y  
posteriormente al cambio de este funcionario  
ocupó el cargo el Lic. **\*\*\*\*\* \*\*\*\*\***, quien fue  
quien culminó éstos hostigamientos y  
persecución de la demandante en su despido  
injustificado, de acuerdo a lo antes narrado, que  
en obvio de repeticiones innecesarias, pido se  
tengan por íntegramente transcritas como si a la  
letra fuese en este nuevo numeral, para todos los  
efectos legales y conducentes del caso.



**VI. En tal orden de ideas y ante la intransigencia del alto funcionario de \*\*\*\*\***

**\*\* \*\*\*\*\* \*\* \*\***

**\*\*\*\*\* \*\* \*\*\*\*\* \***

**\*\*\*\*\* \*\*\*\*\* \*\*\*\*\* \*\***

**\*\*\*\*\***, la actora se dirigió a su domicilio que tienen bien registrado los demandantes y opto por seguir su reclamación en la presente vía, negándole incluso el derecho de realizar su acta de entrega-recepción de la jefatura del departamento que ocupaba y que se encontraba a su cargo, por lo que en este acto igualmente se pone de manifiesto lo anterior a fin de liberar de cualquier responsabilidad que quieran imputarles los codemandados, ya que en lo sucesivo su cargo sería atendida por el nuevo jefe que había contratado el \*\*\*\*\*

**\*\*\*\*\* \*\* \*\*\*\*\* \*\*\*\*\* de los**

**enjuiciados, persona que la sustituirla en la plaza que desempeñaba en esos momentos y como la actora expuso su inconformidad, le manifestaron a efecto de convencerla, que: “posteriormente le darían un nuevo contrato en un lugar paralelo y con todas sus prestaciones”, a lo que la demandada tampoco estuvo de acuerdo y mucho menos conforme.**

**VII. En tal orden de ideas y con las anteriores declaraciones nos encontramos y estamos ante un injustificado despido de la actora de su trabajo, el día 6 de marzo del 2001, hecho que fue presenciado por diversas personas que se encontraban presentes en esos momentos señalados en los párrafos precedentes en las oficinas de la \*\*\*\*\* codemandada de lo anterior se pone claramente de manifiesto que en ningún momento se le indicó el motivo de sus separación, ni se le dio las causas de su despido y menos aún por escrito, y se le obliga a retirarse de las instalaciones de los demandados, por lo que desde ese momento y en base a todo lo expresado en el presente libelo, de acuerdo con los preceptos legales de los citados conjunto de normas antes invocados, se debe condenar a los codemandados al pago de todas y cada una de las prestaciones que les han sido reclamadas a través de la presente controversia, con los intereses legales que a la fecha de la liquidación hayan generado y que se sigan causando hasta la total resolución del presente juicio y su legal y cabalmente cumplido el laudo que al efecto se emita por este Tribunal Federal Laboral...” (fojas 7 a 9).**



**sustento legal, debiendo ser acreditadas en su momento, por no encontrarse exenta de la carga de la prueba en tal sentido, de acuerdo a lo previsto por el artículo 81 del Código Federal de Procedimientos Civiles de aplicación supletoria.**

**V. Este correlativo que se contesta se niega rotundamente, en virtud de tratarse de manifestaciones de carácter subjetivo y unilateral que vierte la actora carentes de sustento legal, debiendo ser acreditadas en su momento, por no encontrarse exenta de la carga de la prueba en tal sentido, de acuerdo a lo previsto por el artículo 81 del Código Federal de Procedimientos Civiles de aplicación supletoria, reiterando que la C. \*\*\*\*\***

**\*\*\*\*\*, firmó dos contratos por prestación de servicios profesionales bajo el régimen de honorarios el primero de ellos con efectos a partir del 16 de mayo del año próximo pasado y último de los mismos con efectos a partir del 1º de julio del 2000, por lo que evidentemente se trata de una relación de naturaleza civil, donde la actora no tenía un horario asignado, ni centro de trabajo, y mucho menos firmaba listas de asistencia.**

**VI. Este correlativo que se contesta SE**



Así mismo manifestó que la actora determinó de manera libre y espontánea dar por terminada la relación con la demandada el quince de mayo de dos mil, que a partir del dieciséis siguiente convino suscribir contrato de prestación de servicios profesionales bajo el régimen de honorarios, por lo que desde esa fecha la relación era de carácter civil y no laboral; y que, en todo caso, era carga de la actora demostrar sus afirmaciones; por lo que, se insiste, la demandada sí contestó los hechos a que se refirió la actora en su demanda; de ahí lo infundado de los argumentos en análisis.

En el segundo disenso, la inconforme alega en esencia, que fue incorrecto que la Sala laboral considerara que se trató de una trabajadora de confianza basándose en contratos de prestación de servicios profesionales, así como de la confesión de la actora consistente en que tuvo una secretaria y un técnico, sin atender a la situación real en la que se dio la prestación de los servicios.

Se considera infundado lo que arguye la quejosa.

En efecto, los artículos 4, 5, fracción II, inciso a), 6 y 20 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado establecen:

***“Artículo 4. Los trabajadores se dividen en dos grupos: de confianza y de base.”***

***“Artículo 5. Son trabajadores de confianza:***

***[...]***

***II.- En el Poder Ejecutivo, los de las dependencias y los de las entidades comprendidas dentro del régimen del apartado "B" del artículo 123 Constitucional, que desempeñan funciones que conforme a los catálogos a que alude el artículo 20 de esta Ley sean de:***

***a).- Dirección, como consecuencia del ejercicio de sus atribuciones legales, que de manera permanente y general le confieren la representatividad e implican poder de decisión en el ejercicio del mando a nivel directores generales, directores de área, adjuntos, subdirectores y jefes de departamento.***

***[...]***

***La clasificación de los puestos de confianza en cada una de las dependencias o entidades, formará parte de su catálogo de puestos...”***

***“Artículo 6º. Son trabajadores de base:***

***Los no incluidos en la enumeración anterior y que, por ello, serán inamovibles. Los de nuevo ingreso no serán inamovibles sino después de seis meses de servicios sin nota desfavorable en su expediente.”***

***“Artículo 20.- Los trabajadores de los Poderes de la Unión y del Gobierno del Distrito Federal, se clasificarán conforme a lo señalado por el Catálogo General de Puestos del Gobierno Federal, el cual deberá contener los Catálogos de Puestos que definan los Órganos competentes de cada uno de los Poderes y del Gobierno del Distrito Federal. Los trabajadores de las entidades sometidas al régimen de esta Ley se clasificarán conforme a sus propios catálogos que establezcan dentro de su régimen interno. En la formulación, aplicación y actualización de los catálogos de puestos, participarán conjuntamente los titulares o los representantes de las dependencias y de los sindicatos respectivos, en los temas que les sean aplicables”.<sup>1</sup>***

---

<sup>1</sup> El artículo 20 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, antes de la reforma publicada en el Diario Oficial de la Federación el tres de mayo de dos mil seis, establecía:







*Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos que establece que “la ley determinará los cargos que serán considerados de confianza”, se desprende que el Poder Revisor de la Constitución tuvo la clara intención de que el legislador ordinario precisara qué trabajadores al servicio del Estado, por la naturaleza de las funciones realizadas, serían considerados de confianza y, por ende, únicamente disfrutarían de las medidas de protección al salario y de los beneficios de la seguridad social y, por exclusión, cuáles serían de base; lo que implica, atendiendo a que todo cargo público conlleva una específica esfera competencial, que la naturaleza de confianza de un servidor público está sujeta a la índole de las atribuciones desarrolladas por éste, lo que si bien generalmente debe ser congruente con la denominación del nombramiento otorgado, ocasionalmente, puede no serlo con motivo de que el patrón equiparado confiera este último para desempeñar funciones que no son propias de un cargo de confianza. Por tanto, para respetar el referido precepto constitucional y la voluntad del legislador ordinario plasmada en los numerales que señalan qué cargos son de confianza, cuando sea necesario determinar si un trabajador al servicio del Estado es de*

***confianza o de base, deberá atenderse a la naturaleza de las funciones que desempeña o realizó al ocupar el cargo, con independencia del nombramiento respectivo”.***

Ahora bien, al dictar el laudo que ahora se impugna, la Sala responsable determinó que había quedado demostrado que la trabajadora era de confianza conforme a lo siguiente:

***“...el titular demandado ofreció las pruebas marcadas con los numerales I a V, de las cuales, especialmente de Contrato de fecha primero de julio del dos mil (fojas 67 a 70), quedó acreditado que las funciones de la accionante consistían en: vigilar el cumplimiento de las políticas tendientes al desalojo de patios y almacenes fiscales.***

***Por otra parte, la accionante en el hecho 2 de su escrito de demanda (foja 7), manifestó que con motivo de sus labores, tuvo a su cargo siempre desde su ingreso a una secretaría y un técnico, manifestación que esta Sala recoge como confesión expresa en términos del artículo 794 de la Ley Federal del Trabajo de aplicación supletoria a la de la materia.***







De lo que se desprenden actos de representatividad y dirección que también se ubican en el referido precepto legal.

Sirve de apoyo a lo anterior, la Jurisprudencia 2a./J. 160/2004, de la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, consultable en la página 123, del Tomo XX, de la Novena Época, del Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, correspondiente a noviembre de 2004, que es del tenor siguiente:

***“TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO. PARA CONSIDERARLOS DE CONFIANZA, CONFORME AL ARTÍCULO 5o., FRACCIÓN II, INCISO A), DE LA LEY FEDERAL RELATIVA, NO BASTA ACREDITAR QUE ASÍ CONSTE EN EL NOMBRAMIENTO SINO, ADEMÁS, LAS FUNCIONES DE DIRECCIÓN DESEMPEÑADAS. La calidad de confianza de un trabajador al servicio del Estado es excepcional en atención a la regla general consistente en que los trabajadores se consideran de base, de ahí que conforme al artículo 5o., fracción II, inciso a), de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, para considerar que un trabajador es de confianza no basta que en el***

***nombramiento aparezca la denominación formal de director general, director de área, adjunto, subdirector o jefe de departamento, sino que también debe acreditarse que las funciones desempeñadas están incluidas en el catálogo de puestos a que alude el artículo 20 de la ley citada o que efectivamente sean de dirección, como consecuencia del ejercicio de sus atribuciones legales, que de manera permanente y general le confieren la representatividad e implican poder de decisión en el ejercicio del mando”.***

En tales condiciones, y como se adelantó, fue correcto que la Sala responsable considerara que sí quedó acreditado que la actora realizó funciones de confianza.

De ahí que resulte improcedente la reinstalación reclamada, al tratarse de una trabajadora con calidad de confianza. En efecto, es criterio de la Segunda Sala que los trabajadores de confianza al Servicio del Estado se encuentran excluidos del derecho a la estabilidad en el empleo y sólo gozan de las medidas de protección al salario y de los beneficios de la seguridad social, por lo que aún en el caso de un despido





**servicios de rehabilitación, préstamos para adquisición de casa, entre otros”.**

En ese tenor, aun cuando quedó demostrada la existencia de la discriminación alegada por razón de género -despido por estar embarazada- y se viola el principio de no discriminación previsto en el artículo 1 de la Constitución Federal; no procede la reinstalación debido a que no puede soslayarse la calidad de confianza de la actora, lo cual constituye una restricción constitucional a efecto de su reinstalación.

Lo anterior se estima de esa manera, ya que, como se analizó previamente, la actora carece del derecho a la inamovilidad al determinarse la calidad de confianza con la que laboró al servicio de la demandada y, en ese sentido, al haber sido despedida de su encargo y no tener derecho a esa estabilidad laboral, esa cuestión carece de relevancia, en tanto que materialmente no es factible ordenar su reinstalación ya que esa acción por sí misma es improcedente.

Entonces, en virtud de que la restricción al











**“...que el legislador federal dispuso un año después del parto como margen razonable para conservar el empleo de las trabajadoras embarazadas y en situación de maternidad en términos del artículo 170, fracción VI, de la Ley Federal del Trabajo de aplicación supletoria a la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, lo que armoniza con el artículo 10, numeral 2, del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales que establece especial protección a las madres durante un periodo de tiempo razonable antes y después del parto y el criterio emitido en la Tesis número III.3o.T.23 L (10a.), emitida por los Tribunales Colegiados de Circuito, publicada en la Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Tomo III, mayo de 2014, pág. 2271; con el rubro y texto siguientes: - - - “TRABAJADORAS EMBARAZADAS Y EN SITUACIÓN DE MATERNIDAD. CONFORME AL MARCO CONSTITUCIONAL E INTERNACIONAL DE PROTECCIÓN A LOS DERECHOS HUMANOS, AL GOZAR DE UNA TUTELA ESPECIAL, ENTRE OTROS BENEFICIOS, CUENTAN CON ESTABILIDAD REFORZADA EN EL EMPLEO” (la transcribe).- - - En las relatadas condiciones, esta Sala llega a la determinación de CONDENAR al \*\*\*\*\* \*\* \*\* \*\*\*\*\* \*\* \*\*\*\*\* \***

**\*\*\*\*\* a otorgarle una indemnización compatible con la gravedad del daño sufrido a consecuencia del acto discriminatorio del que fue objeto, el cual deberá compensar íntegramente tal situación a la hoy actora \*\*\*\*\* y que consistirá en el pago íntegro de su salario y demás prestaciones a que tenía derecho como si nunca se hubiera separado del cargo...”** (fojas 759-761v.)

Determinación que se estima apegada a derecho.

En efecto, la Primera Sala de la Corte de Justicia de la Nación determinó la atribución del juez para establecer la reparación integral por la violación a un derecho humano, sin que ésta pueda ser limitada con un mínimo o máximo, tal como se aprecia en la tesis siguiente, que se encuentra publicada en la Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Libro 64, marzo de 2019, Tomo II, página 1404, que es del tenor siguiente:

**“REPARACIÓN INTEGRAL O JUSTA INDEMNIZACIÓN. EL ARTÍCULO 7.151 DEL**





PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN

**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.”**

Conforme a la disposición constitucional reproducida, las mujeres trabajadoras cuentan con los derechos siguientes:

-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, con el derecho de percibir íntegro su salario y conservar su empleo, así como 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 y, además, disfrutarán de asistencia médica y obstétrica, de medicamentos, de ayudas para la lactancia y del servicio de guarderías infantiles.

En atención a lo anterior, los apartados A y B del artículo 123 constitucional, tienen el propósito de abrir a la mujer, dentro de un plano de igualdad, el acceso al trabajo, así como por el diverso de garantizar la protección social a la maternidad; que a su vez, contiene el objetivo de proteger la salud de la mujer y del producto de la concepción y establecer, en suma, condiciones mejores para el feliz desarrollo de la unidad familiar.







PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN

a la regla general en que la fecha fijada aproximadamente para el parto coincide con aquella en que se suscita tal acontecimiento y reitera que el descanso a que tienen derecho las trabajadoras durante el embarazo y después del parto es de tres meses que, por regla general, se divide en un mes previo a la fecha aproximada para el parto y dos meses con posterioridad.

Por su parte, el artículo 170, fracción VI, de la Ley Federal del Trabajo que es de aplicación supletoria de la Ley Burocrática, establece:

***“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...”***

En dicho dispositivo se prevé como un lapso razonable, el de un año después del parto, para conservar el empleo, pues ello genera una estabilidad laboral de mayor intensidad, que se conoce como "fuero de maternidad" o "estabilidad reforzada", que exige una mayor y particular protección del Estado, en pro de su mínimo vital,

debido a que en esos periodos las mujeres, guardan condiciones físicas especiales y necesidades determinadas que las hacen merecedoras de conservar el empleo con mayor razón.

Lo anterior se encuentra plasmado en la Tesis número III.3o.T.23 L (10a.), citada por la Sala responsable, la misma fue emitida por el Tercer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Tercer Circuito, cuyo criterio se comparte, y que se encuentra visible en la Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Tomo III, Libro VI, mayo de 2014, página 2271, que es de rubro y texto siguientes:

**“TRABAJADORAS EMBARAZADAS Y EN SITUACIÓN DE MATERNIDAD. CONFORME AL MARCO CONSTITUCIONAL E INTERNACIONAL DE PROTECCIÓN A LOS DERECHOS HUMANOS, AL GOZAR DE UNA TUTELA ESPECIAL, ENTRE OTROS BENEFICIOS, CUENTAN CON ESTABILIDAD REFORZADA EN EL EMPLEO. Conforme a los artículos 123, apartado A, fracciones V y XV, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 132, fracción**



PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN

**XXVII, 164, 165, 166, 170 y 171 de la Ley Federal del Trabajo, vigente hasta el 30 de noviembre de 2012, entre las medidas de protección a las madres trabajadoras está el derecho a conservar su trabajo. Incluso, el legislador federal dispuso un año después del parto como margen razonable para conservarlo (artículo 170, fracción VI), lo que armoniza con el artículo 10, numeral 2, del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, sobre conceder "especial protección a las madres durante un periodo de tiempo razonable antes y después del parto" así como el principio de igualdad y no discriminación contra la mujer (artículo 24 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos) y la proscripción del despido por motivo de embarazo o licencia de maternidad, bajo pena de sanciones (artículos 4, numeral 2 y 11, numeral 2, inciso a), de la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer), que obligan a todas las autoridades de los Estados Partes a tutelar la vida, salud, reposo y sustento adecuados de la madre y el producto. Aunado a que los artículos 4 y 9, fracción III, de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, también retoman dicha protección y adoptan medidas para todas las**

**autoridades del país. Luego, las trabajadoras embarazadas o en situación de maternidad gozan de especial protección generando una estabilidad laboral de mayor intensidad, también conocida en la jurisprudencia comparada (Corte Constitucional de Colombia) como "fuero de maternidad" o "estabilidad reforzada", que exige una mayor y particular protección del Estado, en pro de su mínimo vital, pues durante esos periodos guardan condiciones físicas especiales y necesidades determinadas que las hacen merecedoras de conservar el empleo con mayor énfasis y, por ende, evitar ser despedidas por razón de tales factores o castigadas laboralmente en sus condiciones, ya que son proclives a sufrir doble discriminación (en el empleo que tenían al perderlo y para obtener otro), no obstante las erogaciones propias para dos seres, donde la necesidad es cuantitativa y cualitativamente mayor al común denominador. Incluso, ante las cuestiones de salud que frecuentemente ocurren con el recién nacido y que inciden en el seno familiar (monoparental o con ambos progenitores), ante lo que implica tal alumbramiento. Máxime si son cabeza de familia y de aquellos núcleos que carecen de poder adquisitivo para atender sus necesidades económicas, familiares, sociales y de salud. Así,**



*se trata de lograr una garantía real y efectiva a su favor de modo que cualquier decisión que se tome desconociéndola indebidamente, será ineficaz por implicar un trato discriminatorio proscrito internacional y nacionalmente, acorde con el derecho a la igualdad sustantiva de la mujer embarazada ante su situación de vulnerabilidad y del producto, donde opera también el interés superior del menor, acorde con la Convención Internacional sobre los Derechos del Niño; y, el derecho a la protección integral de la familia (artículo 4o. constitucional). Además, la Declaración Universal de los Derechos Humanos consagra para la maternidad y la infancia, cuidados y asistencias especiales (artículo 25, numeral 2), congruente con los artículos 46 y 47 del Convenio número 102 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), relativo a la Norma Mínima de la Seguridad Social, vigentes en el Estado Mexicano y finalmente es orientadora la progresividad de los Convenios números 3 (artículo 4), 103 (artículos 4 y 6) y 183 (artículos 8 y 9, numeral 1) sobre la Protección de la Maternidad, con las correlativas recomendaciones 95 y 191. De ahí que solamente razones legítimas y excepcionales pueden dar cabida a su despido durante los periodos protegidos, como son las faltas graves o la*

*cesación de las actividades de la empresa, entre otras.”*

Conforme a todo lo anteriormente expuesto, se reitera, que fue correcto que la Sala del conocimiento limitara el pago de la indemnización al periodo de un año con posterioridad a la fecha de parto, pues tal indemnización debe restringirse de forma directa al núcleo del derecho fundamental, de ahí lo infundado del argumento en análisis.

Sin embargo, debe declararse fundado, en suplencia de queja, lo relativo a que fue ilegal que la Sala del conocimiento considerara que la fecha de terminación laboral fuera el veintiseis de diciembre de dos mil, y no la de cinco de marzo de dos mil uno, como lo prevé la fracción V, del artículo 79, de la Ley de Amparo, por ser la trabajadora, parte quejosa en el presente juicio.

Apoya esta consideración, la Jurisprudencia 2a./J. 39/95 de la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, publicada en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, tomo II, septiembre de 1995,

PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN página 333, del rubro y texto siguientes:

**“SUPLENCIA DE LA QUEJA EN MATERIA LABORAL A FAVOR DEL TRABAJADOR. OPERA AUN ANTE LA AUSENCIA TOTAL DE CONCEPTOS DE VIOLACION O AGRAVIOS. La Jurisprudencia 47/94 de la entonces Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, que lleva por rubro: "SUPLENCIA DE LA QUEJA EN MATERIA LABORAL TRATANDOSE DEL TRABAJADOR. CASO EN QUE NO OPERA", establece que para la operancia de la suplencia de la queja en materia laboral a favor del trabajador es necesario que se expresen conceptos de violación o agravios deficientes en relación con el tema del asunto a tratar, criterio que responde a una interpretación rigurosamente literal del artículo 76 bis de la Ley de Amparo para negar al amparo promovido por el trabajador el mismo tratamiento que la norma establece para el amparo penal, a través de comparar palabra a palabra la redacción de las fracciones II y IV de dicho numeral, cuando que la evolución legislativa y jurisprudencial de la suplencia de la queja en el juicio de garantías lleva a concluir que la diversa redacción de una y otra fracciones obedeció sencillamente a una cuestión de técnica jurídica para recoger y**

***convertir en texto positivo la jurisprudencia reiterada tratándose del reo, lo que no se hizo en otras materias quizá por no existir una jurisprudencia tan clara y reiterada como aquélla, pero de ello no se sigue que la intención del legislador haya sido la de establecer principios diferentes para uno y otro caso. Por ello, se estima que debe interrumpirse la jurisprudencia de referencia para determinar que la suplencia de la queja a favor del trabajador en la materia laboral opera aun ante la ausencia total de conceptos de violación o agravios, criterio que abandona las formalidades y tecnicismos contrarios a la administración de justicia para garantizar a los trabajadores el acceso real y efectivo a la Justicia Federal, considerando no sólo los valores cuya integridad y prevalencia pueden estar en juego en los juicios en que participan, que no son menos importantes que la vida y la libertad, pues conciernen a la subsistencia de los obreros y a los recursos que les hacen posible conservar la vida y vivir en libertad, sino también su posición debilitada y manifiestamente inferior a la que gozan los patrones”***

En efecto, la Sala del conocimiento consideró que la relación de trabajo terminó el veintisis de



junio del dos mil; asimismo firmó nuevamente un contrato de prestación de servicios profesionales con una vigencia del uno de julio al veintiséis de diciembre del dos mil.

Estos contratos fueron desestimados por la Sala responsable, es decir, les negó valor probatorio al sostener que la patronal pretendió ocultar la relación laboral y trató de demostrar que cambió a relación civil cuando la trabajadora estaba embarazada; en ese tenor, si los contratos de prestación de servicios profesionales carecen de eficacia demostrativa para acreditar que el vínculo de trabajo reconocido por la demandada, cambió a civil, de igual manera, tampoco pueden ser eficientes para comprobar la temporalidad de la relación laboral, entonces debe tenerse por acreditada la subsistencia de la relación laboral hasta el cinco de marzo de dos mil uno, data en que la accionante aseguró fue despedida, y no, como ilegalmente determinó la Sala laboral, el veintiséis de diciembre de dos mil, es por lo que resulta fundado lo aquí expuesto.



PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN

En esa virtud, la Sala del conocimiento, a la luz de los lineamientos establecidos en la presente ejecutoria, deberá volver a analizar lo relativo al pago de aguinaldo; pago de vacaciones y prima vacacional; reconocimiento de antigüedad; pago de aportaciones al Sistema de Ahorro para el Retiro; pago de cuotas al Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, así como al pago de los incrementos de la plaza que ostentaba la accionante desde el día posterior a la fecha de la terminación de la relación laboral.

En las relatadas consideraciones, debe concederse el amparo solicitado, a efecto que la Sala responsable:

- a) Deje insubsistente el laudo reclamado;
- b) Emita uno nuevo sin perjuicio de lo no fue materia de concesión del amparo; y de lo resuelto en el amparo directo relacionado DT.148/2020;
- c) Determine, que la fecha en que término la relación laboral entre la actora, aquí quejosa, y la demandada, ahora tercera





***reclamado, a fin de mejorar las consideraciones de la sentencia definitiva, laudo o resolución que puso fin al juicio e invocar las violaciones procesales que puedan transgredir sus derechos. Ahora, si en el juicio de amparo principal no se controvierten algunas de las consideraciones del acto reclamado, o bien, se califican de infundados o inoperantes los conceptos de violación en tal sentido, empero, se concede la protección constitucional solicitada por vicios en cuestiones desvinculadas a aquéllas; en el examen del amparo adhesivo deberán calificarse de inoperantes los razonamientos que pretendan reforzar las primeras, puesto que el resultado a favor del adherente constituye una cuestión firme ante la falta de impugnación o ineficacia de los motivos de disenso”.***

Misma consideración que merece el segundo disenso en el que arguye el adherente que la Sala del conocimiento de manera apegada a derecho absolvió de la reinstalación reclamada; toda vez que, al ser una trabajadora de confianza, carece de estabilidad en el empleo, y por ello resulta improcedente la referida reinstalación.





PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN

**Aucencio Romero Hernández.** Firman de forma electrónica como se prevé en el inciso a), punto 7, de la Circular SECNO/7/2020, relacionada con el Acuerdo General supracitado, los Magistrados con el Secretario de Acuerdos que autoriza y da fe.

**MAGISTRADO PRESIDENTE:**

**SALVADOR HERNÁNDEZ HERNÁNDEZ.**

**MAGISTRADO:**

**FELIPE EDUARDO AGUILAR ROSETE.**

**MAGISTRADO RELATOR:**

**VÍCTOR AUCENCIO ROMERO HERNÁNDEZ.**

**SECRETARIO DE ACUERDOS:**

**LUIS ERNESTO VALDÉS COVARRUBIAS.**

**VOTO PARTICULAR DEL MAGISTRADO FELIPE  
EDUARDO AGUILAR ROSETE.**

**AMPARO DIRECTO D.T. 148/2020.**

**18 de febrero de 2021**

En el caso disiento respetuosamente de las consideraciones sostenidas en la ejecutoria de amparo aprobada por la mayoría de los Magistrados integrantes de este Tribunal con base en las siguientes consideraciones:

...resulta fundado lo alegado por la quejosa, relativo a que, de forma ilegal, la Sala del conocimiento absolvió a la demandada de la reinstalación reclamada por la actora, conforme a las siguientes consideraciones.

En principio, es importante decir que la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en la ejecutoria dictada en el amparo directo 29/2018, invocada por la quejosa, estableció una excepción a las Jurisprudencias 21/2014, 22/2014 y 23/2014 de rubros: **“TRABAJADORES DE CONFIANZA AL SERVICIO DEL ESTADO. SU FALTA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO RESULTA COHERENTE CON EL NUEVO MODELO DE CONSTITUCIONALIDAD EN MATERIA DE DERECHOS HUMANOS.”**; **“TRABAJADORES DE CONFIANZA AL SERVICIO DEL ESTADO. SU FALTA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO NO ES CONTRARIA A LA CONSTITUCIÓN GENERAL DE LA REPÚBLICA.”**; y, **“TRABAJADORES DE CONFIANZA AL SERVICIO DEL ESTADO. SU FALTA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO CONSTITUYE UNA RESTRICCIÓN CONSTITUCIONAL, POR LO QUE LES RESULTA INAPLICABLES NORMAS CONVENCIONALES.”** respectivamente, que señala la falta de estabilidad en el empleo de los trabajadores de confianza, en favor de las trabajadoras embarazadas despedidas.

En efecto, en la ejecutoria de mérito se establece que:

***"...si bien es cierto que los trabajadores de confianza carecen de estabilidad en el empleo, de conformidad con la restricción que establece la propia Constitución frente a los trabajadores de base, también lo es que la propia norma fundamental establece excepción a esa regla general para el caso de 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 para percibir su salario íntegro, conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por la relación de trabajo, atento a lo dispuesto por el artículo 123, apartado B, fracción XI, inciso c), constitucional.***

***De esta forma, esta Segunda Sala considera relevante reconocer que la mujer trabajadora al servicio del Estado que se encuentre embarazada, tiene derecho a conservar su empleo durante el desarrollo de esa etapa, independientemente de su calidad de base o de confianza, pues así lo autoriza la propia Constitución Federal.***



**como se ha visto, la Constitución Federal, y aún la legislación burocrática de Michoacán, no excluye de la protección que gozan las mujeres embarazadas a aquellas que ostentan un cargo de confianza.**

**Conforme a lo expuesto, se observa que, en el caso, se actualiza una excepción a la falta de estabilidad de los trabajadores de confianza, en términos de la fracción XI, inciso c) del apartado B, del artículo 123 constitucional, que establece una protección especial a las trabajadoras embarazadas, ello derivado de que el empleador no acreditó que la separación de la quejosa atendiera a una causa justificada, de lo cual se concluye que la trabajadora fue objeto de discriminación...**

Como puede advertirse de la anterior transcripción, la Segunda Sala del Máximo Tribunal del país, determinó que, aún cuando por regla general los trabajadores de confianza no cuentan con el derecho de estabilidad en el empleo, pues la propia Constitución Federal así lo establece, existe una excepción a dicha regla contemplada en la propia Carta Magna, en el artículo 123, apartado B, fracción XI, consistente en que tratándose de



a laborar a su servicio el uno de noviembre de mil novecientos noventa y nueve, pero que la actora de manera libre y espontánea decidió dar por terminada su relación laboral a partir del quince de mayo de dos mil y suscribir un contrato de prestación de servicios profesionales bajo el régimen de honorarios a partir del dieciséis del referido mes y año con una vigencia al veintiséis de junio del dos mil; asimismo firmó nuevamente un contrato de prestación de servicios profesionales con una vigencia del uno de julio al veintiséis de diciembre del dos mil, por lo que la relación fue civil y no laboral; y que en todo caso, las funciones que desempeñaba la accionante eran de confianza.

Como se desprende de la anterior relatoría, en cuanto la actora entró en estado de gravidez, la demandada intentó cambiar la relación laboral por una de carácter civil; sin embargo, como de manera correcta lo resolvió la Sala responsable, tal hecho no quedó acreditado; por lo que, el vínculo que existió entre las partes, siempre fue de carácter laboral.







En consecuencia, acorde al sistema jurídico nacional a que se hizo referencia en párrafos precedentes, se debe otorgar especial protección a las madres durante el embarazo y después del parto, en la referida situación de maternidad y lactancia, pues ante todo, se debe proteger la salud de la madre y del hijo, de ahí que en tales casos rige una estabilidad laboral de mayor intensidad o reforzada; esto es, proteger de manera reforzada los derechos de las mujeres embarazadas, sin distinción de que se trate de trabajadoras o trabajadoras al servicio del Estado, como se advierte en las tesis siguientes que este tribunal colegiado comparte:

Tesis emitida por el Tercer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Tercer Circuito, publicada en la Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, en mayo de 2014, Libro 6, Tomo III, página 2271, que establece:

***“TRABAJADORAS EMBARAZADAS Y EN SITUACIÓN DE MATERNIDAD. CONFORME AL MARCO CONSTITUCIONAL E INTERNACIONAL DE PROTECCIÓN A LOS DERECHOS HUMANOS,***





**que inciden en el seno familiar (monoparental o con ambos progenitores), ante lo que implica tal alumbramiento. Máxime si son cabeza de familia y de aquellos núcleos que carecen de poder adquisitivo para atender sus necesidades económicas, familiares, sociales y de salud. Así, se trata de lograr una garantía real y efectiva a su favor de modo que cualquier decisión que se tome desconociéndola indebidamente, será ineficaz por implicar un trato discriminatorio proscrito internacional y nacionalmente, acorde con el derecho a la igualdad sustantiva de la mujer embarazada ante su situación de vulnerabilidad y del producto, donde opera también el interés superior del menor, acorde con la Convención Internacional sobre los Derechos del Niño; y, el derecho a la protección integral de la familia (artículo 4o. constitucional). Además, la Declaración Universal de los Derechos Humanos consagra para la maternidad y la infancia, cuidados y asistencias especiales (artículo 25, numeral 2), congruente con los artículos 46 y 47 del Convenio número 102 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), relativo a la Norma Mínima de la Seguridad Social, vigentes en el Estado Mexicano y finalmente es orientadora la progresividad de los Convenios números 3 (artículo 4), 103 (artículos**



*don de la vida y su guarda, por lo que es necesario preservar su salud física y mental, facilitándole el descanso necesario pre y posnatal, así como la excedencia o el derecho de gozar de prestaciones de seguridad social. Pero, la protección no es sólo para la mujer embarazada sino, además, de la vida y salud del hijo por nacer; por lo que la protección de la mujer embarazada y trabajadora llega al extremo de constituir un fuero maternal, porque previene la discriminación por razón de sexo -en el trabajo-. En este sentido, la protección de la salud y a la no discriminación son dos derechos fundamentales vinculados que corresponden a la mujer trabajadora embarazada; la protección del embarazo y la maternidad responden a la finalidad de protección de la relación especial entre la madre y el recién nacido, la salud de ambos y una cierta seguridad en el empleo, con lo cual se logra que la mujer embarazada trabajadora goce de una salud física y emocional, pues de no ser así, los derechos de los que se le priva, en caso de ser despedida, se contienen principalmente en los ramos de seguridad social (durante el periodo del embarazo y en la maternidad), porque son los indispensables para que la mujer pueda desarrollar bien su embarazo y su parto, entre ellos se ubican: a) la asistencia*



*regularidad constitucional; motivo por el cual, es de exhortarlo a evitar la discriminación por razón de sexo y adoptar las medidas necesarias para no repetir los despidos por razón de embarazo, porque son obligaciones constitucionales derivadas del artículo 1o., párrafo tercero, de la Constitución Federal y, como tal, debe ser quien primero respete el Estado constitucional de derecho y ser ejemplo de su observancia, así como de garantizar el pleno goce y disfrute de los derechos fundamentales de las personas, so pena de incurrir en responsabilidad, administrativa, política o civil”.*

De ahí que de conformidad con todo lo expuesto, se insiste, que la actora fue despedida de forma injustificada, pues su separación del trabajo se debió al estado de gravidez en que se encontraba, y es por ello que resulta procedente la reinstalación...

...Dado el contenido de los conceptos de violación, quinto y sexto se examinarán de forma conjunta, con fundamento en el artículo 76 de la Ley de Amparo.



existiendo un daño presente, pues el conflicto de trabajo duró veinte años; y, a decir de la inconforme, se transgredió su plan de vida reflejándose en perder el derecho de tener una mejor calidad de vida, una mejor educación, acceso a mejores servicios, entre otras cosas, faltándole a la autoridad determinar el monto del lucro cesante, consistente en las ganancias que dejó de percibir la quejosa.

Lo expresado por la solicitante de amparo es esencialmente fundado, por las razones que a continuación se exponen.

En principio, considero que en el juicio laboral de origen se acreditó que la actora fue despedida con motivo de su estado de embarazo lo que hizo procedente su reinstalación, y por otra, que tal despido constituye un acto discriminatorio en agravio de la trabajadora cuya afectación, como bien alega la peticionaria de amparo, trascendió de manera negativa al ámbito personal de sus dos hijos.







En este orden de ideas, la indemnización por el acto discriminatorio no constituye una acción sino una sanción por el despido de la trabajadora por causa de su estado de embarazo , por lo que una vez acreditada la conducta discriminatoria desplegada por el patrón violatoria de los derechos humanos de su empleada , trae consigo la obligación de resarcir el daño ocasionado a las victimas, pues el artículo 1 de la Constitución General de la República impone a todas las autoridades, por un lado, la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos fundamentales y, por otra, la exigencia de prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a los derechos humanos.

Sirve de apoyo a la consideración expuesta la tesis III/2015 , sustentada por la Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, al resolver el juicio de amparo directo en revision número 992/2014, cuyo rubro y texto son:

**“DISCRIMINACIÓN EN EL ÁMBITO  
LABORAL. LA FIJACIÓN DE UNA  
INDEMNIZACIÓN POR PARTE DEL JUZGADOR**

**ESTARÁ CONDICIONADA A LA EXISTENCIA DE UN DAÑO.** 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. En tal supuesto, resulta claro que el criterio de imputación atiende a una responsabilidad objetiva, en la medida en que la eventual culpa o negligencia en la conducta de la persona que llevó a cabo la discriminación no es relevante a efecto de calificar la situación, pues el dato clave es la producción de un escenario en el cual no se respetaron los principios de igualdad y no discriminación. Sin embargo, a consideración de esta Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, para que nazca la consecuencia de indemnización, es imprescindible la existencia de un daño, al tratarse del elemento constitutivo de la misma y presupuesto ineludible en cualquier sistema de responsabilidad civil, por lo que una pretensión indemnizatoria no podría prosperar a menos de que exista un daño por el cual se deba responder. En el caso de que concurra un riesgo



*de discriminación, que constituye una amenaza, pero que no ha llegado a producir un daño efectivo, no existirá obligación de indemnizar, pues un simple riesgo no puede tener el alcance que sí tiene la existencia de daños materiales y morales, toda vez que ante la ausencia de un daño el juzgador no contaría con un dato objetivo a partir del cual se pueda fijar un monto indemnizatorio, cuestión que se traduciría en la improcedencia de tal consecuencia respecto del acto discriminatorio. En otras palabras, la calificativa que se realice respecto de 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. En efecto, el alcance del resarcimiento debe responder a una reparación integral del daño generado y probado, mismo que sea consecuencia directa del acto discriminatorio, esto es, deberá advertirse una reparación efectiva y proporcional a la afectación sufrida, sin que exista un límite máximo al que pueda responder la compensación, ya que el monto dependerá de las circunstancias*

*específicas del caso, esto es, deberá existir una adecuación entre monto y menoscabo sufrido. Al hablar de una adecuación, la indemnización otorgada debe ser comparable con la gravedad del daño sufrido a consecuencia del acto discriminatorio, compensando íntegramente tal situación, sin que la previa nulidad declarada respecto del 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.”.*

En cuya ejecutoria sostuvo lo siguiente

*“...En efecto, tal y como ya quedó establecido en la presente sentencia, situaciones como la analizada en este caso, no se refieren solamente a la presunta generación de un daño moral, sino a tal aspecto en el contexto de un acto discriminatorio y, por tanto, de una violación directa al derecho fundamental a la no discriminación contenido en el artículo 1º constitucional.*

*Por tanto, a consideración de esta Primera Sala, y debido a que las convocatorias laborales*

***analizadas sí constituyeron un acto discriminatorio y, por tanto, una violación directa al texto constitucional, es posible advertir 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.***

***Al respecto, es necesario indicar que tales consecuencias gozan de plena justificación en nuestro sistema jurídico, pues tal y como lo establece el artículo 63 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, ante la existencia de una violación a un derecho protegido por la propia Convención –como en este caso es el derecho a la no discriminación contenido en su artículo 1º– se garantizará el goce del mismo, y si resulta procedente, se repararán las consecuencias generadas, así como el pago de una justa indemnización a quien hubiese sufrido una lesión.***

***Adicionalmente, esta Primera Sala estima necesario precisar, que no necesariamente todos los anteriores efectos se podrán actualizar en el***

**presente caso, pues no puede pasarse por alto que el mismo procede de un juicio ordinario civil de indemnización por daño moral. Sin embargo, como ya se había indicado, 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, esta Primera Sala procede a la exposición de las mismas, con independencia de que su actualización en el caso concreto se tenga que analizar con posterioridad.**

**Así las cosas, sobre los aspectos antes indicados, esta Primera Sala realiza las siguientes precisiones:**

- i. Declaración de nulidad del acto discriminatorio.**

**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**



*constitucional expreso, no podría entenderse por satisfecho el mismo si detectada una violación se permite la subsistencia del acto que provocó tal situación. Es por ello que la consecuencia directa e inmediata de la calificativa de un acto como discriminatorio, es la nulidad del mismo<sup>4</sup>.*

*Lo anterior no significa que el acto en su totalidad debe ser declarado nulo, sino solamente aquellas porciones que resulten discriminatorias, mismas que tendrán la consecuencia de tenerse por no puestas, o en su caso sustituirse según lo establezca oportuno el juzgador correspondiente.*

*Sin embargo, debe resaltarse 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.*

*Esto es, a pesar de que la calificativa de discriminación anule el acto cuestionado –o sus porciones–, en el ámbito de la libertad de contratación, ello no implica que se vacíe de*

---

<sup>4</sup> Similares consideraciones fueron emitidas por el Tribunal Constitucional español, en la sentencia 173/1994.



***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, la declaratoria de inconstitucionalidad 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.***

***Al respecto, debe recordarse que en la mayoría de estos supuestos, cuando se lleva a cabo la impugnación de la convocatoria, el proceso respectivo de selección y contratación ha concluido, pero ello no puede implicar que el acto discriminatorio no genere efecto alguno. Así, en el caso en concreto, 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***



**existencia de un daño, al tratarse del elemento constitutivo de la misma y presupuesto ineludible en cualquier sistema de responsabilidad civil, por lo que una pretensión indemnizatoria no podría prosperar a menos de que exista un daño por el cual se deba responder.**

**En el caso de que concurra un riesgo de discriminación, que constituye una amenaza, pero que no ha llegado a producir un daño efectivo, no existirá obligación de indemnizar, pues un simple riesgo no puede tener el alcance que sí tiene la existencia de daños materiales y morales, toda vez que ante la ausencia de un daño el juzgador no contaría con un dato objetivo a partir del cual se pueda fijar un monto indemnizatorio, cuestión que se traduciría en la improcedencia de tal consecuencia respecto al acto discriminatorio<sup>6</sup>.**

**En otras palabras, 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**

<sup>6</sup> Sobre tal tema, véase F. J. Infante Ruiz, "La protección contra la discriminación mediante el derecho privado", en *Indret*, 2008, pp. 4-5.



***proceda la nulidad del acto y, en su caso, la imposición de medidas reparatorias de carácter disuasorio y la actualización de sanciones penales.***

***En efecto, el alcance del resarcimiento debe responder a una reparación integral del daño generado y probado, mismo que sea consecuencia directa del acto discriminatorio, esto es, deberá advertirse una reparación efectiva y proporcional a la afectación sufrida, sin que exista un límite máximo al que pueda responder la compensación, ya que el monto dependerá de las circunstancias específicas del caso, esto es, deberá existir una adecuación entre monto y menoscabo sufrido<sup>7</sup>.***

***Al hablar de una adecuación, esta Primera Sala reitera que la indemnización otorgada debe ser comparable con la gravedad del daño sufrido a consecuencia del acto discriminatorio, compensando 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***

<sup>7</sup> En torno a tal temática, véanse las siguientes sentencias del entonces Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas: *Von Colson and Kamann v. Land Nordrhein-Westfalen* (1984), *Marshall v. Southampton and South West Hampshire Area Health Authority* (1993), *Nils Draehmpaehl v. Urania Immobilienservice OHG* (1997), y *Nadine Paquay v. Société d'architects Hoet Minne SPRL* (2007).





*una indemnización, pues dicha postura generaría el surgimiento en nuestro país de estrategias de búsqueda de empleo y posterior litigio, con el único objetivo de obtener ciertas cantidades de dinero, tergiversando así los fines para los cuales se ha establecido en nuestro país el derecho fundamental a la no discriminación.*

*El derecho de no discriminación, contenido de manera expresa en nuestro texto constitucional y la observancia que del mismo se encuentran obligados a realizar los órganos del Estado así como los particulares –debido a la eficacia horizontal del cual goza–, no puede llevarse al extremo de generar escenarios que permitan el litigio desmedido con la única finalidad de obtener indemnizaciones monetarias.*

*El litigio en contra de actos discriminatorios y, por ende, violatorios de la Constitución, no debe ser utilizado como una herramienta para obtener un lucro desmedido por parte de quienes se encargan de tales estrategias ante los tribunales, 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.***

***Aunado a la indemnización surgida a partir del daño que en su caso se presente en el asunto concreto, es posible que el juzgador establezca determinadas medidas reparatorias que tengan un efecto disuasorio en quien emitió el acto discriminatorio para que en un futuro se abstenga de realizar ese tipo de actos. 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.***

***Las medidas reparatorias pueden ser de diversa índole, pero deben ser medidas 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***



**concreto, como el resto de personas que podrían hacerlo, es decir, también se satisface una función ejemplarizadora<sup>11</sup>.**

**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.**

**Es importante señalar que los jueces civiles podrán imponer medidas reparatorias, las cuales pueden estar dirigidas, tanto a inhibir futuras conductas o prácticas discriminatorias, como a resarcir las consecuencias derivadas de la vulneración. Tales medidas pueden consistir en la exigencia de una disculpa pública por parte de la empresa empleadora o la publicación de la sentencia que determina la inconstitucionalidad de la convocatoria discriminatoria. Lo anterior**

---

<sup>11</sup> Al respecto véase, P. Salvador Coderch y M. T. Castiñeira Palou, *Prevenir y castigar*, Marcial Pons, Madrid, 1997, p. 164.



PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN

***sin perjuicio de la procedencia del daño moral conforme a lo establecido líneas atrás.***

***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 por origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales o estado civil, mientras que el artículo 3º señala que no podrán establecerse condiciones de trabajo que impliquen discriminación por tales motivos. De igual manera, el artículo 133, fracción I, indica que los patrones o sus representantes tienen prohibido negarse a aceptar trabajadores por las razones antes indicadas, las cuales constituyen actos discriminatorios.***

***Sobre tales aspectos, la fracción VI del artículo 523 de la citada ley señala que la aplicación de las normas de trabajo, compete – entre otras autoridades– a la Inspección del Trabajo.***

**Así, la Inspección del Trabajo, acorde al artículo 540 de la mencionada ley, tiene como funciones –entre otras– 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.**

**Para tal efecto, los Inspectores del Trabajo podrá llevar a cabo visitas a las empresas y establecimientos, a efecto de vigilar que se cumplan las normas laborales, interrogar a patronos y trabajadores, exigir la presentación de documentos, y sugerir que se corrijan aquellas violaciones que se adviertan a la normativa – artículo 541 de la mencionada ley–.**

**Ahora bien, no solamente se podrá sugerir la corrección de violaciones a las normas laborales, sino que en última instancia el incumplimiento de tales normas podría traducirse en la imposición de una sanción acorde a lo establecido en el artículo 1002 de la Ley Federal del Trabajo –por el equivalente de 50 a 5000 veces el salario mínimo general–.**



**del cual, ante la presencia de un acto discriminatorio, no solamente se buscará resarcir el daño que en su caso se hubiese generado, sino que debido al impacto social de la discriminación, la propia normativa permite la toma de medidas que impidan la propagación de tales actos, y el desincentivo de que en un futuro se repitan.**

**A partir de los anteriores elementos, esta Primera Sala reitera 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 en efecto produzcan un efecto que desincentive la implementación de ese tipo de actos en un futuro, que pudiendo consistir en montos dinerarios adicionales o sanciones de otra índole, deben ser adecuadas en relación a las circunstancias especiales del caso. En cualquier supuesto, será obligación del juzgador, a partir de los elementos que se desprendan del caso en concreto, evaluar la posibilidad de imponer tales medidas.**

**iv. Establecimiento de sanciones penales.**



PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN

**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.**

**Los llamados delitos de discriminación, han sido instituidos en diversos países como mecanismos de tutela dirigidos a todos los colectivos que se encuentran situados en una posición social desventajosa<sup>12</sup>. En efecto, la discriminación no se refiere a una distinción no justificada entre dos términos válidos de comparación, sino que es reflejo de una actitud en contra de ciertos colectivos que poseen uno o más caracteres comunes que los diferencian. Tales situaciones son precisamente las que dotan de contenido a los tipos penales de discriminación<sup>13</sup>.**

**La justificación de los mismos radica en que la discriminación trasciende a un ámbito de evidente contenido social, con lo cual se niega un reconocimiento en el goce o ejercicio de derechos en virtud de una serie de rasgos que identifican a una persona como integrante de un**

<sup>12</sup> Debe destacarse la reforma de 1995 a la legislación penal en España, mediante la cual se introdujeron en dicho país una serie de tipos penales cuya intención era evitar la provocación o incitación a la discriminación.

<sup>13</sup> En torno a tal tema, véase L. Rodríguez Ramos, "Discriminación punible", en *Comentarios a la legislación penal*, Tomo V, vol. 2, Edersa, 1983, p. 632.





**características físicas, discapacidad o estado de salud o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas:**

**I. Provoque o incite al odio o a la violencia;**

**II. Niegue a una persona un servicio o una prestación a la que tenga derecho. Para los efectos de esta fracción, se considera que toda persona tiene derecho a los servicios o prestaciones que se ofrecen al público en general;**

**III. Veje o excluya a alguna persona o grupo de personas; o**

**IV. Niegue o restrinja derechos laborales.**

**Al servidor público que, por las razones previstas en el primer párrafo de este artículo, niegue o retarde a una persona un trámite, servicio o prestación al que tenga derecho, se le aumentará en una mitad la pena prevista en el primer párrafo del presente artículo, y además se le impondrá destitución e inhabilitación para el desempeño de cualquier cargo, empleo o comisión públicos, por el mismo lapso de la privación de la libertad impuesta.**

**No serán consideradas discriminatorias todas aquellas medidas tendientes a la protección de los grupos socialmente desfavorecidos.**













**“AMPARO ADHESIVO. SON INOPERANTES LOS CONCEPTOS DE VIOLACIÓN QUE PRETENDEN REFORZAR UNA CONSIDERACIÓN QUE QUEDÓ FIRME ANTE LA FALTA DE IMPUGNACIÓN O POR LA INEFICACIA DE LOS MOTIVOS DE DISENSO QUE EN SU CONTRA SE FORMULARON EN EL JUICIO PRINCIPAL. De conformidad con el artículo 107, fracción III, inciso a), párrafo segundo, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en relación con el numeral 182 de la Ley de Amparo, el juicio de amparo adhesivo puede promoverse por la parte que obtuvo sentencia favorable y la que tenga interés jurídico en que subsista el acto reclamado, a fin de mejorar las consideraciones de la sentencia definitiva, laudo o resolución que puso fin al juicio e invocar las violaciones procesales que puedan transgredir sus derechos. Ahora, si en el juicio de amparo principal no se controvierten algunas de las consideraciones del acto reclamado, o bien, se califican de infundados o inoperantes los conceptos de violación en tal sentido, empero, se concede la protección constitucional solicitada por vicios en cuestiones desvinculadas a aquéllas; en el examen del amparo adhesivo deberán calificarse de inoperantes los**



que, si bien es cierto, los trabajadores de confianza carecen de estabilidad en el empleo:

**“...también lo es que la propia norma fundamental establece excepción a esa regla general para el caso de 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 para percibir su salario íntegro, conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por la relación de trabajo, atento a lo dispuesto por el artículo 123, apartado B, fracción XI, inciso c), constitucional.**

**De esta forma, esta Segunda Sala considera relevante reconocer que la mujer trabajadora al servicio del Estado que se encuentre embarazada, tiene derecho a conservar su empleo durante el desarrollo de esa etapa, independientemente de su calidad de base o de confianza, pues así lo autoriza la propia Constitución Federal.**

**Aunado a lo anterior, no pasa desapercibido para esta Sala que el artículo 22, fracción III, de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado de Michoacán de Ocampo y**



**embarazadas a aquellas que ostentan un cargo de confianza.**

**Conforme a lo expuesto, se observa que, en el caso, se actualiza una excepción a la falta de estabilidad de los trabajadores de confianza, en términos de la fracción XI, inciso c) del apartado B, del artículo 123 constitucional, que establece una protección especial a las trabajadoras embarazadas, ello derivado de que el empleado no acreditó que la separación de la quejosa atendiera a una causa justificada, de lo cual se concluye que la trabajadora fue objeto de discriminación...”**

Y al haber quedado acreditado que la actora fue despedida con motivo de su embarazo, si resulta procedente la reinstalación; pues el posibilitar que el patrón remueva a una mujer por estar embarazada, independientemente si es de base o de confianza, trastoca las finalidades del sistema jurídico que impera en la actualidad, al no sobreponer como eje rector los derechos humanos de las personas, no garantizar una protección reforzada a los grupos vulnerables, no asegurar la participación laboral de las mujeres en







## PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN

### EVIDENCIA CRIPTOGRÁFICA - TRANSACCIÓN

Archivo Firmado:

7047910\_0090000026668607006.p7m

Autoridad Certificadora:

Autoridad Certificadora Intermedia del Consejo de la Judicatura Federal

Firmante(s): 4

FIRMANTE				
<b>Nombre:</b>	LUIS ERNESTO VALDÉS COVARRUBIAS	<b>Validez:</b>	BIEN	Vigente
FIRMA				
<b>No. serie:</b>	70.6a.66.20.63.6a.66.00.00.00.00.00.00.00.00.00.ab.ae	<b>Revocación:</b>	Bien	No revocado
<b>Fecha: (UTC/ CDMX)</b>	25/02/21 04:19:43 - 24/02/21 22:19:43	<b>Status:</b>	Bien	Valida
<b>Algoritmo:</b>	RSA - SHA256			
<b>Cadena de firma:</b>	07 23 6a ea 4d 43 e5 23 34 21 6b 91 60 bc 47 ad 80 42 04 55 ad f8 20 31 fa 7b 94 b8 f4 d2 ab 97 29 82 a2 24 4b 04 fe 21 b3 44 70 1e 36 0f 1f 56 73 0d ba cd 92 c0 13 49 78 c7 22 fb 07 46 0b ad 2c b2 59 8a be 69 af 85 6b 6d b7 23 9f df 4e 29 6c bb 3d 7c 9e a6 6f 8a 5c 13 44 ec 6f 80 ed 25 5f 43 41 b7 e5 2a 28 5c b1 85 45 cd e5 5e 0c 79 a5 e1 12 00 2c 5d 77 be 00 f5 7f fb d3 71 de da bc 75 5f 91 a2 00 fa e6 10 92 46 b0 a5 a9 ef 30 b5 32 fd 85 4c 22 ad c8 66 2f bb c0 2c e0 3e 4d e4 25 eb 46 d5 c5 d6 de bd dc f1 7e b0 a5 db 09 51 66 0c b2 d0 d1 a1 21 87 52 ff dc b2 df db 17 34 a9 fd 4f 9e ec da 16 65 19 29 95 d3 0c b9 49 48 3c 89 93 c2 6c 9a c3 33 90 19 e5 08 e9 95 97 08 ec 13 92 26 b6 62 67 7f 81 7c 63 92 e9 94 89 fc db d9 4b 31 a1 40 f2 0f 4c ac 72 28 4f 36 2b			
OCSP				
<b>Fecha: (UTC / CDMX)</b>	25/02/21 04:19:44 - 24/02/21 22:19:44			
<b>Nombre del respondedor:</b>	OCSP ACI del Consejo de la Judicatura Federal			
<b>Emisor del respondedor:</b>	Autoridad Certificadora Intermedia del Consejo de la Judicatura Federal			
<b>Número de serie:</b>	70.6a.66.20.63.6a.66.00.00.00.00.00.00.00.00.00.02			
TSP				
<b>Fecha : (UTC / CDMX)</b>	25/02/21 04:19:45 - 24/02/21 22:19:45			
<b>Nombre del emisor de la respuesta TSP:</b>	Autoridad Emisora de Sellos de Tiempo del Consejo de la Judicatura Federal			
<b>Emisor del certificado TSP:</b>	Autoridad Certificadora Intermedia del Consejo de la Judicatura Federal			
<b>Identificador de la respuesta TSP:</b>	38515251			
<b>Datos estampillados:</b>	sbCz+gX1w66xsGmt4CYPGJMPHDM=			



PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN

FIRMANTE				
<b>Nombre:</b>	FELIPE EDUARDO AGUILAR ROSETE	<b>Validez:</b>	BIEN	Vigente
FIRMA				
<b>No. serie:</b>	70.6a.66.20.63.6a.66.00.00.00.00.00.00.00.00.00.9e.1a	<b>Revocación:</b>	Bien	No revocado
<b>Fecha: (UTC/ CDMX)</b>	25/02/21 04:38:28 - 24/02/21 22:38:28	<b>Status:</b>	Bien	Valida
<b>Algoritmo:</b>	RSA - SHA256			
<b>Cadena de firma:</b>	7f 0e 6c fb 9e d0 47 b8 0e 27 bf d4 fe 7d 3e 34 02 f2 88 21 30 0a 30 89 f0 4b 06 f4 b0 8e 3f b8 d9 b2 da 0e e1 0c c3 11 2a 91 f1 36 18 ff 31 c7 3b 56 cb 76 1d c3 92 41 79 01 d9 b4 7b 20 1f b4 c7 84 ce eb 2e 87 02 f2 82 7e 27 a2 97 43 7e 2e 0b cb d0 24 59 8f a1 db 08 c4 96 95 5f c8 d7 cf 3b 69 b4 60 e4 2d dd c0 8f 3e c0 93 f0 7c 19 b2 27 3c 59 37 d7 ad f8 fc 89 29 96 3f 58 f5 21 2d 81 f7 45 6f 0c 4d 10 f9 64 f5 03 7c b0 b0 7a 3c b4 a0 57 02 79 e6 62 fe d9 0d c5 df 2e e3 74 2b 66 11 60 95 7d 6f ad d0 71 c0 3f 79 e4 89 5d ba 16 a0 16 7d 8d 43 46 08 06 45 17 f6 08 6a 1c 51 08 f8 f5 68 fd 78 9b b8 a1 25 5e 91 7d 57 20 b9 e9 f1 03 51 f9 da 85 46 09 65 61 c0 e9 08 9f 76 b1 43 db e7 1f dc ac d3 c1 f7 30 df 6a ab a1 50 4d d5 35 3a 43 00 04 81 f3 2c c8 5c 93 65 c9 29			
OCSP				
<b>Fecha: (UTC / CDMX)</b>	25/02/21 04:38:29 - 24/02/21 22:38:29			
<b>Nombre del respondedor:</b>	OCSP ACI del Consejo de la Judicatura Federal			
<b>Emisor del respondedor:</b>	Autoridad Certificadora Intermedia del Consejo de la Judicatura Federal			
<b>Número de serie:</b>	70.6a.66.20.63.6a.66.00.00.00.00.00.00.00.00.00.00.02			
TSP				
<b>Fecha : (UTC / CDMX)</b>	25/02/21 04:38:30 - 24/02/21 22:38:30			
<b>Nombre del emisor de la respuesta TSP:</b>	Autoridad Emisora de Sellos de Tiempo del Consejo de la Judicatura Federal			
<b>Emisor del certificado TSP:</b>	Autoridad Certificadora Intermedia del Consejo de la Judicatura Federal			
<b>Identificador de la respuesta TSP:</b>	38518373			
<b>Datos estampillados:</b>	a2HDpzLv2/LnuUC82mwUoQl7l/w=			



PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN

FIRMANTE				
<b>Nombre:</b>	SALVADOR HERNÁNDEZ HERNÁNDEZ	<b>Validez:</b>	BIEN	Vigente
FIRMA				
<b>No. serie:</b>	70.6a.66.20.63.6a.66.00.00.00.00.00.00.00.00.00.a2.3f	<b>Revocación:</b>	Bien	No revocado
<b>Fecha: (UTC/ CDMX)</b>	25/02/21 04:47:05 - 24/02/21 22:47:05	<b>Status:</b>	Bien	Valida
<b>Algoritmo:</b>	RSA - SHA256			
<b>Cadena de firma:</b>	89 b7 d1 c4 de 4b 6a 6a eb b6 ee 2d cd 31 85 9f 6d de 46 0f a7 ff 58 b9 79 83 2e 7d 4c 95 45 87 e3 8e 91 8d d9 21 d9 75 52 e1 20 be f9 ae a7 88 4b 5c 68 6e f5 58 a9 c6 12 28 93 1b 15 68 d9 9c d7 dd a4 a3 10 92 c0 f2 87 1a 91 14 50 07 fa 67 d3 fe cc cf 92 27 ee 0e 8a 3b e5 fd fc aa fe 60 a0 b3 7f a9 33 e2 40 6a 00 ea ea e8 8e aa 1b 87 b5 97 c4 5b 01 96 87 1e 08 26 50 9f 5f 0a 88 fe 95 3a b5 e6 c1 14 6b 88 49 c1 b4 85 2d 0d f6 68 12 40 6b 55 03 ac 0e ab 04 39 70 ce a3 91 cc 72 69 d5 c1 44 d0 98 4b b1 f0 b7 76 81 15 94 c0 7e df 35 b4 5c f8 75 63 04 b6 3a 7a bf 77 ed 86 7d a9 6f f0 4a e5 e8 82 4e 83 5c 6e d0 49 f2 ec 50 e4 95 e6 a1 ec d3 9f 49 72 18 cd 51 fb 17 a2 9d d5 63 10 64 de 65 8d 83 82 77 68 27 8f e3 b5 ad 7b 42 dc 3f cc e4 b2 bb 57 b3 56 d1 95 35 36 00			
OCSP				
<b>Fecha: (UTC / CDMX)</b>	25/02/21 04:47:06 - 24/02/21 22:47:06			
<b>Nombre del respondedor:</b>	OCSP ACI del Consejo de la Judicatura Federal			
<b>Emisor del respondedor:</b>	Autoridad Certificadora Intermedia del Consejo de la Judicatura Federal			
<b>Número de serie:</b>	70.6a.66.20.63.6a.66.00.00.00.00.00.00.00.00.00.00.02			
TSP				
<b>Fecha : (UTC / CDMX)</b>	25/02/21 04:47:06 - 24/02/21 22:47:06			
<b>Nombre del emisor de la respuesta TSP:</b>	Autoridad Emisora de Sellos de Tiempo del Consejo de la Judicatura Federal			
<b>Emisor del certificado TSP:</b>	Autoridad Certificadora Intermedia del Consejo de la Judicatura Federal			
<b>Identificador de la respuesta TSP:</b>	38519755			
<b>Datos estampillados:</b>	1qY+kYERPnaQMskzRkiDWThHiE=			



## PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN

FIRMANTE				
<b>Nombre:</b>	VICTOR AUCENCIO ROMERO HERNANDEZ	<b>Validez:</b>	BIEN	Vigente
FIRMA				
<b>No. serie:</b>	70.6a.66.20.63.6a.66.00.00.00.00.00.00.00.00.00.b6.1f	<b>Revocación:</b>	Bien	No revocado
<b>Fecha: (UTC/ CDMX)</b>	25/02/21 19:30:08 - 25/02/21 13:30:08	<b>Status:</b>	Bien	Valida
<b>Algoritmo:</b>	RSA - SHA256			
<b>Cadena de firma:</b>	2c 5d fd 95 e2 0a b3 b8 fa de 57 22 9d 10 d1 58 20 e4 fc 90 d1 27 5a c8 d2 5d e0 71 24 c5 32 49 d0 55 79 10 cc 8e 99 d9 f6 b8 af 23 c9 e0 57 ee 14 31 b6 83 45 23 85 15 e1 b4 ae bf 46 07 b6 ca 55 c8 96 73 52 e1 91 c8 1a 16 82 3e 0d da aa 30 c2 1f 98 22 95 b7 88 3c a3 bc 3f 4d 7a 4d 5c 87 63 36 bd e4 82 ad a8 59 2a 34 f8 a8 7b 94 18 2f 27 da 89 23 ed f7 ba 39 7c 4f ea ee d7 6a 2c cc bd e0 0f 75 91 bf 70 47 43 5e 01 a8 1d 0f 74 6a 2a 39 e2 2d ac 58 23 ce 74 2d 60 78 35 d2 cc d4 b9 3b 53 26 65 96 7d 95 5d a5 7b 3e 71 d7 a0 ab 4f a3 d1 9c 21 a3 d1 4e 08 3c e6 c7 91 b4 6b 17 0b 4c 36 fd 15 49 a5 ad 6e 97 8b 94 44 92 8a 10 bf e6 05 53 13 83 86 e0 49 ba 72 7f 82 80 8a 39 35 da ac 37 15 3f ee a3 7d b5 89 a8 2b 74 a3 b2 f5 41 d0 d1 a4 95 ea ed 4f 8b 6d ff 17 73 37 e8			
OCSP				
<b>Fecha: (UTC / CDMX)</b>	25/02/21 19:30:09 - 25/02/21 13:30:09			
<b>Nombre del respondedor:</b>	OCSP ACI del Consejo de la Judicatura Federal			
<b>Emisor del respondedor:</b>	Autoridad Certificadora Intermedia del Consejo de la Judicatura Federal			
<b>Número de serie:</b>	70.6a.66.20.63.6a.66.00.00.00.00.00.00.00.00.00.00.02			
TSP				
<b>Fecha : (UTC / CDMX)</b>	25/02/21 19:30:10 - 25/02/21 13:30:10			
<b>Nombre del emisor de la respuesta TSP:</b>	Autoridad Emisora de Sellos de Tiempo del Consejo de la Judicatura Federal			
<b>Emisor del certificado TSP:</b>	Autoridad Certificadora Intermedia del Consejo de la Judicatura Federal			
<b>Identificador de la respuesta TSP:</b>	38609353			
<b>Datos estampillados:</b>	F9rUqZz5JpLg7Y6oVqAyhZermhA=			

El licenciado(a) Luis Ernesto ValdÃs Covarrubias, hago constar y certifico que en tÃrminos de lo previsto en los artÃculos 8, 13, 14, 18 y demÃs conducentes en lo relativo de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Informaci3n PÃblica Gubernamental, en esta versi3n pÃblica se suprime la informaci3n considerada legalmente como reservada o confidencial que encuadra en el ordenamiento mencionado. Conste.

PJF - Versi3n PÃblica