

**AMPARO DIRECTO EN REVISIÓN
1035/2021.**

**QUEJOSA Y RECURRENTE: MARÍA
ANGÉLICA RODRÍGUEZ ROMERO.**

**PONENTE:
MINISTRO ALBERTO PÉREZ DAYÁN.**

**SECRETARIO:
ISIDRO MUÑOZ ACEVEDO.**

Ciudad de México. Acuerdo de la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, correspondiente al día **catorce de julio de dos mil veintiuno.**

VISTOS para resolver el amparo directo en revisión identificado al rubro y;

RESULTANDO:

1. **PRIMERO. Trámite y resolución del juicio de amparo.** Mediante escrito presentado el once de marzo de dos mil veinte, **María Angélica Rodríguez Romero** por conducto de sus apoderados, solicitó el amparo y protección de la Justicia Federal, por considerar violados en su perjuicio los artículos 1, 14, 16, 17, 109 y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; contra el laudo de **catorce de enero de dos mil veinte**, dictado por la Segunda Sala del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, en el expediente laboral **2144/2001**.
2. Mediante auto de cuatro de agosto de dos mil veinte, el Magistrado Presidente del Décimo Segundo Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito **admitió** la demanda de amparo y la registró con el expediente número **239/2020** relacionado con el diverso **148/2020**.

3. En auto de diez de septiembre de dos mil veinte, se tuvo al tercero interesado **Secretario de Hacienda y Crédito Público**, por conducto de su apoderado legal Hossel Torres Figueroa, promoviendo demanda de amparo adhesivo.

4. Agotados los trámites de ley, el Tribunal Colegiado dictó sentencia el dieciocho de febrero de dos mil veintiuno, en la que resolvió:

"PRIMERO. La Justicia de la Unión **AMPARA Y PROTEGE** a María Angélica Rodríguez Romero, contra el acto y autoridad que fueron precisados al inicio de la presente ejecutoria y para los efectos señalados en el séptimo considerando de la misma.

SEGUNDO. La Justicia de la Unión **NO AMPARA NI PROTEGE** en el amparo adhesivo promovido por el Titular de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, contra el acto y autoridad que fueron precisados al inicio de la presente ejecutoria".

5. **SEGUNDO. Recurso de revisión en amparo directo.** En contra de la anterior resolución, **María Angélica Rodríguez Romero** interpuso recurso de revisión ante el Tribunal Colegiado del conocimiento. Posteriormente, se remitieron los autos a esta Suprema Corte de Justicia de la Nación y en auto de cinco de abril de dos mil veintiuno, su Presidente **admitió** el recurso de revisión que se registró con el número de expediente **1035/2021**.

6. Asimismo, ordenó que se turnara el asunto al señor Ministro **Alberto Pérez Dayán** y se enviara a esta Segunda Sala a efecto de que su Presidenta dictara el acuerdo de radicación respectivo; lo que se realizó el veinticuatro de junio de dos mil veintiuno.

7. Con fundamento en los artículos 73 y 184 de la Ley de Amparo vigente, se publicó el proyecto de la presente resolución.

CONSIDERANDO:

8. **PRIMERO. Competencia.** Esta Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación es legalmente competente para resolver el presente recurso de revisión de conformidad con lo previsto en los artículos 107, fracción IX, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 81, fracción II, de la Ley de Amparo, 21, fracción III, de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación, ambas vigentes hasta el siete de junio de dos mil veintiuno, con relación al Quinto Transitorio¹ del Decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el siete de junio de dos mil veintiuno²; así como a lo dispuesto en los Puntos Primero, Segundo y Tercero del Acuerdo General Plenario 9/2015, toda vez que se interpone contra una sentencia dictada en un juicio de amparo directo, en el que se realizó la interpretación directa del artículo 123 apartado B, fracción XI, inciso c), de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
9. **SEGUNDO. Procedencia del recurso.** De conformidad con lo previsto en los artículos 107, fracción IX, de la Constitución General de la República, 81, fracción II y 86 de la Ley de Amparo en vigor, así como en el Acuerdo General Plenario 9/2015, la procedencia del recurso de revisión en amparo directo, está condicionada a la satisfacción de los siguientes requisitos:
1. Que se interponga por parte legitimada ante el Tribunal Colegiado de Circuito que dictó la sentencia recurrida dentro de los diez días

¹ "Quinto. Los procedimientos iniciados con anterioridad a la entrada en vigor del presente Decreto, continuarán tramitándose hasta su resolución final de conformidad con las disposiciones vigentes al momento de su inicio.

² Por el cual "SE EXPIDE LA LEY ORGÁNICA DEL PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN Y LA LEY DE CARRERA JUDICIAL DEL PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN; SE REFORMAN, ADICIONAN Y DEROGAN DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, REGLAMENTARIA DEL APARTADO B) DEL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL; DE LA LEY FEDERAL DE DEFENSORÍA PÚBLICA; DE LA LEY DE AMPARO, REGLAMENTARIA DE LOS ARTÍCULOS 103 Y 107 DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS; DE LA LEY REGLAMENTARIA DE LAS FRACCIONES I Y II DEL ARTÍCULO 105 DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS Y DEL CÓDIGO FEDERAL DE PROCEDIMIENTOS CIVILES".

hábiles siguientes al en que surta efectos la notificación respectiva.

2. Que en la sentencia recurrida:

- a) Se decida sobre la constitucionalidad de normas generales, se establezca la interpretación directa de un precepto de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos o de los derechos humanos previstos en los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano es parte; o bien,
- b) Se omita decidir sobre tales aspectos cuando hubiesen sido planteados en la demanda de amparo;
- c) Que se surtan los requisitos de importancia y trascendencia.

10. En ese contexto, por razón de orden, debe analizarse en primer término lo relativo a la oportunidad en la presentación del recurso y la legitimación del promovente, para lo cual debe tenerse en cuenta que de autos se desprenden los siguientes aspectos:

11. El recurso de revisión se promovió por Gerardo Abel Aldana Ciprés y Rubén Escobedo López, apoderados de la parte quejosa **María Angélica Rodríguez Romero**, a quienes el Tribunal Colegiado del conocimiento les reconoció dicho carácter mediante auto de cuatro de agosto de dos mil veinte, por lo que es dable sostener que se promovió por **parte legitimada**.

12. En cuanto a la **oportunidad** se advierte que la sentencia recurrida se notificó a la recurrente el **miércoles tres de marzo de dos mil veintiuno**, por lo que el plazo legal para la interposición del recurso transcurrió del **viernes cinco al viernes diecinueve de marzo del referido año³**.

³ Debe tenerse en cuenta que la notificación de la sentencia recurrida surtió efectos el jueves cuatro de marzo de dos mil veintiuno y que se excluyen del cómputo relativo los días seis, siete, trece, catorce y quince de marzo del mismo año, por haber sido inhábiles conforme al artículo 19 de la Ley de Amparo y 163 de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación.

13. Entonces si la parte recurrente presentó el recurso de revisión el **miércoles diecisiete de marzo de dos mil veintiuno**, es dable concluir que **es oportuna su interposición**.
14. Por lo que respecta a los restantes requisitos que condicionan la procedencia del recurso de revisión en amparo directo, se advierte que en la especie **subsiste un tema de constitucionalidad** toda vez que el Tribunal Colegiado interpretó de manera directa el artículo 123 apartado B, fracción XI, inciso c), de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
15. Siendo que tal tema resulta **importante y trascendente**, ya que se aprecia *una posible contradicción* entre la interpretación constitucional realizada por el Tribunal Colegiado del conocimiento y la diversa realizada por esta Suprema Corte al resolver el amparo directo 29/2018, en el sentido de que *la mujer que es despedida, por razón de su embarazo, tiene derecho a la reinstalación laboral con independencia de la naturaleza del trabajo*.
16. Luego, tal y como lo sostuvo esta Sala al resolver el recurso de reclamación 966/2020, si este Tribunal Constitucional advierte que la interpretación de algún derecho humano o precepto de la Constitución Federal realizada por algún tribunal inferior, **"se aparta de lo sostenido en alguno de sus precedentes, puede, si así lo decide, conocer del asunto a través de la revisión en amparo directo, a fin de reiterar el recto entendimiento que debe darse a la Constitución General de la República; evitar interpretaciones divergentes sobre el mismo problema constitucional y, con ello, dotar de una mayor seguridad a las personas respecto a la operabilidad del Derecho"**.
17. Es así, pues la emisión de precedentes, sobre todo aquellos que son emitidos por el Tribunal Constitucional, tienden a proteger y respetar **"las expectativas legítimas de quienes viven bajo la ley"**; de ahí

que la recta aplicación de las decisiones emitidas por la Corte Constitucional "promueve la estabilidad y representa un elemento de continuidad en la ley y tiene sus raíces en la necesidad [...] de satisfacer expectativas razonables [por parte de los justiciables]".

18. De ahí que, con independencia del "grado de vinculación" u "obligatoriedad" que suponen los llamados *criterios aislados* de esta Corte Constitucional, lo cierto es que la "pericia reflejada en el precedente de la Suprema Corte y los valores de uniformidad garantizados por la adhesión nacional a una interpretación única, sugieren que los tribunales inferiores deben seguir acatando los precedentes de la Suprema Corte".
19. Al final de cuentas, no es sino un principio lógico de nuestro sistema jurídico que, *cuando la Corte Constitucional habla, los tribunales inferiores deben escuchar y actuar en consecuencia*. En conclusión, *en tanto el fallo que se pretende recurrir establece un significado constitucional que aparentemente es contrario al precedente sentado por esta Segunda Sala, se colige que el presente asunto sí reúne los requisitos de importancia y trascendencia*.
20. Las anteriores consideraciones dieron lugar a la tesis 2a. LI/2020 (10a.), intitulada: "REVISIÓN EN AMPARO DIRECTO. PROCEDE EXCEPCIONALMENTE CUANDO LA SENTENCIA RECURRIDA RESUELVE EL PROBLEMA DE CONSTITUCIONALIDAD PLANTEADO, CONTRAVINIENDO LOS PRECEDENTES DE LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN"⁴.
21. Finalmente, debe tenerse en cuenta que existe un tema constitucional adicional al referido y que también reviste de las exigencias de importancia y trascendencia, a saber, determinar si,

⁴ Consultable en la Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Libro 82. Enero de 2021. Tomo I. Página 667. Décima Época.

como se estableció en el fallo recurrido, *cuando la mujer es ilegalmente despedida por razón de su embarazo, debe limitarse el pago de la “indemnización” por el plazo de hasta un año con posterioridad al parto.*

22. Como se aprecia de lo anterior, **la resolución del presente asunto permitiría determinar el alcance y operabilidad del artículo 123, apartado B, fracción XI, inciso c), constitucional.** En ese sentido, se concluye que, por tales razones, el presente caso también reúne las características de importancia y trascendencia que hacen procedente la revisión en amparo directo, ya que el Tribunal Colegiado, a partir del citado precedente judicial, *llevó a cabo una nueva interpretación constitucional que amerita ser examinada por esta Suprema Corte.*

23. **TERCERO. Antecedentes del asunto.** Para estar en aptitud de examinar la materia del presente recurso, es importante tener presentes los siguientes antecedentes que informan el asunto.

I. **Juicio laboral de origen.** Mediante escrito presentado el ocho de junio de dos mil uno, ante la Oficialía de Partes del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, María Angélica Rodríguez Romero, demandó del Titular de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, del Servicio de Administración Tributaria y de la Administración General de Aduanas⁵, el cumplimiento del contrato individual de trabajo, la reinstalación de su puesto, así como el pago de diversas prestaciones laborales.

La demanda se turnó a la Segunda Sala del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, donde seguido el juicio por sus trámites, el veintiocho de mayo de dos mil diecinueve, se dictó un primer

⁵ Posteriormente, se tuvo como único demandado al Secretario de Hacienda y Crédito Público.

laudo en el que se determinó que la parte actora acreditó parcialmente la procedencia de su acción y la Secretaría de Hacienda y Crédito Público justificó en parte sus excepciones y defensas.

II. Primer juicio de amparo directo. Inconformes con la anterior determinación, la trabajadora y la parte patronal promovieron amparos directos que fueron radicados con los números de expediente **850/2019** y **835/2019** del índice del Décimo Segundo Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito. En sesión de treinta y uno de octubre de dos mil diecinueve, se **sobreseyó, por una parte, y se concedió el amparo, por otra,** respectivamente, para el efecto de que la Sala responsable dejara insubsistente el laudo reclamado y emitiera uno nuevo.

En cumplimiento a lo anterior, el catorce de enero de dos mil veinte, la Sala responsable dictó un segundo laudo en el que resolvió que la parte actora acreditó parcialmente la procedencia de su acción y el Secretario de Hacienda y Crédito Público justificó en parte sus excepciones y defensas.

III. Segundo Juicio de amparo directo. Inconforme con el laudo anterior, la actora promovió juicio de amparo directo que fue radicado con el número de expediente **239/2020**⁶ -relacionado con el amparo directo **148/2020**⁷- del índice del Décimo Segundo Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito. Agotados los tramites de ley, en sesión de dieciocho de febrero de dos mil veintiuno resolvió **amparar a la quejosa trabajadora,** conforme a las siguientes consideraciones esenciales:

⁶ Al que se adhirió la autoridad demandada.

⁷ Promovido por el Secretario de Hacienda y crédito Público, en el que se negó la protección constitucional.

Determinación de la naturaleza de trabajo y posibilidad de reinstalación. Una vez precisado que en el juicio de origen la parte patronal sí contestó todos y cada uno de los hechos de la demanda, el Colegiado consideró que la quejosa trabajadora sí realizaba una labor de “confianza”, pues: **(I)** contaba con personal a su cargo, lo cual se debe a que ejercía funciones de mando dentro de la Secretaría patronal; **(II)** existía manifestación expresa de que ese departamento era su responsabilidad; y **(III)** de las pruebas testimoniales se advierte que la trabajadora realizaba actos de representatividad y dirección.

En tales condiciones, se concluyó que 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"**.

Ello, con independencia de que el despido haya ocurrido mientras la trabajadora estaba embarazada, pues **"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 derecho a la estabilidad en el empleo para los trabajadores de confianza, se encuentra claramente establecida en el apartado B del artículo 123 de nuestra Constitución"** y, por otro lado, porque cuando en la Constitución haya una restricción expresa al ejercicio de los derechos humanos, se deberá estar a lo que indica la norma constitucional.

No pasa inadvertida la sentencia emitida por la Segunda Sala en el amparo directo 29/2018, pues si bien se establece en

ésta que las empleadas que se encuentren en ese estado deben percibir su salario íntegro, conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por la relación de trabajo, según lo dispuesto por el artículo 123, apartado B, fracción XI, inciso c), constitucional, lo cierto es que en el propio fallo se precisa que **"la mujer tiene derecho a conservar su empleo durante el desarrollo de esa etapa, independientemente de su calidad de base o de confianza"**.

Lo que implica que una trabajadora embarazada que tenga calidad de confianza, no puede ser despedida de su empleo, por el solo hecho de estar embarazada, **"pero solo durante el tiempo que dure el estado de gravidez; de ahí que, se insista, deviene improcedente la reinstalación solicitada"**. De ahí que aunque se acreditó el despido injustificado *no es procedente reinstalar a la trabajadora*.

Restricción del pago de la indemnización. Preciado lo anterior, el Tribunal Colegiado del conocimiento estimó *que fue correcta la determinación de la Sala responsable de limitar el pago de la indemnización al periodo de un año con posterioridad a la fecha de parto*.

En efecto, al momento de dictar el laudo reclamado, la responsable determinó que, si bien se trató de una trabajadora de confianza, por lo que carecía de estabilidad en el empleo; lo cierto es que quedó demostrado que fue objeto de un acto discriminatorio, porque la relación de trabajo terminó por motivo de su embarazo, **"en ese sentido, era procedente el pago de una indemnización"**.

Respecto a la determinación y alcance de tal indemnización, se tomó en cuenta que el artículo 170, fracción VI, de la Ley Federal del Trabajo, de aplicación supletoria de la Ley Burocrática, *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.

Conforme a lo anterior, 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**".

Sin embargo, precisó que resultaba **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 veintiséis de diciembre de dos mil, y no la de cinco de marzo de dos mil uno.

Ello, pues 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.

24. **CUARTO. Consideraciones y fundamentos.** De los antecedentes narrados, así como de los agravios formulados en la presente revisión –los cuales no se reproducen ya que serán sintetizados al momento de

analizarse los puntos jurídicos materia de la presente revisión–, se advierte que la litis planteada consiste en determinar:

- I. Si como lo sostuvo el Tribunal Colegiado del conocimiento, la protección otorgada a la mujer embarazada, conforme al artículo 123, apartado B, fracción XI, inciso c), de la Constitución Federal, *no implica la posibilidad de que pueda ser reinstalada en su labor cuando se trate de una trabajadora de confianza;*
- II. En caso de despido injustificado de la mujer por condición de su embarazo, *si debe limitarse el pago de la “indemnización” al periodo de un año posterior al parto,* conforme al artículo 170, fracción VI, de la Ley Federal del Trabajo, de aplicación supletoria a la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado; y
- III. Finalmente, si en el presente asunto el Tribunal del conocimiento *fue omiso en juzgar con perspectiva de género.*

25. **I. El derecho de la mujer a ser reinstalada en su trabajo cuando es despedida por su condición de embarazo.** En su primer agravio la parte quejosa aduce que existe *una contradicción* entre la interpretación constitucional realizada por el Tribunal Colegiado en el fallo recurrido y, lo determinado por esta Sala al resolver el amparo directo 29/2018, pues conforme a este precedente, la protección reconocida por el artículo 123, apartado B, fracción XI, inciso c), de la Constitución Federal, *resulta aplicable a la mujer trabajadora con entera independencia de si realiza una labor de base o de confianza.*

26. A juicio de esta Corte Constitucional, resulta **fundado** el anterior motivo de disenso y, para establecer las razones de ello, resulta

necesario tener en cuenta que, al resolver el referido amparo directo 29/2018, esta Sala sostuvo que conforme al artículo 123, apartado B, fracción XI, inciso c), de la Constitución Federal, la mujer trabajadora, al encontrarse embarazada, gozará forzosamente de un mes de descanso antes de la fecha fijada aproximadamente para el parto y otros dos después del mismo, debiendo percibir su salario íntegro, *así como conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por la relación de trabajo.*

27. Sin que sea obstáculo a ello que **"la trabajadora desempeñ[e] un cargo de confianza"**, toda vez que dicho precepto constitucional reconoce el derecho a la estabilidad en el empleo, **"sin hacer distinción alguna sobre la naturaleza de su nombramiento"**. En este punto, se precisó que si bien 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"**, atento a lo dispuesto por el artículo 123, apartado B, fracción XI, inciso c), constitucional.
28. De esta forma, la mujer trabajadora 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. En suma, se observa que en tratándose de la mujer embarazada **"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 Constitución"**.
29. Luego, a partir del reconocimiento de que dichas trabajadoras sí gozan del derecho a la estabilidad laboral, esta Sala concluyó que **"la Junta responsable actuó incorrectamente al absolver a la demandada de**

la reinstalación reclamada bajo el pretexto de que la actora era una trabajadora de confianza, pues como se ha visto, la Constitución Federal [...] no excluye de la protección que gozan las mujeres embarazadas a aquellas que ostentan un cargo de confianza".

30. Como se aprecia del anterior precedente, es evidente que, contrario a lo resuelto por el Tribunal Colegiado del conocimiento, **el hecho de que la mujer embarazada realice un trabajo de confianza, en nada impide su reinstalación en el puesto que venía desempeñando**, pues el artículo 123, apartado B, fracción XI, inciso c), constitucional, al establecer el derecho de la mujer *a conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por la relación de trabajo*, **no condiciona a que se trate de una labor de base** y, por ende, dicha protección constitucional *establece una excepción a la falta de estabilidad en el empleo de las trabajadoras de confianza*.
31. De ahí que el Tribunal Colegiado no sólo interpretó erróneamente el artículo 123, apartado B, fracción XI, inciso c), constitucional, así como lo resuelto por esta Sala en el citado amparo directo 29/2018, sino que además pretendió sustentar su determinación *en una restricción constitucional que, de hecho, no le resulta aplicable a la trabajadora*.
32. Es así, pues como se ha razonado, la ausencia de estabilidad en el empleo de los trabajadores de confianza, conforme al precepto 123, apartado B, fracciones IX y XIV, de la Constitución General de la República, *no le resulta aplicable a las mujeres que se encuentren embarazadas*, pues éstas se encuentran *excepcionadas de tal hipótesis normativa a virtud de la regla especial de protección que le concede la diversa fracción XI, inciso c), del mismo precepto constitucional*.
33. En suma, **no existe prohibición constitucional alguna de**

reinstalar en el empleo a las mujeres que fueron despedidas por su condición de embarazo, a pesar de que tengan funciones de confianza, pues el Constituyente Permanente expresa y deliberadamente **reconoció un principio de estabilidad o inamovilidad en el empleo para estas mujeres,** que implica, por una parte, la prohibición para remover a la mujer por su condición de embarazo y, por otra, **el derecho de ésta para exigir su reinstalación ante su despido injustificado.**

34. Esto implica que, como fue sostenido por esta Corte Constitucional al resolver la contradicción de tesis 422/2016, cuando se encuentre demostrado en el juicio laboral que la mujer fue despedida *durante el embarazo o periodo de licencia postnatal*, corresponderá al patrón "la carga de la prueba de acreditar la inexistencia del despido por ese motivo discriminatorio [es decir, deberá demostrar que el despido atendió a otras cuestiones ajenas al embarazo de la mujer]". En otras palabras, "la prueba de que los motivos del despido no se encuentran relacionados con el embarazo de la trabajadora corresponde al patrón".
35. En suma, el hecho de que la mujer se encuentre embarazada o en el plazo de licencia postnatal, *no implica de suyo que exista una prohibición absoluta de que el patrón pueda despedir o cesar a la trabajadora* –pues desde luego, la terminación del trabajo puede atender a una justificación legítima y admisible conforme a la ley aplicable–, **sino más bien significa que, la razón de tal despido o cese nunca puede atender a su condición de embarazo o maternidad,** ya que esa conducta se traduciría en un acto claramente discriminatorio e ilegal que se encuentra expresamente prohibido por la Constitución Federal.
36. Una vez precisado lo anterior, esta Sala considera oportuno, en el desarrollo del criterio judicial sustentado en el amparo directo 29/2018, establecer que la citada protección constitucional se

encuentra entrelazada y complementada, de manera armónica, con diversos derechos de fuente convencional que, precisamente, tienden a proteger a la mujer en la materia laboral contra actos discriminatorios por razón de su maternidad.

37. En efecto, el artículo 11.2. inciso b) de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer, precisa que, **"a fin de impedir la discriminación contra la mujer por razones de matrimonio o maternidad y asegurar la efectividad de su derecho a trabajar, los Estados Partes tomarán medidas adecuadas para [...] prohibir, bajo pena de sanciones, el despido por motivo de embarazo o licencia de maternidad y la discriminación en los despidos sobre la base del estado civil"**.
38. Con relación a lo anterior, el artículo 3 del Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales, establece que los Estados Partes se comprometen a **"asegurar a los hombres y a las mujeres igual título a gozar de todos los derechos económicos, sociales y culturales"**. Esto ha sido interpretado en el sentido de que el Estado debe **"contar con un sistema global de protección para luchar contra la discriminación de género y garantizar igualdad de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres"**⁸ con relación a su derecho al trabajo, asegurando igual salario por trabajo de igual valor. En particular, que **"los embarazos no deben constituir un obstáculo para el empleo *ni una justificación para la pérdida del mismo*"**⁹.
39. Estas disposiciones convencionales, leídas en conjunción con el artículo 123, apartado B, fracción XI, inciso c), de la Constitución General de la República, **establecen un cuerpo jurídico de protección reforzada a la mujer contra los despidos atinentes a**

⁸ ONU. Comité de derechos económicos, sociales y culturales. *El derecho al trabajo. Observación general N° 18*. E/C.12/GC/18 6 de febrero de 2006, *Párr. 13*.

⁹ Ídem.

la maternidad y, consecuentemente, al deber de garantizar que, ante su violación por parte de autoridades o particulares, se salvaguarde la conservación de su trabajo, así como los derechos que hubieren adquirido por esta relación laboral.

40. Conforme a estos parámetros constitucionales y convencionales, es claro que si la mujer ha optado por ser madre, **el Estado mexicano debe tomar medidas concretas y deliberadas para asegurar que, bajo ninguna circunstancia, dicha decisión de ejercer la maternidad conlleve a que la mujer enfrente un “castigo social”, con consecuencias negativas en el trabajo o desarrollo profesional.**
41. Por el contrario, a juicio de esta Corte Constitucional, los artículos 123, apartado B, fracción XI, inciso c), de la Constitución General de la República; 11.2. inciso b) de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer y 3 del Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales, **constituyen un *corpus iuris* de protección de la maternidad en el trabajo**, el cual respalda la aspiración de la mujer de disfrutar de un embarazo, sin detrimento alguno de su situación laboral, ya que garantiza por una parte, que sus actividades económicas no supongan un riesgo para su salud ni para la del niño y, por otra, que **"su función procreadora no vaya en detrimento de la seguridad económica de su hogar¹⁰".**
42. Máxime si se tiene en cuenta que **"la protección de la maternidad resulta esencial para la salud y bienestar de las mujeres trabajadoras y de sus hijos¹¹".** Por ello, es necesario garantizar el acceso de la mujer a un trabajo decente y a la igualdad de género, **"para permitirles combinar**

¹⁰ OIT. *Kit de Recursos sobre la Protección de la Maternidad - Del anhelo a la realidad para todos.* Servicio sobre las condiciones de trabajo y del empleo (TRAVAIL). Ginebra: OIT, 2012. Página 1.

¹¹ *Ibidem.* Página 5.

satisfactoriamente sus funciones procreadora y productiva e impedir el trato desigual en el empleo a causa de su función reproductiva¹²". En el entendido de que, "la protección de la maternidad en el trabajo beneficia a la madre, a su hijo, a la economía y a la sociedad en su conjunto¹³". Esto explica que "la protección de la maternidad forme parte integrante de los objetivos y agendas globales de desarrollo¹⁴".

43. Todo esto significa que la protección de la maternidad en el trabajo debe entenderse como: **(I)** un derecho constitucional y convencional; **(II)** un requisito previo para lograr la igualdad de género en el mundo laboral; **(III)** un componente de mejora a la salud materna e infantil; **(IV)** un componente para el crecimiento económico y a la reducción de la pobreza; y **(V)** una parte integral del Programa de Trabajo Decente de la Organización Internacional del Trabajo¹⁵.
44. A pesar de ello, se advierte que en nuestro país "una de las principales formas de discriminación a las que las mujeres se enfrentan es el despido por embarazo, aun cuando esta práctica está prohibida de manera explícita en el marco normativo laboral¹⁶". Se trata de una conducta ilegal que "afecta directamente a mujeres de todas las clases sociales, estructuras familiares diversas y que se manifiesta a lo largo del territorio nacional sin excepción, perjudicando indirectamente a miles de hogares, tanto en su ingreso como en la posibilidad de construir equilibrios de presencia y cuidado entre sus integrantes".
45. En ese contexto, esta Corte Constitucional estima que resulta indispensable, por una parte, recordar a las autoridades estatales, en el ámbito de su competencia, su obligación de vigilar que los patrones, tanto en el sector público, como en el privado, atiendan a

¹² Ídem.

¹³ Ídem.

¹⁴ Ídem

¹⁵ Ídem

¹⁶ CONAPRED. *Embarazo, maternidad y responsabilidades familiares. 9 mitos y realidades*. Pág. 4.

la protección constitucional de la maternidad en el trabajo y, por otra parte, que los tribunales laborales y federales no inadviertan los precedentes de esta Segunda Sala en la materia, *a fin de evitar decisiones contrarias al derecho constitucional de protección de la maternidad en el ámbito del trabajo, así como dilaciones innecesarias en la justicia laboral, cuando se reclamen despidos acontecidos durante el embarazo de la mujer, así como la reinstalación en el trabajo; todo ello en el entendido de que tal protección salvaguarda a la mujer sin importar si se trata de una trabajadora de base o de confianza.*

46. En suma, con entera independencia de que algunos precedentes de esta Corte no cuenten con el carácter de “vinculantes” en términos de la Ley de Amparo –como lo es el amparo directo 29/2018–, es indispensable que, para lograr el efectivo goce de la protección de la mujer en el trabajo, **los tribunales del país se apeguen a la recta interpretación que esta Sala realiza de los artículos 123, apartado B, fracción XI, inciso c), de la Constitución General de la República; 11.2. inciso b) de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer y 3 del Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales, a fin de proteger y respetar las expectativas legítimas de los justiciables, asegurar una medida de uniformidad respecto a la aplicación del Derecho y evitar dilaciones innecesarias en detrimento de los derechos de las mujeres y su adecuada reparación.** Máxime que, como fue razonado por esta Corte al resolver el recurso de reclamación 966/2020 “la interpretación y aplicación coherentes de la Constitución pueden ayudar a asegurar varios valores importantes que sustentan un gobierno dedicado al Estado de Derecho”.
47. II. La “indemnización” en caso de despido injustificado por razón de embarazo. En su segundo agravio la parte recurrente

aduce que el Tribunal Colegiado limitó indebidamente el derecho de la trabajadora a una justa indemnización cuando es despedida por razón de embarazo, ya que, por una parte, reconoce que la quejosa fue víctima de un acto discriminatorio, pero por otra, señala que es *correcto el límite de un año con base en el artículo 170 fracción VI, de la Ley Federal del Trabajo, de aplicación supletoria; lo cual vulnera el derecho humano de reparación integral.*

48. A juicio de esta Segunda Sala, en uso de la suplencia de la queja deficiente, resulta **fundado** el anterior motivo de disenso ya que, como se razonará en seguida, con independencia de si resulta o no correcta la fijación del plazo que debe cubrir la “indemnización” en caso del despido impugnado en el juicio laboral de origen, *debe tenerse en cuenta que tanto la responsable, como el Tribunal Colegiado del conocimiento partieron de una premisa falsa para la determinación de tal indemnización, a saber: que la trabajadora quejosa no gozaba del derecho a la estabilidad laboral.*
49. En efecto, en el laudo reclamado la responsable determinó que “*si bien se trató de una trabajadora de confianza, por lo que carecía de estabilidad en el empleo; lo cierto era que, quedó demostrado que fue objeto de un acto discriminatorio, porque la relación de trabajo terminó por motivo de su embarazo, en ese sentido, era procedente el pago de una indemnización*”.
50. Luego, a fin de determinar la forma de fijar dicha indemnización “en equidad”, tanto la responsable, como el Tribunal Colegiado del conocimiento, se valieron del artículo 170 fracción VI, de la Ley Federal del Trabajo¹⁷, de aplicación supletoria a la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y, con base en éste,

¹⁷ "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*".

consideraron que *si la mujer tiene una “protección laboral” de hasta un año después del parto, entonces, la indemnización debía comprender ese mismo plazo.*

51. En suma, a fin de no dejar impune un acto discriminatorio, al tiempo de que se proteja a la mujer, *ante la imposibilidad de su reinstalación*, se estableció en el fallo recurrido que es procedente una “indemnización” relacionada con *el derecho humano a la reparación integral del daño*. Sin embargo, en tanto el núcleo de protección a la mujer es de hasta un año después del parto, conforme a la norma secundaria ya referida, aplicada en forma supletoria, la indemnización únicamente podría abarcar tal plazo.
52. Una vez precisado lo anterior, esta Segunda Sala estima que, si bien es loable el esfuerzo interpretativo realizado tanto por la Sala responsable, como por el Tribunal Colegiado, lo cierto es que **la determinación del alcance de una “indemnización” resulta del todo innecesaria en el presente caso**, pues como se ha razonado en el anterior sub apartado, **las mujeres que se encuentran embarazadas, pese a que realicen una labor de confianza, gozan del derecho de estabilidad en el empleo**, a virtud de la cláusula de especial protección prevista en el precepto 123, apartado B, fracción XI, inciso c), de la Constitución Federal.
53. En efecto, en el ya referido amparo directo 29/2018 esta Segunda Sala fue clara al establecer que, con entera independencia de si se trata de una trabajadora de base o de confianza, lo cierto es que **"conforme al artículo 123, apartado B, fracción XI, inciso c), de la Constitución Federal, tiene derecho a la conservación de su empleo y a los derechos que hubiere adquirido por la relación de trabajo, sin hacer distinción alguna sobre la naturaleza de su nombramiento"**.
54. En suma, 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), de la Constitución Federal.

55. Atento a lo anterior, esta Corte Constitucional concluye que la determinación del Tribunal Colegiado **resulta ilegal**, ya que *parte de una premisa falsa*, a saber: que la quejosa, al realizar una labor de confianza, *se encontraba excluida del derecho a la estabilidad en el empleo*. Cuestión que, como se ha razonado, **resulta incongruente** a la luz de la protección a la maternidad que establece el artículo 123, apartado B, fracción XI, inciso c), de la Constitución Federal, en conjunción con los diversos 11.2. inciso b) de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer y 3 del Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales.
56. En ese sentido, al encontrarse exceptuadas estas mujeres de la restricción constitucional prevista en el precepto 123, apartado B, fracciones IX y XIV, de la Constitución General de la República, se colige que, al gozar del derecho "a conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por la relación de trabajo", resultaba *del todo innecesario fijar una "indemnización" como forma de reparación ante su despido injustificado*.
57. Es así, pues a virtud de esa especial protección de la maternidad en el trabajo, ante su despido injustificado ocasionado por razón de su

embarazo, **esta Sala estima que resulta procedente condenar a la parte patronal al pago de salarios caídos.** En ese sentido, la reparación en estos casos de cese ilegal y discriminatorio, es precisamente la que establece la propia Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, por lo que hace a la condena de salarios caídos, en los supuestos de despido injustificado.

58. Esa es la consecuencia que se desprende de los artículos 123, apartado B, fracciones IX y XIV, de la Constitución General de la República; 11.2. inciso b) de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer y 3 del Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales, pues como se ha explicado, **la protección de la maternidad en el trabajo permite establecer un trato diferenciado y más favorable a la mujer, que permite eximir las de ciertas limitaciones constitucionales impuestas a los trabajadores de confianza –como lo es la ausencia del derecho al pago de salarios caídos–, a fin de asegurar que la función procreadora de la mujer en forma alguna afecte su bienestar económico y su desarrollo profesional, al tiempo que coadyuve a lograr una mayor igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral.**
59. No pasa inadvertido para esta Segunda Sala que la anterior determinación puede implicar que, en ciertos casos –como acontece en el presente–, el patrón se encuentre obligado a pagar condenas cuantiosas derivadas del pago de salarios caídos, ante el despido ilegal de la mujer por su condición de embarazo o licencia post natal.
60. Sin embargo, esta Corte también es consciente de que **la imposición de tales cargas económicas no son sino el fruto de haber despedido a la mujer únicamente atento a su condición de maternidad;** y que, precisamente, **esta forma de proceder de**

la parte patronal constituye una práctica que, como se ha razonado en párrafos previos, lejos de ser erradicada, sigue constituyendo una de las principales formas de discriminación que sufren las mujeres trabajadoras.

61. En ese sentido, el pago de todas y cada una de las prestaciones laborales a las mujeres que fueron víctimas de tales actos discriminatorios, a pesar de que realicen una labor de confianza, **no sólo constituye un derecho esencial para resarcir, en la medida de lo posible, los daños y perjuicios que les fueron ocasionados por haber sido despedidas, ilegalmente;** sino que también puede concebirse como una medida inhibitoria para que los patrones dejen de incurrir en tales actos arbitrarios y discriminatorios, todo lo cual justifica este proceder excepcional en materia laboral.
62. El Derecho en estos casos *no puede ni debe ser flexible o complaciente* con los patrones que generan y perpetúan estos actos discriminatorios que afectan exclusivamente a la mujer y, consecuentemente, a la posibilidad de lograr una igualdad de género en el mundo laboral. Los patrones deben ser, al menos, *conscientes de las consecuencias económicas a las cuales se atienen si deciden despedir a la mujer por su mera condición de embarazo*, en otras palabras, deben asumir los costos de sus actos discriminatorios¹⁸.
63. A esta Corte Constitucional le ha sido depositado el deber de adjudicar los derechos humanos reconocidos por el Estado mexicano, lo cual exige, entre otras cosas, permitir una *justicia accesible de hecho y de derecho* para las mujeres, que sea apropiada **"a las necesidades de las mujeres, incluidas las que hacen frente**

¹⁸ Vid. Becker, Gary Stanley. *The economics of discrimination*. University of Chicago Press, Chicago, 1971.

a formas [...] de discriminación"¹⁹.

64. La administración de justicia puede y debe constituirse como una herramienta susceptible de lograr que las sentencias **"funjan como mecanismos primordiales para acabar con la condición de desigualdad prevalente entre mujeres y hombres"**. Las mujeres deben confiar en su sistema de justicia; en que este sistema sea *capaz de emitir sentencias que permitan, en la medida de lo posible, remediar, resarcir o compensar adecuadamente las violaciones de las cuales fueron víctimas*.

65. Así, **no sólo es posible** –a virtud del artículo 123, apartado B, fracción XI, inciso c), de la Constitución General de la República–, **sino necesario, otorgar a las trabajadoras de confianza al servicio del Estado, la posibilidad de reclamar el pago de salarios caídos por el despido ilegal del cual son víctimas, en razón de su embarazo;** ya que *esta determinación es la que permite, por una parte, compensar adecuadamente a las trabajadoras y, por otro, inhibir, desde el punto de vista económico, que los patrones continúen con esta práctica ilegal, o al menos, dejar en claro las consecuencias patrimoniales que van a afrontar si deciden incurrir en estos actos discriminatorios*.

66. **III. Omisión de juzgar con perspectiva de género.** Finalmente, esta Sala estima que, contrario a lo determinado por la parte recurrente, el Tribunal Colegiado, en realidad, *no fue omiso* en aplicar una perspectiva de género al emitir su fallo, sino que, en todo caso, se advierte que esta perspectiva *pudo ser empleada con mayor intensidad*.

67. Para establecer las razones de ello, debe tenerse en cuenta que el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, ha

¹⁹ ONU. Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer. *Recomendación general núm. 33 sobre el acceso de las mujeres a la justicia*. CEDAW/C/GC/3. 3 de agosto de 2015, párr.14, inciso c).

sostenido que el "derecho de acceso de las mujeres a la justicia es esencial para la realización de todos los derechos [...] Es un elemento fundamental del Estado de Derecho y la buena gobernanza, junto con la [...] participación en pie de igualdad de la mujer en la judicatura y otros mecanismos de aplicación de la ley "²⁰.

68. Por ende, derivado de tal derecho humano, se imponen al Estado diversas obligaciones específicas respecto a la mujer, en tanto justiciable, las cuales abarcan "la protección de los derechos de la mujer contra todas las formas de discriminación a fines de *empoderarlas* como individuos y titulares de derechos", ya que el "acceso efectivo a la justicia optimiza el potencial de emancipación y de transformación del derecho"²¹. En esa inteligencia, es indispensable que "los sistemas de justicia se enmarquen en un contexto, sean dinámicos, de participación, abiertos a las medidas innovadoras prácticas, sensibles a las cuestiones de género y tengan en cuenta las crecientes demandas de justicia que plantean las mujeres"²².
69. De ahí que se conceptualice a la perspectiva de género "como una herramienta con un papel fundamental para la administración de justicia, pues es precisamente mediante ésta que las juezas y jueces podrán advertir los múltiples efectos que tiene el género, y de esta manera, revertir aquellos que resulten violatorios de algún derecho, lo cual, en última instancia, tendrá la capacidad de frenar una inercia que históricamente ha afectado a las mujeres y niñas"²³.
70. En suma, esta perspectiva tiene como finalidad que juzgadoras y juzgadores utilicen un método "que les permita analizar la realidad y fenómenos diversos con una visión incluyente de las necesidades de cada

²⁰Ibidem, Párr.1

²¹ Ibidem, Párr. 2.

²² Ibidem, Párr.14, inciso d).

²³ SCJN. *Protocolo para juzgar con perspectiva de género*. Ciudad de México. Noviembre de 2020. Pág. 98.

género y, así, detectar y eliminar las barreras y obstáculos que discriminan a las personas con base en esa categoría²⁴". Ciertamente, esta obligación de hacer eficaz el acceso a la tutela jurisdiccional, *tanto de derecho, como de hecho*, si bien fue adoptada por el Tribunal Colegiado del conocimiento, lo cierto es que pudo tener una mayor intensidad, pues como se ha expuesto, este órgano jurisdiccional realizó una *interpretación restrictiva* del precepto 123, apartado B, fracción XI, inciso c), de la Constitución General de la República, que en la práctica provocó que la protección de la maternidad en el trabajo, reconocida por el parámetro de regularidad constitucional, tuviese un alcance restringido y, consecuentemente, no permitiese una adecuada salvaguarda de la mujer contra actos discriminatorios de los cuales es víctima en el ámbito laboral. En efecto, si bien el Tribunal del conocimiento hizo un importante esfuerzo para proteger a la mujer trabajadora, entre otras cuestiones, otorgándole una indemnización ante el despido discriminatorio, lo cierto es que estableció un alcance limitativo a la protección a la maternidad en el trabajo, pues sometió a la quejosa **a una restricción constitucional que no le era aplicable**; provocándose con ello que no se le reconociera *su derecho constitucional y convencional a conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por la relación de trabajo*, y por ende, la imposibilidad de que fuese reinstalada, con las prestaciones laborales que, en derecho le corresponden, como consecuencia del despido injustificado.

71. Sin embargo, lo anterior no quiere decir que en realidad haya existido una omisión de juzgar con perspectiva de género, como adujo la parte recurrente, sino que significa, en todo caso, que esta herramienta *pudo haber contado con una mayor eficacia en la determinación de los derechos de la mujer*, mediante la

²⁴ Ibidem, Pág. 125.

interpretación expansiva del *corpus iuris* de protección de la maternidad, al cual ya se ha hecho referencia en la presente ejecutoria y que, precisamente, permite la reinstalación de la trabajadora, con independencia de que realice una labor de confianza, así como el pago de las prestaciones laborales que en derecho le corresponden.

72. **QUINTO. Decisión.** Atento a lo hasta aquí expuesto, ante lo fundado de los agravios formulados, lo procedente es **revocar** el fallo recurrido **y otorgar el amparo** solicitado por la trabajadora quejosa, para el efecto de que la Sala responsable **deje insubsistente** el laudo reclamado y **dicte otro** en el que:

1. Sin perjuicio de reiterar todas aquellas consideraciones que no fueron materia del presente juicio de amparo, **se reconozca el derecho de la trabajadora a la conservación de su empleo y a los derechos que hubiere adquirido por la relación de trabajo**, de conformidad con los artículos 123, apartado B, fracciones IX y XIV, de la Constitución General de la República; 11.2. inciso b) de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer y 3 del Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales, **y consecuentemente, estime procedente la reinstalación en el trabajo, con independencia de que se trate de una trabajadora de confianza;**
2. Ante la firmeza del despido injustificado, **proceda a ordenar las condenas que en derecho correspondan a la parte patronal**, tomando en cuenta que la actora goza del derecho de estabilidad en el empleo y que, con base en los razonamientos expuestos en la presente ejecutoria, **resulta procedente el pago de salarios caídos.**
Para ello, de estimarlo así necesario, podrá ordenar que se abra el incidente de liquidación conforme al precepto 843 de la Ley Federal

del Trabajo²⁵, de aplicación supletoria a la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, *a fin de realizar la cuantificación necesaria para la condena laboral respectiva.*

3. Hecho lo anterior, **dicte la sentencia que en derecho corresponda**, con libertad de jurisdicción.

Por lo expuesto y fundado, **se resuelve:**

PRIMERO- Se **revoca** la sentencia recurrida.

SEGUNDO- La Justicia de la Unión **Ampara y Protege** a la quejosa trabajadora, para los efectos precisados en el último considerando de la presente ejecutoria.

Notifíquese; con testimonio de esta resolución vuelvan los autos a su lugar de origen y en su oportunidad archívese el toca como asunto concluido.

Así lo resolvió la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, por unanimidad de cinco votos de los Ministros Alberto Pérez Dayán (ponente), Luis María Aguilar Morales, José Fernando Franco González Salas, Javier Laynez Potisek y Presidenta Yasmín Esquivel Mossa. Los Ministros José Fernando Franco González Salas y Yasmín Esquivel Mossa, formularán voto concurrente. Los Ministros José Fernando Franco González Salas y Yasmín Esquivel Mossa, emitieron su voto con reservas.

Firman la Ministra Presidenta de la Segunda Sala y el Ministro Ponente, con la Secretaria de Acuerdos que autoriza y da fe.

²⁵ "Artículo 843.- En los laudos, cuando se trate de prestaciones económicas, se determinará el salario que sirva de base a la condena; cuantificándose el importe de la prestación se señalarán las medidas con arreglo a las cuales deberá cumplirse con la resolución. *Sólo por excepción, podrá ordenarse que se abra incidente de liquidación*".

PRESIDENTA

MINISTRA YASMÍN ESQUIVEL MOSSA

PONENTE

MINISTRO ALBERTO PÉREZ DAYÁN

SECRETARIA DE ACUERDOS

CLAUDIA MENDOZA POLANCO

“En términos de lo previsto en los artículos 110 y 113 de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública; así como en el Acuerdo General 11/2017, del Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación publicado el dieciocho de septiembre de dos mil diecisiete en el Diario Oficial de la Federación, en esta versión pública se suprime la información considerada legalmente como reservada o confidencial que encuadra en esos supuestos normativos”.