



# DE IURE

REVISTA JURÍDICA

DICIEMBRE 2020

## EL CASO DE LA TRABAJADORA DE CONFIANZA AL SERVICIO DEL ESTADO (ESTUDIO PRÁCTICO)

“...Nadie, y mucho menos una mujer embarazada, merece quedar en la indefensión... Hombres y mujeres, por igual, deben saber que correr a una mujer porque está embarazada es discriminación...”<sup>1</sup>

EDGAR SANTIAGO SARMIENTO

SUMARIO: I. INTRODUCCIÓN; II. LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO; III. LEGISLACIÓN BUROCRÁTICA; IV. TRABAJADORES DE CONFIANZA AL SERVICIO DEL ESTADO; V. DERECHO DE LA MUJER A NO SER DISCRIMINADA; VI. INTERPRETACIÓN CONFORME ENTRE DOS PRECEPTOS CONSTITUCIONALES (ARTÍCULO 1º Y 123, APARTADO B, FRACCIÓN XIV); VII. ¿CÓMO RESOLVER EL PROBLEMA?; VIII. CONCLUSIONES; IX. FUENTES DE CONSULTA.

### **Resumen**

El presente estudio tratará la problemática, relativa a la condición de la trabajadora de confianza al servicio del Estado, despedida por su estar en situación gestante, lo cual necesariamente nos obliga a hacer referencia a las resoluciones emitidas por los tribunales en la materia.

Nuestra legislación laboral, niega el derecho a la estabilidad en el empleo a los trabajadores de confianza al servicio del Estado. Sin embargo, los tribunales deben proteger, garantizar y reparar las violaciones jurídicas de las mujeres cuando son discriminadas, por causa de embarazo.

### **Palabras clave**

Constitución, convencionalidad, discriminación, estabilidad en el empleo.

### **Abstract**

---

<sup>1</sup> *Discriminación Laboral hacia la mujer en la Ciudad de México, Despido por Embarazo*. [Boletín 037]. Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México, COPRED. Disponibilidad y acceso en <http://data.copred.cdmx.gob.mx/wp-content/uploads/2015/08/Informe-Discriminaci%C3%B3n-Laboral-hacia-la-Mujer-Despido-por-Embarazo.pdf>

This study will deal with the problem, relative to the condition of the trusted worker at the service of the State, fired for her state of pregnancy, which necessarily forces us to refer to the decisions issued by the courts on the matter.

The country's labor legislation denies the right to job stability to trusted workers at the service of the State. However, the courts must protect, guarantee and repair violations of women's right not to be discriminated against, because of their pregnancy.

### **Keywords**

Constitution, conventionality, discrimination, job stability.

## **I. INTRODUCCIÓN**

El despido de una mujer por estar embarazada, constituye una violación a sus derechos fundamentales, tutelados en nuestra Constitución y los diversos tratados internacionales de los que formamos parte. Además, implica en sí misma, una conducta del patrón contraria a derecho y socialmente reprochable. Resulta mayormente condenable, cuando el cese lo realiza el patrón-Estado.

Lamentablemente, el tratamiento jurídico establecido en el artículo 123, apartado B, fracciones IX y XIV, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en el caso de una trabajadora al servicio del Estado de base y una trabajadora de confianza, respectivamente, son distintos. El derecho a la estabilidad en el empleo otorgado a las trabajadoras de base les permite demandar una indemnización o su reinstalación, así como el pago de los salarios caídos y demás prestaciones, consecuencia de la prestación de sus servicios.

Por el contrario, los trabajadores de confianza no tienen ese derecho, la legislación nacional únicamente les brinda medidas de protección al salario y a los beneficios de la seguridad social.

La experiencia de litigar en material laboral burocrática, me ha dado la oportunidad de conocer la legislación burocrática a detalle, así como la interpretación que de ella ha realizado la Suprema Corte de Justicia de la Nación, reflejada en diversas jurisprudencias. Dichos elementos, permitirán responder a la pregunta siguiente ¿Cuál es la consecuencia jurídica, cuándo se despide a una trabajadora de confianza al servicio del Estado por causa de su embarazo?

En el desarrollo del tema surgirán otras interrogantes que serán la guía sobre la que será trazado el camino, utilizando una metodología de lo general a lo particular, para tratar de llegar a buen puerto.

## II. LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO

Es el derecho fundamental de permanecer en el empleo y percibir los beneficios, consecuencia del trabajo. Además, es fuente de otras prestaciones como la antigüedad y el seguro social, por citar algunos.

La finalidad que subyace detrás de la estabilidad o inamovilidad laboral, es la seguridad presente y futura del empleado, de que su estancia en la fuente de trabajo no depende del capricho de alguien más, sino únicamente del cumplimiento de sus obligaciones. Es uno de los pilares sobre los que se erige el derecho laboral.

El gran jurista Mario de la Cueva, señaló que, la estabilidad en el empleo es una creación del constituyente de 1917, que nació en Querétaro, “como una idea-fuerza destinada a dar seguridad a la vida obrera y a escalar la meta tan bellamente expresada por Máximo Kursi en su cuento Bertoldo en la Corte: vivir sin temor es el destino del hombre.”<sup>2</sup>

Para este autor “la estabilidad en el trabajo es un principio que otorga carácter permanente a la relación de trabajo y hace depender su disolución únicamente de la voluntad del trabajador y sólo excepcionalmente de la del patrono, del incumplimiento grave de las obligaciones del trabajador y de circunstancias ajenas a la voluntad de los sujetos de la relación, que hagan imposible su continuación.”<sup>3</sup>

El ilustre José Dávalos, dedicado al estudio del derecho laboral, señala que: “es un derecho del trabajador para permanecer en el empleo; constituye uno de los principios fundamentales y más importantes del derecho del trabajo. Es un principio de seguridad para el trabajador, quien no padecerá la incertidumbre sobre la duración de la relación laboral de la que es sujeto.”<sup>4</sup>

Trasladar al ámbito del derecho burocrático, la estabilidad o inamovilidad en el trabajo, implica una prohibición para el Estado de remover o cesar “libremente” al trabajador, así como el derecho de éste para reclamar su reinstalación o exigir una indemnización.

Asimismo, el fundamento de la estabilidad en el empleo, como quedó *supra* identificado se allá en el ordinal 123, apartados A y B, fracciones XXII y IX, respectivamente, de nuestra constitución. De donde sabemos que únicamente se otorga a trabajadores con una plaza de base.

Los constituyentes de 1917, sensibles a los abusos y opresión ejercidos por la clase patronal, diseñaron un vanguardista artículo 123 e incorporaron un apartado

---

<sup>2</sup>DE LA CUEVA, Mario. 1998. *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*, México: Porrúa. Tomo I, 15ª ed. p.219.

<sup>3</sup>*Ídem.*

<sup>4</sup>DÁVALOS, José. 1996. *Derecho Individual del Trabajo I*, México: Porrúa. 6a edición, 1996, p.138.

independiente. Por primera vez, la voz de la clase trabajadora fue escuchada y reivindicada. Su lucha rindió frutos.

### **III. LEGISLACIÓN BUROCRÁTICA**

La conquista de los derechos laborales, por parte de los trabajadores al servicio de empresas privadas, fue el cimiento sobre el cual, posteriormente se construyó la legislación burocrática.

El Estatuto Jurídico de los trabajadores al servicio de los Poderes de la Unión, de 05 de diciembre de 1938, es considerado el primer ordenamiento, en regular las relaciones del Estado con sus trabajadores.

Posteriormente, el 07 de diciembre de 1959, el licenciado Adolfo López Mateos, entonces presidente de la república, presentó un proyecto de reforma al citado 123 de nuestra carta magna, con la finalidad de incluir el apartado "B". El decreto referido, fue publicado en el Diario Oficial de la Federación, hasta el 05 de diciembre de 1960.

A partir de esa fecha, los derechos de los trabajadores al servicio del Estado, fueron elevados a rango constitucional. Algunos legisladores y doctrinarios, justificaron la creación de dicho apartado al considerar necesaria la distinción entre los fines perseguidos. El Estado busca satisfacer los intereses de la colectividad. En cambio, los particulares intentan satisfacer su interés personal, mediante la obtención de un lucro.

La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, fue promulgada el 27 de diciembre de 1963<sup>5</sup>, dicho ordenamiento abrogó el Estatuto Jurídico de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión.

Un dato histórico relevante, la facultad para legislar en materia del trabajo correspondía a los Estados de la República, sin embargo, la necesidad de unificar criterios en la interpretación y aplicación de la legislación laboral en toda la Nación, generó que bajo la presidencia del licenciado Emilio Portes Gil, fuera reformado el diverso numeral 3 de la Carga Marga, reservándose dicha facultad a la Federación.

En materia burocrática, ocurrió lo contrario. En 1977 se reformaron los ordinales 115 y 116<sup>6</sup> de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, otorgando facultades a los Congresos de los Estados, para legislar en materia del trabajo respecto a los trabajadores al servicio de los gobiernos estatales y municipales.

### **IV. TRABAJADORES DE CONFIANZA AL SERVICIO DEL ESTADO**

---

<sup>5</sup> Publicada en el Diario Oficial de la Federación, el 28 de diciembre de 1963.

<sup>6</sup> Consúltese el Diario Oficial de la Federación, el 06 de diciembre de 1977.

¿Quiénes son considerados trabajadores de confianza al servicio del Estado?

Un trabajador al servicio del Estado, es aquel que presta un servicio físico, intelectual o de ambos géneros, en virtud de nombramiento expedido o por figurar en las listas de raya de los trabajadores temporales. Se dividen en dos grupos: de base y de confianza<sup>7</sup>.

El artículo 5 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, establece una relación de los trabajadores de confianza. No es mi intención transcribir el contenido de dicho precepto legal, por tal motivo, recomiendo consultarlo de manera directa.

Brevemente, hago referencia a las funciones de “confianza” de un trabajador al servicio del Estado, con ese carácter. En principio, las actividades con esa naturaleza, está sujeta a las atribuciones desarrolladas por el servidor público, las cuales generalmente deben ser congruentes con la denominación de la plaza establecida en el nombramiento. El nivel, jerarquía, remuneración y las funciones, son factores que deben tomarse en cuenta.

Las actividades desempeñadas por los trabajadores de confianza, son la base para un correcto, eficiente y eficaz desempeño de la función pública, la cual no puede afectarse, mediante reclamos que únicamente corresponden a los trabajadores de base. Tienen a su cargo, la mayor y más importante responsabilidad de la dependencia o entidad del Estado.

Visto de esa manera, se justica que la legislación prive de la estabilidad a los trabajadores de confianza. Incluso, cuando se designa un nuevo titular de cualquier dependencia, este tiene la más elemental atribución de elegir a su equipo de trabajo. Con ello, teóricamente se garantiza la mayor eficacia y eficiencia del servicio público, en cuyo caso la libre remoción facilitaba ese cometido. La teoría y la realidad, no necesariamente van de la mano.

Existen casos en los cuales, el patrón- Estado asigna plazas de confianza a trabajadores, cuyas funciones corresponden a uno de base. Por el contrario, al desempeñar una plaza de confianza, se asignan otras funciones que no son propias de su nombramiento.

A fin de remediar tales abusos, la Suprema Corte de Justicia de la Nación, resolvió en diversas jurisprudencias que, la denominación de la plaza contenida en una disposición legal es una denominación incorrecta, lo que atribuye la naturaleza de confianza a un trabajador, son las funciones desempeñadas, las cuales deberán ser comprobadas por la dependencia ante un eventual conflicto laboral.

Por su trascendencia, me permito transcribir el criterio de jurisprudencia siguiente:

---

<sup>7</sup> Cfr. artículos 3 y 4 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

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. De la fracción XIV del apartado B del artículo 123 de la 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.

Conflicto de trabajo 1/2003-C. Suscitado entre Elia Elizabeth Rivera Arriaga y la Directora General de Recursos Humanos y el Director General de Inmuebles y Mantenimiento de la Suprema Corte de Justicia de la Nación. 1o. de abril de 2004. Unanimidad de diez votos. Ausente: Humberto Román Palacios.

Conflicto de trabajo 3/2003-C. Suscitado entre Nuria Beatriz de Landa Sánchez y la entonces Directora General de Desarrollo Humano de la Suprema Corte de Justicia de la Nación y otro. 6 de junio de 2005. Once votos.

Conflicto de trabajo 5/2004-C. Suscitado entre María Marcela Ramírez Villegas y la entonces Directora General de Desarrollo Humano de la Suprema Corte de Justicia de la Nación. 4 de julio de 2005. Unanimidad de diez votos. Ausente: José de Jesús Gudiño Pelayo.

Conflicto de trabajo 3/2005-C. Suscitado entre Jesús Salinas Domínguez y el Director General de Personal de la Suprema Corte de Justicia de la Nación. 7 de noviembre de 2005. Unanimidad de ocho votos. Ausentes: Mariano Azuela Güitrón, Genaro David Góngora Pimentel y Olga Sánchez Cordero de García Villegas.

Conflicto de trabajo 4/2005-C. Suscitado entre Clemente González Núñez y el Director General de Personal de la Suprema Corte de Justicia de la Nación y otro. 7 de noviembre de 2005. Unanimidad de ocho votos. Ausentes: Mariano Azuela Güitrón, Genaro David Góngora Pimentel y Olga Sánchez Cordero de García Villegas.

El Tribunal Pleno, el veinticuatro de enero en curso, aprobó, con el número 36/2006, la tesis jurisprudencial que antecede. México, Distrito Federal, a veinticuatro de enero de dos mil seis.<sup>8</sup>

Lo que se robustece con la jurisprudencia que se transcribe a continuación:

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, INDEPENDIENTEMENTE DE QUE ALGUNA DISPOSICIÓN NORMATIVA LES ATRIBUYA UN CARGO O FUNCIÓN CON ESE CARÁCTER. Las leyes estatales que regulan las relaciones laborales entre los trabajadores y los titulares de las dependencias estatales y municipales, describen diversos puestos y funciones a los que se les asigna la calidad de confianza; sin embargo, si alguna ley, reglamento o cualquier otra disposición normativa de carácter general atribuye a un cargo o función la calidad excepcional referida, como acontece con la mayor parte de las legislaciones laborales de los Estados de la República Mexicana, ello no es determinante para concluir que se trata de un trabajador de confianza, pues no debe perderse de vista que, al constituir una presunción, admite prueba en contrario y al ser aplicable sobre todo a los hechos jurídicos, deben encontrarse plenamente demostrados, esto es, lo relativo a las actividades desplegadas por el trabajador, pues sólo así, el hecho presumido se tendrá por cierto, lo cual es coherente con el carácter protector de las leyes laborales hacia el trabajador, quien es la parte débil de la relación laboral.

Contradicción de tesis 48/2016. Entre las sustentadas por el Tercer Tribunal Colegiado en Materias Civil y de Trabajo del Quinto Circuito y el Pleno del Vigésimo Primer Circuito. 18 de mayo de 2016. Cinco votos de los ministros Eduardo Medina Mora I., Javier Laynez Potisek, José Fernando Franco González Salas, Margarita Beatriz Luna Ramos y Alberto Pérez Dayán. Ponente: Margarita Beatriz Luna Ramos. Secretaria: Teresa Sánchez Medellín.

Tesis y criterio contendientes:

Tesis PC.XXI. J/3 L (10a.), de título y subtítulo: "TRABAJADORES DE CONFIANZA AL SERVICIO DEL ESTADO DE GUERRERO. PARA DETERMINAR SI TIENEN ESA CALIDAD DEBE COMPROBARSE LA NATURALEZA DE LAS FUNCIONES QUE DESARROLLAN, INDEPENDIENTEMENTE DE QUE ALGUNA DISPOSICIÓN NORMATIVA ATRIBUYA A UN CARGO O FUNCIÓN ESE CARÁCTER.", aprobada por el Pleno del Vigésimo Primer Circuito y publicada en el Semanario Judicial de la Federación del viernes 30 de octubre de 2015 a las 11:30 horas y en la Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Décima Época, Libro 23, Tomo III, octubre de 2015, página 3213, y

El sustentado por el Tercer Tribunal Colegiado en Materias Civil y de Trabajo del Quinto Circuito, al resolver el amparo directo 258/2015.

---

<sup>8</sup> Tesis P./J. 36/2006, registro 175735, correspondiente a la Novena Época, emitida por el Pleno en materia Laboral.



Tesis de jurisprudencia 71/2016 (10a.). Aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión privada del ocho de junio de dos mil dieciséis.

Esta tesis se publicó el viernes 01 de julio de 2016 a las 10:05 horas en el Semanario Judicial de la Federación y, por ende, se considera de aplicación obligatoria a partir del lunes 04 de julio de 2016, para los efectos previstos en el punto séptimo del Acuerdo General Plenario 19/2013<sup>9</sup>.

Una última reflexión para concluir este apartado, surge después de litigar varios años en materia burocrática, corresponde al trato que los tribunales federales conceden al patrón-Estado y al patrón privado, el cual difiere notablemente.

Como ejemplo, hago referencia a un asunto en el que un trabajador al servicio del Estado, que en principio no lo era, por haber sido contratado por “honorarios” por más de dieciocho años; el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, concluye que, sí lo es y por tanto tiene derecho a la estabilidad. Posteriormente, el Tribunal Colegiado que conoció del asunto, confirmó que sí es un trabajador, pero “temporal”, porque el último contrato así lo establece. Lo que dejo de considerar el tribunal, es que todos los contratos firmados por más de dieciocho años, siempre establecieron una temporalidad.

Otro ejemplo, menos viciado de parcialidad. Cuando un patrón del sector privado, tiene un defensa deficiente o bien, omite contestar la demanda, la consecuencia legal será la emisión de un laudo desfavorable. En cambio, cuando la omisión o deficiencia, es cometida por la representación de una dependencia gubernamental, poco importa dicha situación.

Lo anterior encuentra sustento con el criterio emitido por la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en la jurisprudencia titulada:

TRABAJADORES DE CONFIANZA AL SERVICIO DEL ESTADO. CUANDO DE LA LEGISLACIÓN CORRESPONDIENTE (FEDERAL O LOCAL) APAREZCA QUE CARECEN DE ACCIÓN PARA DEMANDAR LA INDEMNIZACIÓN CONSTITUCIONAL O LA REINSTALACIÓN POR DESPIDO, LA DEMANDADA DEBE SER ABSUELTA, AUNQUE NO SE HAYA OPUESTO LA EXCEPCIÓN RELATIVA<sup>10</sup>.

Lo expuesto en este apartado, constituye parte de las razones por las cuales nuestro máximo tribunal, reitera lo plasmado en el texto normativo, negando a los trabajadores de confianza al Servicio del Estado, el derecho a la estabilidad o inamovilidad laboral.

Contrariamente, en el caso de trabajadoras de base, éstas sí gozan de estabilidad, incluso, los tribunales han llegado a establecer una protección mayor, en

---

<sup>9</sup> Tesis con carácter de jurisprudencia 2a./J. 71/2016 (10a.), registro 2011993, emitida por la Segunda Sala, en materia laboral.

<sup>10</sup> Tesis de jurisprudencia en materia laboral 2a./J. 36/2003, registro 184376, correspondiente a la Novena Época, emitida por la Segunda Sala.

el caso de mujeres embarazadas, al determinar, que tienen una estabilidad reforzada.<sup>11</sup>

Es importante señalar que, el Estado puede prescindir de los servicios de una trabajadora de confianza, quien al no gozar de estabilidad puede ser removida. Sin embargo, el motivo de su baja no debe centrarse en su estado de embarazo.

Por tal motivo, los tribunales deberán analizar la denominación de la plaza, pero también las funciones desempeñadas y así poder concluir si están ante la presencia de una trabajadora de confianza. De ser así y en caso de estar embarazada, deberán garantizar, proteger y reparar cualquier violación al derecho a no ser discriminada en el ámbito laboral, si el despido ocurre por esta causa.

## V. DERECHO DE LA MUJER A SER NO DISCRIMINADA

La reforma constitucional en materia de derechos humanos, al primer numeral de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, establece que, todas las personas que se encuentren en territorio mexicano gozarán de los derechos reconocidos por la misma Constitución y en los tratados internacionales de los que sea parte el Estado Mexicano, los cuales no podrán restringirse ni suspenderse, salvo los casos de excepción contenidos en ella. El último párrafo, prohíbe toda clase de discriminación motivada, entre otras causas, por cuestión de género.

Con dicha reforma, Genaro González Licea, señala "...estamos en presencia de un cambio radical en la forma de ejercer los derechos y obligaciones, de juzgar y ser juzgado, de comportarnos como personas frente a las instituciones del Estado"<sup>12</sup>. Incluso, precisa que "en un Estado de Derecho los derechos humanos no evolucionan en sí mismos, lo que evoluciona es el comportamiento del hombre en sociedad. Proceso dialéctico, natural propio de su actuar en sociedad."<sup>13</sup>

Otros ordenamientos a nivel internacional, que también establecen el derecho a no ser discriminado, son los siguientes:

a) Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos<sup>14</sup>, cuyo numeral 26 regula:

"[...]

Todas las personas son iguales ante la ley y tienen derecho sin discriminación a igual protección de la ley. A este respecto, la ley prohibirá toda discriminación y garantizará a todas las personas protección igual y efectiva contra cualquier discriminación por motivos

---

<sup>11</sup> Consúltense tesis III.3o.T.23 L (10a.), con el registro 2006384.

<sup>12</sup> GONZÁLEZ LICEA, Genaro. 2011. *Retos para implementar la reforma constitucional mexicana en derechos humanos*, México: Revista del Instituto Federal de Defensoría Pública, órgano del Poder Judicial de la Federación y del Consejo de Judicatura Federal, publicación semestral, p. 79.

<sup>13</sup> *Ibidem*, pp. 82.

<sup>14</sup> Vigente a partir de 1976, ratificado por nuestro país en 1981.

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

[...]"

**b) La Convención Americana sobre Derechos Humanos<sup>15</sup> en su primer dispositivo dispone:**

"[...]

Los Estados Partes en esta Convención se comprometen a respetar los derechos y libertades reconocidos en ella y a garantizar su libre y pleno ejercicio a toda persona que esté sujeta a su jurisdicción, sin discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social.

[...]"

**c) Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer<sup>16</sup>, en su primer ordinal establece:**

"[...]

A los efectos de esta Convención, la expresión "discriminación contra la mujer" denotará toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera.

[...]"

Exceptuando, el caso de una trabajadora de confianza al servicio del Estado, despedida por su estado de embarazo, no existe duda alguna de la aplicación y protección que debe otorgársele, sin que exista tampoco discriminación en el ámbito laboral. Incluso, como ya mencioné existe una estabilidad reforzada.

¿Por qué se considera discriminada una mujer embarazada?

Sería imposible en un estudio como el que nos ocupa, dar respuesta a dicha interrogante, explicando el cúmulo de consecuencias generadas por esta situación.

Con dicha aclaración, me interesa señalar que, la legislación nacional y los tratados internacionales, protegen la salud física y mental de la mujer en estado de gestación, procurándole el descanso necesario pre y posnatal. Además, debe gozar de las prestaciones de seguridad social.

La protección se otorga a la mujer embarazada, pero también se amplía a la vida y salud del hijo *no nato*. Por ello, durante el embarazo y la maternidad debe protegerse el vínculo generado entre la madre y el recién nacido, la salud de ambos,

---

<sup>15</sup> Ratificado nuestro país el 02 de marzo de 1981.

<sup>16</sup> CEDAW por sus siglas en inglés, ratificada por el Estado Mexicano el 23 de marzo de 1981.

incluyendo la seguridad en el empleo. Con ello, se logra que la mujer embarazada trabajadora goce de una salud física y emocional. De ser el caso contrario, se les podría en riesgo.

## VI. INTERPRETACIÓN CONFORME ENTRE DOS PRECEPTOS CONSTITUCIONALES (1º Y 123, APARTADO B, FRACCIÓN XIV)

Como detalladamente exprese, en el caso de las trabajadoras de confianza en gravidez, aun en esa circunstancia, no se les otorga el derecho a la estabilidad en el empleo. Por tanto, no procede pago alguno por concepto de indemnización o su reinstalación en su trabajo, cuando son despedidas.

No obstante, ello, el último párrafo del artículo primero constitucional, otorga una protección a favor de todas las personas para no ser discriminadas. La calidad de trabajadora de confianza, no resta la protección dicho precepto establece, en contra de actos que demeritan la dignidad de las mujeres embarazadas.

El párrafo segundo, del artículo 1, constitucional establece que: “Las normas relativas a los derechos humanos se interpretarán de conformidad con esta Constitución y con los tratados internacionales de la materia favoreciendo en todo tiempo a las personas la protección más amplia.”

Al existir una restricción constitucional, contenida en la fracción XIV, apartado B, del ordinal 123, de nuestra carta magna, en donde el constituyente negó el derecho a la inamovilidad en su empleo a los trabajadores de confianza al servicio del Estado, en principio, hace inaplicable cualquier disposición convencional.

Así, lo determino el Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en la jurisprudencia siguiente:

**DERECHOS HUMANOS CONTENIDOS EN LA CONSTITUCIÓN Y EN LOS TRATADOS 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.** El primer párrafo del artículo 1o. constitucional reconoce un conjunto de derechos humanos cuyas fuentes son la Constitución y los tratados internacionales de los cuales el Estado Mexicano sea parte. De la interpretación literal, sistemática y original del contenido de las reformas constitucionales de seis y diez de junio de dos mil once, se desprende que las normas de derechos humanos, independientemente de su fuente, no se relacionan en términos jerárquicos, entendiéndose que, derivado de la parte final del primer párrafo del citado artículo 1o., cuando en la Constitución haya una restricción expresa al ejercicio de los derechos humanos, se deberá estar a lo que indica la norma constitucional, ya que el principio que le brinda supremacía comporta el encumbramiento de la Constitución como norma fundamental del orden jurídico mexicano, lo que a su vez implica que el resto de las normas jurídicas deben ser acordes con la misma, tanto en un sentido formal como material, circunstancia que no ha cambiado; lo que sí ha evolucionado a raíz de las reformas constitucionales es la configuración del conjunto de normas jurídicas respecto de las cuales puede predicarse dicha supremacía en el orden

jurídico mexicano. Esta transformación se explica por la ampliación del catálogo de derechos humanos previsto dentro de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, el cual evidentemente puede calificarse como parte del conjunto normativo que goza de esta supremacía constitucional. En este sentido, los derechos humanos, en su conjunto, constituyen el parámetro de control de regularidad constitucional, conforme al cual debe analizarse la validez de las normas y actos que forman parte del orden jurídico mexicano.

Contradicción de tesis 293/2011. Entre las sustentadas por el Primer Tribunal Colegiado en Materias Administrativa y de Trabajo del Décimo Primer Circuito y el Séptimo Tribunal Colegiado en Materia Civil del Primer Circuito. 3 de septiembre de 2013. Mayoría de diez votos de los Ministros: Alfredo Gutiérrez Ortiz Mena, quien se reservó su derecho a formular un voto concurrente; Margarita Beatriz Luna Ramos, quien se manifestó a favor de las consideraciones relacionadas con la prevalencia de la Constitución y se apartó del resto; José Fernando Franco González Salas, indicó que formularía un voto concurrente; Arturo Zaldívar Lelo de Larrea, manifestó que haría un voto aclaratorio y concurrente para explicar el consenso al que se llegó y el sentido de su voto a pesar de que en los límites tuvo un criterio distinto; Jorge Mario Pardo Rebolledo, reservó el derecho de formular el voto concurrente; Luis María Aguilar Morales, con reservas respecto de las consideraciones y, en su caso, realizaría un voto concurrente; Sergio A. Valls Hernández, reservando el derecho de hacer un voto concurrente; Olga Sánchez Cordero de García Villegas, reservando su derecho a voto concurrente en relación con los límites; Alberto Pérez Dayán, manifestó a favor del reconocimiento de la prevalencia constitucional y Juan N. Silva Meza, quien reservó su derecho de formular voto concurrente para aclarar su posición de entendimiento constitucional del texto propuesto y, a reserva de ver el engrose, aclararía u opinaría sobre las supresiones que se pretenden hacer, sin variar su posición en el sentido; votó en contra: José Ramón Cossío Díaz. Ponente: Arturo Zaldívar Lelo de Larrea. Secretario: Arturo Bárcena Zubieta.

Tesis y/o criterios contendientes:

Tesis XI.1o.A.T.47 K y XI.1o.A.T.45 K, de rubros, respectivamente: "CONTROL DE CONVENCIONALIDAD EN SEDE INTERNA. LOS TRIBUNALES MEXICANOS ESTÁN OBLIGADOS A EJERCERLO." y "TRATADOS INTERNACIONALES. CUANDO LOS CONFLICTOS SE SUSCITEN EN RELACIÓN CON DERECHOS HUMANOS, DEBEN UBICARSE A NIVEL DE LA CONSTITUCIÓN."; aprobadas por el Primer Tribunal Colegiado en Materias Administrativa y de Trabajo del Décimo Primer Circuito, y publicadas en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Tomo XXXI, mayo de 2010, páginas 1932 y 2079, y tesis I.7o.C.46 K y I.7o.C.51 K, de rubros, respectivamente: "DERECHOS HUMANOS, LOS TRATADOS INTERNACIONALES SUSCRITOS POR MÉXICO SOBRE LOS. ES POSIBLE INVOCARLOS EN EL JUICIO DE AMPARO AL ANALIZAR LAS VIOLACIONES A LAS GARANTÍAS INDIVIDUALES QUE IMPLIQUEN LA DE AQUÉLLOS." y "JURISPRUDENCIA INTERNACIONAL. SU UTILIDAD ORIENTADORA EN MATERIA DE DERECHOS HUMANOS."; aprobadas por el Séptimo Tribunal Colegiado en Materia Civil del Primer Circuito, y publicadas en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Tomos XXVIII, agosto de 2008, página 1083 y XXVIII, diciembre de 2008, página 1052.

El Tribunal Pleno, el dieciocho de marzo en curso, aprobó, con el número 20/2014 (10a.), la tesis jurisprudencial que antecede. México, Distrito Federal, a dieciocho de marzo de dos mil catorce.

Esta tesis se publicó el viernes 25 de abril de 2014 a las 09:32 horas en el Semanario Judicial de la Federación y, por ende, se considera de aplicación obligatoria a partir del lunes 28 de abril de 2014, para los efectos previstos en el punto séptimo del Acuerdo General Plenario 19/2013<sup>17</sup>.

En sentido similar, también lo confirma el criterio siguiente:

TRABAJADORES DE CONFIANZA AL SERVICIO DEL ESTADO. SU FALTA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO CONSTITUYE UNA RESTRICCIÓN CONSTITUCIONAL, POR LO QUE LES RESULTAN INAPLICABLES NORMAS CONVENCIONALES. La actual integración de la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha reiterado la interpretación de la fracción XIV, en relación con la diversa IX, del apartado B del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en el sentido de que los trabajadores de confianza sólo disfrutarán de las medidas de protección del salario y gozarán de los beneficios de la seguridad social, sobre la base de que no fue intención del Constituyente Permanente otorgarles derecho de inamovilidad en el empleo y que, por ello, representa una restricción de rango constitucional. En tal virtud, si bien el Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (Protocolo de San Salvador), en su artículo 7, apartado d, establece el derecho de las personas a una indemnización o a la readmisión en el empleo, o a cualquier otra prestación prevista en la legislación nacional, en caso de despido injustificado, lo cierto es que esta norma de rango convencional no puede aplicarse en el régimen interno en relación con los trabajadores de confianza al servicio del Estado, porque su falta de estabilidad en el empleo constituye una restricción constitucional.

Amparo directo 25/2012. Salvador Arroyo Barboza y/o Barbosa. 29 de mayo de 2013. Cinco votos de los ministros Luis María Aguilar Morales, Alberto Pérez Dayán, José Fernando Franco González Salas, Margarita Beatriz Luna Ramos y Sergio A. Valls Hernández; Margarita Beatriz Luna Ramos votó en contra de consideraciones y Luis María Aguilar Morales votó con salvedades. Ponente: Sergio A. Valls Hernández. Secretario: Luis Javier Guzmán Ramos.

Amparo directo 35/2012. Arturo Sánchez García. 29 de mayo de 2013. Cinco votos de los ministros Luis María Aguilar Morales, Alberto Pérez Dayán, José Fernando Franco González Salas, Margarita Beatriz Luna Ramos y Sergio A. Valls Hernández; Margarita Beatriz Luna Ramos votó en contra de consideraciones y Luis María Aguilar Morales votó con salvedades. Ponente: Sergio A. Valls Hernández. Secretario: Luis Javier Guzmán Ramos.

Amparo directo 67/2012. Diana Guadalupe Paz Turrubiates. 5 de junio de 2013. Cinco votos de los ministros Luis María Aguilar Morales, Alberto Pérez Dayán, José Fernando Franco González Salas, Margarita Beatriz Luna Ramos y Sergio A. Valls Hernández; Margarita Beatriz Luna Ramos votó en contra de consideraciones y Luis María Aguilar Morales votó con salvedades. Ponente: Alberto Pérez Dayán. Secretario: Jorge Antonio Medina Gaona.

---

<sup>17</sup> Tesis P./J. 20/2014 (10a.), registro 2006224, en materia constitucional.

Amparo directo 32/2012. Adán Fernando Chávez Fuentes. 12 de junio de 2013. Cinco votos de los ministros Luis María Aguilar Morales, Alberto Pérez Dayán, José Fernando Franco González Salas, Margarita Beatriz Luna Ramos y Sergio A. Valls Hernández. Ponente: Margarita Beatriz Luna Ramos. Secretario: Fausto Gorbea Ortiz.

Amparo directo 55/2012. Gabriel Martínez Cruz. 12 de junio de 2013. Cinco votos de los ministros Luis María Aguilar Morales, Alberto Pérez Dayán, José Fernando Franco González Salas, Margarita Beatriz Luna Ramos y Sergio A. Valls Hernández; Margarita Beatriz Luna Ramos votó en contra de consideraciones y Luis María Aguilar Morales votó con salvedades. Ponente: Luis María Aguilar Morales. Secretaria: Amalia Tecona Silva.

Tesis de jurisprudencia 23/2014 (10a.). Aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión privada del diecinueve de febrero de dos mil catorce<sup>18</sup>.

Lo anterior, genera la siguiente interrogante: ¿La restricción constitucional impide el ejercicio y goce de la tutela judicial que deriva del reconocimiento y respeto al derecho a no ser discriminado? Considero que no, la respuesta se encuentra en el mismo artículo 1º constitucional.

Pensar lo contrario, nos llevará a la interrogante ¿Cuál sería la consecuencia para el titular de la dependencia que despide a una trabajadora al servicio del estado con una plaza de confianza, por causa de su embarazo? La respuesta sería simple pero lacerante, ninguna.

## VII. ¿CÓMO RESOLVER EL PROBLEMA?

El enfoque debe plantearse, no pretendiendo resarcir el daño causado, demandando algo que, desde el principio le está vedado a un trabajador de confianza al servicio del Estado (el derecho a la estabilidad en el empleo).

Sería estéril y sobrado demandar laboralmente el pago de una indemnización o reinstalación en el empleo, así como los salarios caídos que se generen durante la tramitación del juicio hasta su cumplimiento, conforme a las disposiciones constitucionales y legales de nuestro país. El resultado podría anticiparse, haciendo referencia a una famosa novela del escritor Gabriel García Márquez, titulada "*Crónica de una muerte anunciada*".

La falta de estabilidad de una trabajadora de confianza y el despido debido a su estado de embarazo, debe protegerse y garantizarse, sancionando a los responsables y ordenar la reparación por la violación al derecho humano de no discriminación.

De acuerdo al criterio aislado, pero de gran trascendencia, emitido por el Primer Tribunal Colegiado en Materias Administrativa y de Trabajo del Décimo

---

<sup>18</sup> Tesis de jurisprudencia 2a./J. 23/2014 (10a.), registro 2005823, emitida por la Segunda Sala, materias constitucional y laboral.

Primer Circuito<sup>19</sup>, se establece que la reparación por la violación al derecho humano a ser no discriminado, puede realizarse de la manera siguiente:

- I) Declarando la nulidad del acto discriminatorio;
- II) Una indemnización por los daños causados;
- III) La imposición de medidas reparatorias de carácter disuasorio; y
- IV) En caso de que la legislación lo prevea, la aplicación de sanciones penales.

Incluso, al tratar el tema del acoso laboral (mobbing)<sup>20</sup>, la Primera Sala de nuestro máximo tribunal, estableció que la persona acosada cuenta con diversas vías para hacer efectivos sus derechos, según la pretensión que formule. Por mayoría de razón, un acto discriminatorio generado en el ámbito laboral, podría plantearse no sólo por esa vía (laboral), también podría acudir a la vía civil (daño moral), penal (al estar tipificada la discriminación en nuestra legislación, como delito) o bien, administrativamente para sancionar al servidor público que directamente ejecutó la conducta discriminatoria.

Dichas consecuencias, de acuerdo al tribunal referido, tienen plena justificación en el sistema jurídico mexicano, en términos del artículo 63 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos.

Sobre este aspecto, Genaro González Licea, citando el voto razonado del Juez *ad hoc* Eduardo Ferrer Mac-Gregor Poisot, en relación a la sentencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos, en el Caso Cabrera García y Montiel Flores vs. México, de 26 de noviembre de 2010, párrafo 10, señala que, la Corte Interamericana tiene a su cargo del control de convencionalidad, sin embargo, los jueces del Estado Mexicano, deben ejercer dicho control por mandato constitucional, no importando si formalmente pertenecen o no al Poder Judicial, ni tampoco su jerarquía, grado, cuantía o materia de especialización; Obligación que tiene como finalidad, evitar una actuación contraria al derecho convencional. Situación que, además, convierte al juez nacional en juez interamericano<sup>21</sup>.

Incluso, la Corte Nacional determinó lo siguiente:

RESTRICCIONES CONSTITUCIONALES AL GOCE Y EJERCICIO DE LOS DERECHOS Y LIBERTADES. SU CONTENIDO NO IMPIDE QUE LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN LAS INTERPRETE DE LA MANERA MÁS FAVORABLE A LAS PERSONAS, EN TÉRMINOS DE LOS PROPIOS POSTULADOS CONSTITUCIONALES. Conforme a lo resuelto por el Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación en la contradicción de tesis 293/2011, las restricciones constitucionales al goce y ejercicio de los derechos y libertades prevalecen sobre la norma convencional, sin dar lugar a emprender algún juicio de

---

<sup>19</sup> Consúltense tesis XI.1o.A.T.3 CS (10a.), con el registro 2010856.

<sup>20</sup> Tesis número 1a. CCL/2014 (10a.), con el registro 2006869.

<sup>21</sup> González Licea, Genaro, Op. Cit., pág. 111



ponderación posterior; sin embargo, nada impide que el intérprete constitucional, principalmente la Suprema Corte de Justicia de la Nación, al hacer prevalecer una restricción o limitación constitucional, también practique un examen de interpretación más favorable en la propia disposición suprema, delimitando sus alcances de forma interrelacionada con el resto de las disposiciones del mismo texto constitucional. En efecto, no porque el texto de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos deba prevalecer, su aplicación ha de realizarse de manera indiscriminada, lejos de ello, el compromiso derivado de lo resuelto en la aludida contradicción de tesis privilegia un ejercicio hermenéutico que lleve al operador jurídico competente a que, sin vaciar de contenido la disposición restrictiva, ésta sea leída de la forma más favorable posible, como producto de una interpretación sistemática de todos sus postulados.

Amparo directo en revisión 583/2015. Citlali Griselda Godínez Téllez. 9 de septiembre de 2015. Unanimidad de cuatro votos de los ministros Eduardo Medina Mora I., José Fernando Franco González Salas, Margarita Beatriz Luna Ramos y Alberto Pérez Dayán. Ausente: Juan N. Silva Meza. Ponente: Alberto Pérez Dayán. Secretarios: Jorge Jannu Lizárraga Delgado y Jorge Antonio Medina Gaona.

Amparo directo en revisión 2519/2015. Armando Escamilla Gutiérrez. 25 de noviembre de 2015. Mayoría de cuatro votos de los ministros Eduardo Medina Mora I., José Fernando Franco González Salas, Margarita Beatriz Luna Ramos y Alberto Pérez Dayán. Disidente y Ponente: Juan N. Silva Meza. Secretario: Rodrigo de la Peza López Figueroa.

Amparo directo en revisión 5239/2015. José María Mercado Ascencio. 3 de febrero de 2016. Mayoría de cuatro votos de los ministros Eduardo Medina Mora I., José Fernando Franco González Salas, Margarita Beatriz Luna Ramos y Alberto Pérez Dayán. Disidente: Javier Laynez Potisek. Ponente: Alberto Pérez Dayán. Secretario: Jorge Antonio Medina Gaona.

Amparo directo en revisión 5946/2015. Secretario de Gobernación. 3 de febrero de 2016. Mayoría de cuatro votos de los ministros Eduardo Medina Mora I., José Fernando Franco González Salas, Margarita Beatriz Luna Ramos y Alberto Pérez Dayán; votó con reserva José Fernando Franco González Salas. Disidente: Javier Laynez Potisek. Ponente: Alberto Pérez Dayán. Secretario: Jorge Antonio Medina Gaona.

Amparo en revisión 706/2017. GDF Suez México Comercializadora, S. de R.L. de C.V. 8 de noviembre de 2017. Unanimidad de cuatro votos de los ministros Alberto Pérez Dayán, Javier Laynez Potisek, José Fernando Franco González Salas y Eduardo Medina Mora I.; votó con salvedad José Fernando Franco González Salas. Ausente: Margarita Beatriz Luna Ramos. Ponente: Alberto Pérez Dayán. Secretario: Isidro Emmanuel Muñoz Acevedo.

Nota: La ejecutoria relativa a la contradicción de tesis 293/2011 citada, aparece publicada en el Semanario Judicial de la Federación del viernes 25 de abril de 2014 a las 9:32 horas y en la Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Décima Época, Libro 5, Tomo I, abril de 2014, página 96.

Tesis de jurisprudencia 163/2017 (10a.). Aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión privada del veintidós de noviembre de dos mil diecisiete<sup>22</sup>.

---

<sup>22</sup> Tesis de jurisprudencia 2a./J. 163/2017 (10a.), registro 2015828, Segunda Sala, en materias constitucional y común.

Finalmente, la Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en la tesis aislada 1a. II/2015 (10a.), determinó que las consecuencias que puede ocasionar la discriminación en el ámbito laboral, son independientes entre sí y requieren ser analizadas en cada caso concreto<sup>23</sup>.

---

Página: 487

<sup>23</sup> DISCRIMINACIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL. LAS CONSECUENCIAS QUE ELLO PUEDE GENERAR SON INDEPENDIENTES ENTRE SÍ Y REQUIEREN SER ANALIZADAS POR EL JUZGADOR EN CADA CASO EN CONCRETO. Contrario a lo que sucede con los daños físicos o tangibles, el estudio de los daños de índole moral en un caso concreto tiene ciertas particularidades, precisamente por el componente de abstracción del que gozan los mismos. Sin embargo, y a pesar de los diversos criterios que se han emitido en torno al daño moral, la manera de probar y evaluar el daño en cuestión, los intereses que deben ser protegidos y los elementos que deben ser tomados en consideración para cuantificar el monto de la indemnización -en caso de que la misma proceda-, esta Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación considera que cuando el daño moral alegado provenga de un acto discriminatorio y, por tanto, de una violación directa al derecho fundamental a la no discriminación contenido en el artículo 1o. constitucional, es posible advertir cuatro tipos de consecuencias que puede acarrear tal discriminación: (i) la nulidad del acto; (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 lo 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, las cuatro consecuencias antes indicadas gozan de independencia entre sí; esto es, a pesar de que las mismas se originan ante la existencia de un acto discriminatorio, lo cierto es que cada una responde a una determinada intención en torno a dicho acto, y son diversos los elementos que generan su actualización. Por tanto, si bien ante la presencia de un acto discriminatorio y, por ende, violatorio del artículo 1o. constitucional, el órgano jurisdiccional deberá dejar sin efectos el mismo, lo cierto es que ello no implica que deba decretar la procedencia de una indemnización por daño moral o la imposición de una medida disuasoria, toda vez que cada consecuencia responde a una dinámica específica y requiere del estudio de elementos diversos.

Amparo directo en revisión 992/2014. Rosario del Carmen Pacheco Mena y otros. 12 de noviembre de 2014. Mayoría de cuatro votos de los ministros Arturo Zaldívar Lelo de Larrea, José Ramón Cossío Díaz, quien formuló voto concurrente, Olga Sánchez Cordero de García Villegas y Alfredo Gutiérrez Ortiz Mena, quien formuló voto concurrente en el que se apartó de las consideraciones contenidas en la presente tesis. Disidente: Jorge Mario Pardo Rebolledo, quien formuló voto particular. Ponente: Arturo Zaldívar Lelo de Larrea. Secretario: Javier Mijangos y González.

Esta tesis se publicó el viernes 23 de enero de 2015 a las 09:00 horas en el Semanario Judicial de la Federación.

## VII. CONCLUSIONES

El desarrollo del tema, desde un aspecto práctico, me permite formular algunas conclusiones, entre ellas, las siguientes:

1.- Los trabajadores de confianza al servicio del Estado, carecen del derecho a la estabilidad en el empleo, pero ello, no impide que gocen de los derechos que otorga la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y los tratados internacionales de los que nuestro país es parte.

2.- El despido de una trabajadora de confianza al servicio del Estado, por causa de su embarazo, si bien, como analizamos no puede ser indemnizada o reinstalada en su trabajo, ello no exime al titular de la dependencia con quien se establece la relación laboral, de la responsabilidad y reparación que debe asumir, por un acto discriminatorio, cuando el cese se sustenta en el embarazo y no en un aspecto estrictamente laboral.

3.- La condición de una trabajadora de confianza, no excluye el goce y ejercicio que tiene como persona, para disfrutar de los derechos humanos otorgados en la Carta Magna y en los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte.

4.- La acción legal para garantizar y reparar la violación al derecho humano de una trabajadora de confianza, a ser no discriminada en el ámbito laboral por su condición de embarazo, no se limita o restringe al ámbito laboral.

## IX.- FUENTES DE CONSULTA

DÁVALOS, José, *Derecho Individual del Trabajo I*, sexta edición, Porrúa, México.

DE LA CUEVA, Mario, *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*, Tomo I, décimo quinta edición, Porrúa, México, 1998.

GONZÁLEZ LICEA, Genaro, *Retos para implementar la reforma constitucional mexicana en derechos humanos*, Revista del Instituto Federal de Defensoría Pública, órgano del Poder Judicial de la Federación y del Consejo de Judicatura Federal, publicación semestral, 12 de diciembre de 2011.

LEÓN MAGNO MELÉNDEZ, George, *Derecho Burocrático Incertidumbre Jurídica*, Porrúa, México, 2011.

LÓPEZ BARAJAS, María de la Luz, *La discriminación en contra las mujeres: una mirada desde las percepciones*, Textos del caracol 2, Consejo Nacional de Prevenir la Discriminación, versión electrónica, México, 2007.

VENEGAS HUERTA, Francisco Javier (Coordinador), *Los grandes desafíos del Derecho en México. Homenaje al Dr. José Dávalos Morales*, Porrúa, México, 2014.

KURCZYN VILLALOBOS, Patricia, et al., *Derecho laboral globalizado*, Universidad Nacional Autónoma de México, versión electrónica, México 2007.

*Clínicas de Derechos Humanos: una alternativa para la educación jurídica y la sociedad*, obra a cargo de la Unidad de Relaciones Institucionales de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, México, 2013.

Discriminación laboral hacia la Mujer en la Ciudad de México, despido por embarazo, Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación en la Ciudad de México, versión electrónica, consultada el 12 de septiembre de 2020, enlace: <http://data.copred.cdmx.gob.mx/wp-content/uploads/2015/08/Informe-Discriminaci%C3%B3n-Laboral-hacia-la-Mujer-Despido-por-Embarazo.pdf>

### **LEGISLACIÓN NACIONAL**

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, versión electrónica, consultada el 12 de septiembre de 2020, enlace: [http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/1\\_080520.pdf](http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/1_080520.pdf)

Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estados, versión electrónica, consultada el 12 de septiembre de 2020, enlace [http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/111\\_010519.pdf](http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/111_010519.pdf)

Ley de Amparo, versión electrónica, consultada el 13 de septiembre de 2020, enlace: [http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LAmp\\_150618.pdf](http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LAmp_150618.pdf)

### **LEGISLACIÓN INTERNACIONAL**

Pacto internacional de derechos civiles y políticos, consultada el 13 de septiembre de 2020, en la página de internet: <https://www.ohchr.org/sp/professionalinterest/pages/ccpr.asp>

Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, consultada el 13 de septiembre de 2020, en la página de internet: <https://www.ohchr.org/sp/professionalinterest/pages/cedaw.aspx>

Convención americana sobre derechos humanos, consultada el 13 de septiembre de 2020, en la página de internet: [https://www.oas.org/dil/esp/tratados\\_b-32\\_convencion\\_americana\\_sobre\\_derechos\\_humanos.htm](https://www.oas.org/dil/esp/tratados_b-32_convencion_americana_sobre_derechos_humanos.htm)