

**SENTENCIA DEFINITIVA.** Morelia, Michoacán, a 19 diecinueve de junio de 2017 dos mil diecisiete.

**VISTOS**, para dictar sentencia definitiva, los autos que integran el juicio ordinario civil número /////////// que sobre indemnización por daño moral, promovió ///////////, frente a ///////////; y

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

**PRIMERO.** Mediante escrito presentado ante este Juzgado con fecha 06 seis de octubre de 2016 dos mil dieciséis, compareció ante este Juzgado, ///////////, quien indicó que en la vía ordinaria civil formulaba demanda en contra de /////////// S.A. de C.V., reclamando al efecto, las siguientes prestaciones:

“1) INDEMNIZACIÓN POR DAÑO MORAL. Consistente en la cantidad que este H. Juzgado se sirva fijar a manera de compensación a mi favor por concepto del daño extra patrimonial sufrido por la suscrita por el actuar ilícito de la demandada.- 2) IMPOSICIÓN DE MEDIDAS REPARATORIAS DE CARÁCTER DISUASORIO PARA PREVENIR FUTURAS ACTUACIONES CONTRARIAS A LA IGUALDAD DE TRATO. Consistente en una suma dineraria adicional a la fijada por concepto del daño moral, así como la publicación de la sentencia que se dicte en el presente caso. 2) (sic) PAGO DE GASTOS Y COSTAS”.

Para ello, expuso la narración de hechos que estimó conveniente y que constan a fojas 2 dos y 3 tres de autos, los que en este momento de tienen por reproducidos en el presente apartado, en atención al principio de economía procesal, ya que se hará referencia a su contenido en la etapa considerativa de esta resolución.

Por auto de fecha 11 once de octubre de 2016 dos mil dieciséis, se admitió la demanda aludida, ordenando emplazar a juicio a la accionada para que en el término de 09 nueve días diera contestación a la demanda formulada en su contra, bajo apercibimiento legal que en caso de no hacerlo en dicho lapso, se le tendría por contestada la misma en sentido afirmativo, salvo prueba en contrario.

Diligencia que se realizó con data 14 catorce de octubre de 2016 dos mil dieciséis, como se advierte a fojas de la 4 cuatro a la 7 siete.

Sin embargo, por auto del 29 veintinueve de noviembre de 2016 dos mil dieciséis, se precisó que la moral demandada ///////////////, no emitió contestación alguna, por lo que, se le tuvo por contestada la misma en sentido afirmativo, por lo que se señaló fecha y hora para llevar a cabo el desahogo de la audiencia de conciliación a que se refieren los artículos 118 y 339 del Código de Procedimientos Civiles del Estado, sin que se hubiere alcanzado algún acuerdo en su desahogo, tal y como consta en la foja 52 cincuenta y dos de autos.

**SEGUNDO.** Con posterioridad, se desahogaron las etapas probatoria y de alegatos, para finalmente, citarse a los contendientes para escuchar sentencia definitiva, la que se pronuncia en este momento al tenor del siguiente:

### **C O N S I D E R A N D O:**

**PRIMERO.** En atención a lo dispuesto por los artículos 149, 150 y 165 del Código de Procedimientos Civiles del Estado, se considera que virtud a que el demandado tiene su domicilio en esta ciudad, y a la

disposición que hace la Ley Orgánica del Poder Judicial del Estado en sus artículos 35, 36 fracción XIII, 39 y 40, este Juzgado cuenta con competencia para resolver el presente litigio.

**SEGUNDO.** Así, en observancia a los principios de congruencia y exhaustividad que se contienen en los artículos 574 y 575 del Código de Procedimientos Civiles del Estado, la presente sentencia se ocupará exclusivamente de las personas, de las cosas, acciones y excepciones que fueron materia del presente juicio.

Por ello, es necesario puntualizar que ////////// hace descansar su demanda medularmente en los siguientes hechos:

Que con fecha 26 veintiséis de enero de 2016 dos mil dieciséis fue contratada por la demandada //////////, para desempeñar el puesto de Telemarketing, en un horario de 9 nueve de la mañana a 6 seis de la tarde, recibiendo como pago la cantidad de \$2,500.00 dos mil quinientos pesos, y prestaciones de seguridad social. Que desde el día 27 veintisiete de enero de la citada anualidad y hasta que se le despidió por orden de //////////, se presentó a laborar en la fuente de trabajo denominada //////////.

Afirma que desde que inició la relación laboral, ella se encontraba embarazada, lo que en modo alguno le impidió desempeñar su trabajo con la mejor diligencia, tanto que su contrato por tiempo determinado se convirtió en indeterminado.

Pero que el 02 dos de mayo de 2016 dos mil dieciséis, aproximadamente a las 9:20 nueve horas con veinte minutos, fue requerida por la demandada, para que se presentara en sus instalaciones, en donde, ya contando con 7 siete meses de embarazo,

fue atendida por una persona de nombre ///////////////, empleada y encargada de recursos humanos de ///////////////, le dijo que estaba despedida porque la empresa consideraba que era una falta de probidad que estuviera embarazada, y que si al momento de la contratación hubiera tenido conocimiento de que estaba embarazada no la hubieren contratado.

Ante ello, la demandada la dio de baja del Instituto Mexicano del Seguro Social, dejándola en completo estado de indefensión y extrema vulnerabilidad, y encontrándose su menor hija en gestación, resintió todas las emociones negativas del daño causado por el actuar ilícito de la parte demandada, pues aún y cuando no había nacido, ya se le estaba sometiendo a emociones y sentimientos negativos causados por un agente externo de manera completamente desproporcionada, siendo un hecho notorio que por la gestación, su hija se encontraba en una dependencia directa con ella, resintiendo todas las aflicciones y sentimientos negativos, y si éstos son condenables en un adulto, deben serlo aún más en un ser vivo en gestación.

Siendo que fue el 25 veinticinco de junio de 2016 dos mil dieciséis cuando nació su hija, agravándose sus sentimientos de miedo y estrés, ya que como madre soltera de dos hijos perdió el sustento económico y de seguridad social para cualquier eventualidad, a partir de la actitud discriminatoria de la patronal para evadir sus responsabilidades legales.

Considera que al ser una conducta de la parte demandada de manera reiterada y sistemática, que se remite por diversos patrones en el país al discriminar a mujeres por su embarazo, lo que se ha convertido en la principal causa de discriminación en el país, hace evidente y

necesario por su trascendencia social, el pago de una compensación por el daño causado.

Ante ello, //////////, no opuso excepciones y defensas, dado que no emitió su contestación.

**De esta manera fue como se integró la litis en el controvertido que se resuelve.**

Ahora, de manera preliminar, debe decirse que, atendiendo al punto de litigio de la controversia donde se plantea una situación de discriminación en razón de sexo, que a la vez engloba la violación de un derecho humano reconocido por el derecho tanto interno como convencional, el estudio del caso se procederá atendiendo a tres aspectos, que son: *i*. La perspectiva de género; *ii*. El ejercicio del control de convencionalidad *ex officio*; y, *iii*. La suplencia de la queja deficiente al haber sido la actora perteneciente a un grupo de situación de vulnerabilidad, lo anterior, porque como se verá más adelante, la causa de pedir de la actora se plantea sobre una situación de discriminación en razón de sexo, que a la vez engloba la violación de un derecho humano reconocido por el derecho tanto interno como convencional.

***i. La perspectiva de género.*** En este aspecto se asocia la necesidad de acabar con las desigualdades de trato y de oportunidad entre mujeres y varones, ya sea de derecho ya sea de hecho. Por tanto, en el caso se verificará y aplicará la herramienta de perspectiva de género para resolver si existieron desventajas en perjuicio de la actora por su condición de mujer embarazada, que pudo ubicarla en una situación de vulnerabilidad.

Es necesario destacar que la utilización de esta herramienta de análisis con el fin de verificar si existe una situación de vulnerabilidad, por razón de género, no es exclusiva para aquellos casos en los que las mujeres alegan una vulneración al derecho a la igualdad. Si bien resulta indiscutible que históricamente han sido las mujeres las que más han sufrido la discriminación y exclusión derivada de lo culturalmente construido –como reconoció el propio Constituyente en la reforma del artículo 4° de la Constitución Federal publicada el treinta y uno de diciembre de mil novecientos setenta y cuatro, en la que se incorporó explícitamente la igualdad entre varones y mujeres– lo definitivo es que los estereotipos y prejuicios de género que forjan situaciones de desventaja al momento de juzgar, afectan tanto a varones como a mujeres.

De ahí que, en principio, la perspectiva de género en la impartición de justicia constituye un método que debe ser aplicado en los casos, independientemente del “género” o del sexo de las personas involucradas, para detectar y eliminar las barreras y obstáculos que discriminan a las personas por su pertenencia al grupo “hombres” o al grupo “mujeres”.

## ***ii. El ejercicio de un control de convencionalidad ex officio.***

Porque desde el "Caso Raúl Negrete" que los tribunales del Estado mexicano han de ejercer control difuso de convencionalidad *ex officio* para hacer efectivos los derechos humanos, aplicando desde luego la jurisprudencia emitida por los tribunales internacionales por la

que interpretan los tratados, pactos o convenciones en la materia de derechos humanos, dada su jerarquía suprema al ubicarse al nivel de la Constitución Política de la república, hasta el diverso caso en que se reiterara tal control difuso *ex officio* por los tribunales nacionales, a quien se les encomienda la nueva justicia regional de los derechos humanos, teniendo la obligación de adoptar medidas que garanticen su respeto con el objeto de maximizar esos derechos fundamentales.

De conformidad con el contenido de los artículos 1° y 133 constitucionales, y con la interpretación que el Tribunal Pleno hizo en el Expediente Varios 912/2010, de la sentencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos en el caso 12.511 Rosendo Radilla Pacheco, contra los Estados Unidos Mexicanos, el Estado Mexicano está ante un nuevo diseño del sistema de control constitucional, en el que se ha ampliado el catálogo de los derechos humanos para conformar un nuevo universo formado por los reconocidos en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, más los reconocidos por los tratados internacionales en los cuales el Estado Mexicano sea parte.

***iii.* La suplencia de la queja deficiente, al haber sido la actora perteneciente a un grupo en situación de vulnerabilidad.**

La figura jurídica de la suplencia de la queja deficiente es una obligación constitucional a cargo del juzgador. Siendo que los grupos en situación de vulnerabilidad son todos aquellos que en virtud de su raza, sexo, condición económica, social, características físicas,

circunstancias culturales y políticas u orientación sexual pueden encontrar mayores obstáculos en el ejercicio de sus derechos.

En el caso de las mujeres embarazadas, puede considerarse que con su estado de gravidez provoca una serie de cambios físicos y psicológicos, que las hace que tengan una condición de mayor vulnerabilidad. En el periodo de embarazo, esta situación se agudiza si la mujer cuenta, además, con condiciones socialmente desventajosas como la pobreza, el desempleo y la falta de apoyo de una red familiar y social.

De ahí que en el caso concreto sea aplicable la suplencia de la queja deficiente –de ser necesario- a favor de //////////// porque en su momento perteneció a un grupo en situación de vulnerabilidad.

Y para ello, se tomarán en consideración los parámetros establecidos en la ejecutoria emitida con fecha 10 diez de septiembre de 2015 dos mil quince, dentro del amparo directo número 20/2015, la que emitió el Primer Tribunal Colegiado en materias Administrativa y del Trabajo del Décimo Primer Circuito, así como el contenido de la resolución al amparo directo en revisión número 992/2014 que con fecha 12 doce de noviembre de 2014 dos mil catorce, sostuvo la Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación; dado que su contenido resulta de aplicación al caso en estudio, por identidad jurídica sustancial.

Ahora bien, estimando que la acción que se ejercita descansa en la manifestación que hace //////////// en el sentido de que fue despedida



derivado de su condición de gravidez, el análisis de la acción traída a juicio, se realizará a través de las siguientes interrogantes:

- ¿En qué consiste el derecho a la no discriminación?
- ¿A quién corresponde la carga de la prueba en la violación al derecho humano a la no discriminación?
- ¿En un proceso jurisdiccional cuál es la sanción por violación al derecho de no discriminación?
- ¿El despido de una empleada en el periodo de embarazo es un acto de discriminación?
- ¿Por qué se viola el derecho humano cuando se despide a una mujer embarazada?
- ¿Existe norma vigente que regule la prohibición de despedir a las mujeres por motivo de embarazo, en la época que ocurrieron los hechos?

**Interrogante primera: ¿En qué consiste el derecho a la no discriminación?**

Para dar respuesta a esta interrogante, es necesario abordar lo ya considerado en el derecho jurisprudencial tanto interamericano como interno, así como lo dispuesto en la legislación laboral.

**a. Criterio de la Corte Interamericana de Derechos Humanos**

La Corte Interamericana de Derechos Humanos ha considerado que el principio fundamental de igualdad y no discriminación ha ingresado en el dominio del *jus cogens*, y sobre él descansa el

andamiaje jurídico del orden público nacional e internacional y permean todo el ordenamiento jurídico.

También –la Corte Interamericana de Derechos Humanos– ha sostenido que el concepto de discriminación (haciendo referencia al artículo 1.1 de la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial y el Artículo 1.1 de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer) es toda distinción, exclusión, restricción o preferencia basada en los motivos prohibidos que tenga por objeto o por resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos humanos y libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural o en cualquier otra esfera.

De igual forma, la Corte Interamericana ha señalado – reiteradamente– que la Convención Americana no prohíbe todas las distinciones de trato, para ello hace la diferencia entre “distinciones” y “discriminaciones”, de forma que las primeras constituyen diferencias compatibles con la Convención Americana por ser razonables y objetivas, mientras que las segundas constituyen diferencias arbitrarias que redundan en detrimento de los derechos humanos.

Pero, a nivel del sistema interamericano existe una diferencia del derecho a la no discriminación, según la disposición que lo regula, que son:

➤ *Protección de igualdad ante la ley.* El artículo 24 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos protege el derecho a "igual protección de la ley", disposición que prohíbe la discriminación de derecho o de hecho, no sólo en cuanto a los derechos consagrados en la misma sino en lo que respecta a todas las leyes que apruebe el Estado y a su aplicación.

➤ *Obligación del Estado de respetar y garantizar los derechos sin discriminación.* Es la prevista en el artículo 1.1 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos donde consta el principio de derecho imperativo de protección igualitaria y efectiva de la ley y no discriminación determina que los Estados deben abstenerse de producir regulaciones discriminatorias o que tengan efectos discriminatorios en los diferentes grupos de una población al momento de ejercer sus derechos.

En consecuencia, ninguna norma, decisión o práctica de derecho interno, sea por parte de autoridades estatales sea de particulares, pueden disminuir o restringir, de modo alguno, los derechos de una persona atendiendo a categorías prohibidas de discriminación.

De ahí que la Corte Interamericana afirme que si un Estado discrimina en el respeto o garantía de un derecho convencional, violaría el artículo 1.1 y el derecho sustantivo en cuestión. Si por el contrario la discriminación se refiere a una protección desigual de la ley interna, violaría el artículo 24.

Pero, la violación al derecho a la no discriminación puede derivar de situaciones de *jure* o *de facto*, por tanto los Estados están obligados a adoptar medidas positivas para revertir o cambiar situaciones discriminatorias existentes en sus sociedades, en perjuicio de determinado grupo de personas. Esto implica el deber especial de protección que el Estado debe ejercer con respecto a actuaciones y prácticas de terceros que, bajo su tolerancia o aquiescencia, creen, mantengan o favorezcan las situaciones discriminatorias.

De ahí que el derecho a la no discriminación se encuentre dividido en directa e indirecta, las cuales consisten en:

*ii. Directa.* Implica una causa visible de discriminación. Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable. Todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad. Este tipo de discriminación es fácil de detectar y está prohibida por la Ley.

*ii. Indirecta.* Consiste en un comportamiento aparentemente neutro pero con un resultado perjudicial para un colectivo, en este caso para las mujeres, y además carece de una causa suficiente, objetiva, razonable y justificada. Este tipo de discriminación puede ser difícil de detectar y para ello son necesarios estudios desde una perspectiva de género. El concepto de discriminación indirecta, surge cuando una política general o medida tiene un efecto desproporcionadamente

prejudicial en un grupo particular, esta puede ser considerado discriminatoria aún si no fue dirigido específicamente a ese grupo.

***b. Criterio de la Suprema Corte de Justicia de la Nación***

La Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha sostenido que la discriminación por sexo es un factor que puede contribuir a efectuar diferenciaciones arbitrarias en el actuar social. La discriminación representa una explícita interdicción de determinadas diferencias históricamente muy arraigadas y que han situado, tanto por la acción de los poderes públicos como por la práctica social, a sectores de la población en posiciones no sólo desventajosas sino contrarias a la dignidad de la persona.

El concepto de discriminación, aunque manifestación del principio de igualdad, tiene un contenido más específico y se refiere a la llamada tutela antidiscriminatoria, que impone una paridad de trato, evitando o suprimiendo ciertas diferencias de trato socialmente existentes, cuyo carácter odioso se reconoce como contrario a la dignidad humana. La discriminación opera, en última instancia, como un instrumento de segregación social en la medida en que dicho comportamiento supone mantener al grupo discriminado a distancia y le reserva espacios propios, que únicamente pueden abandonar en determinadas condiciones, más o menos restrictivas.

El ámbito de acción de los derechos fundamentales –señala la Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación– se encuentra no sólo en la esfera de lo público su natural desarrollo, sino

que se va trasladando al ámbito de lo privado, donde se ubica naturalmente a la empresa como el espacio en el que se desenvuelven las relaciones jurídicas entre los trabajadores y el empleador, con un elemento propio y esencial que no se da en otro tipo de relaciones jurídicas entre particulares y que coloca a la persona del trabajador bajo los poderes empresariales.

Además, las normas claves para reconocer expresamente la plena eficacia de los derechos fundamentales del trabajador en el plano de las relaciones laborales son los artículos 2º, 3º, 56 y 133 de la Ley Federal del Trabajo, los cuales consagran el derecho a la no discriminación en el empleo y se encuentran en consonancia con el compromiso internacional adquirido por el Estado mexicano al suscribir el Convenio Internacional del Trabajo No. 111, relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación.

Ahora –precisa la Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación– las conductas discriminatorias en el ámbito laboral puede abarcar las diferentes fases del trabajo, es decir: el acceso, la contratación, la retribución, las condiciones laborales y **la extinción del contrato**.

Pero –aspecto principal que señala la Primera Sala– **la prohibición de discriminación en el mercado laboral es un derecho del que gozan los trabajadores o aspirantes, no por el hecho de ser trabajadores, sino por ser personas**. Discriminación que se actualiza ya por una conducta intencional –específicamente orientada a producir

discriminación— ya por dinámicas sociales que funcionan de manera automática reproduciendo las desigualdades de partida.

Además, ha precisado que el principio de igualdad no postula la paridad sino la razonabilidad de la diferencia de trato, pero que la discriminación en esa materia puede surgir de diversos factores por lo que se ha denominado discriminación múltiple, es decir, cuando se combinan varios factores discriminatorios en un mismo supuesto. Especialmente grave por sus efectos en la exclusión en el mundo laboral, como por ejemplo la edad, el sexo, el género y la apariencia física.

De ahí ha establecido —la Primera Sala— la obligación de los juzgadores de realizar un escrutinio estricto de la medida para examinar su constitucionalidad a la luz del principio de igualdad, atendiendo a las distinciones basadas contenidas en el último párrafo del artículo 1º constitucional, también conocidas como "categorías sospechosas", ello porque no toda distinción está prohibida siempre que éste justificada; pero si, por el contrario, la medida adoptada carece de razonabilidad, entonces será excluyente y, por ende, discriminatoria.

Pero, ese análisis del principio de igualdad, no sólo requiere una interpretación literal y extensiva, sino que, ante su lectura residual a partir del principio *pro persona* —interpretación que sea más favorable a la persona en su protección, subyace como elemento de aquél— debe hacerse operativa y funcional la protección al sujeto desfavorecido con un trato diferenciado.

Más recientemente, la propia Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación –en relación con el derecho a la no discriminación– ha sostenido al resolver amparo en revisión 554/2013 en ejecutoria de 25 veinticinco de marzo de 2015 dos mil quince, que:

- Atendiendo al contenido de las reformas constitucionales de derechos humanos y a los criterios del Alto Tribunal de la República acogidos en las contradicciones de tesis 293/2013 y 21/2013, donde reconoció la obligatoriedad de la jurisprudencia de la Corte Interamericana, para hacer de la interpretación del contenido de los derechos humanos sea ajustada a la par de la evolución de los tiempos y las condiciones actuales de vida.
- El caso del derecho humano de las mujeres a una vida libre de violencia y discriminación es un ejemplo claro de cómo a nivel interno e internacional se ha desarrollado, de manera evolutiva, el contenido y alcance de dicho derecho a través –por un lado– de tratados, constituciones y leyes, así como –por otro– por medio de la interpretación que de dicho derecho han hecho los tribunales constitucionales e internacionales.
- De ahí que el derecho humano de la mujer a una vida libre de violencia y discriminación deriva expresamente de las obligaciones del Estado de conformidad con los artículos 1° y 4°, párrafo primero, constitucionales y en su fuente convencional en los artículos 2, 6 y 7 de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, así como en el artículo 16 de la Convención sobre la Eliminación de



Todas las Formas de Discriminación en contra de la Mujer. Dichos instrumentos reconocen la igualdad de la mujer ante la ley y el deber de toda autoridad de evitar el trato discriminatorio por motivos de género.

- Los estándares en relación con el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia son claros en establecer que las autoridades estatales no sólo deben condenar toda forma de discriminación basada en el género, sino también están obligadas a tomar medidas concretas para lograrlo, tales como consagrar la igualdad de género y de sexo en sus normas, y abolir todas aquellas leyes, costumbres y prácticas que redunden en acciones discriminatorias contra las mujeres.
- Para lograr lo anterior, las autoridades deben adoptar, en todas sus políticas y actos, una herramienta como método para detectar y eliminar las barreras u obstáculos que discriminan a las personas por condición de género, a la cual se le denomina perspectiva de género, que surge como resultado de una teoría multidisciplinaria, cuyo objeto pretende buscar el enfoque o contenido conceptual conforme al género que se debe otorgar para analizar la realidad y los fenómenos diversos, tales como el derecho y su aplicación, de modo que se permita evaluar la realidad con una visión incluyente de las necesidades del género, que contribuya a diseñar y proponer soluciones sin discriminación.
- El derecho de la mujer a una vida libre de discriminación y de violencia **se traduce en la obligación de toda autoridad de**

**actuar con perspectiva de género**, lo cual pretende combatir argumentos estereotipados e indiferentes para el pleno y efectivo ejercicio del derecho a la igualdad.

En ese mismo aspecto, ha sostenido –la Primera Sala– que es obligación de los juzgadores el prevenir futuros actos discriminatorios.

Incluso –aun cuando no sea jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación– es de resaltar que el Tercer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Cuarto Circuito, consideró que para resolver sobre la verosimilitud de la renuncia formulada por la trabajadora se debe tomar en cuenta que ésta se encontraba embarazada, para respetar el principio de no discriminación previsto en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y en 11, punto 2, inciso a), de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (Cedaw). Ajustándose a lo previsto en el artículo 1.1 y 24 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos que prohíben la discriminación tanto de hecho como de derecho. Lo cual también regulan los artículos 4.1, 20.2, y 26 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos que prohíbe las distinciones arbitraria e irracional.

Por ello, el disfrute del derecho a la no discriminación es reconocido para todas las personas –como lo sostuvo el derecho jurisprudencial interamericano y el interno– incluso existen derechos de la clase trabajadora que no hace distinción entre las personas que deben gozar de ellos.

Así se tiene que el derecho de las mujeres embarazadas reconocido en el artículo 123, apartado A, fracción V, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos no hace distinción entre si son mujeres en su calidad de trabajadoras de base o de confianza, para gozarlo.

De ahí que no debe hacerse distinción en los derechos reconocidos en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, cuando éstos no existan restricción que así lo contenga.

**Interrogante segunda: ¿A quién corresponde la carga de la prueba en la violación al derecho humano a la no discriminación?**

La carga de la prueba –*onus probando*– en tanto carga procesal de las partes se entiende –regla general– como un deber de realización facultativa que aquéllas han de asumir en beneficio de sus propios intereses, pues es a través de la actividad probatoria que la ley faculta a las partes para que aporten al juzgador los elementos de convicción para que sea estimada por éste la pretensión que hayan formulado al ejercer una acción o al oponer una excepción.

Pero, en aquellos procedimientos en los que las alegaciones de la parte actora se fundamenten en actuaciones discriminatorias por razón de sexo, corresponderá a la persona demandada probar la ausencia de discriminación en las medidas adoptadas y su proporcionalidad. Esto es así, porque está de por medio la alegación de una violación a un derecho humano.

Ello en razón de que se trata de facilitar –a través de esta medida– la prueba de la discriminación partiendo de la idea de que si en todo procedimiento quien alega unos hechos carga con su prueba, en los casos de discriminación esto resulta arduo habida cuenta de que la mayor parte de los elementos de prueba están en poder de la parte demandada. Principalmente la finalidad es tratar de **facilitar la prueba de la discriminación indirecta, por ser la más complicada de demostrar.**

Por tanto, la carga de la prueba debe ser favorable a la parte presuntamente perjudicada, de modo que cuando una persona presente hechos que permitan presumir la existencia de discriminación, corresponderá a la parte demandada demostrar que no ha habido vulneración del principio de no discriminación.

Sin que esta Juzgadora desconozca el principio general de derecho en materia de cargas probatorias consistente en que *“el que afirma está obligado a probar”*, pues las normas relativas a la carga de la prueba deben modificarse cuando haya un caso de discriminación aparente y que, para la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato, la carga de la prueba debe recaer en la parte demandada cuando se aporten indicios de dicha discriminación.

Incluso, cuando es parte de la litis la existencia o no de la violación a un derecho humano, la carga de la prueba no sólo es de las partes sino además del propio Estado –llámese órganos judiciales o jurisdiccionales– quienes tienen la obligación constitucional de

investigar, sancionar y reparar las violaciones a los derechos humanos –artículo 1º, párrafo tercero, constitucional–.

De ahí que el desplazamiento de la carga de la prueba corresponde también al Estado, quien debe realizar la investigación correspondiente –cuando se encuentre dentro de su competencia– para determinar si existió o no la violación alegada, pues no es válido resolver un litigio de esa naturaleza en el sentido de que la demandante no allegó las pruebas que, en muchos casos, no pueden obtenerse sin la cooperación del Estado quien tiene el control de los medios para aclarar hechos ocurridos dentro de su territorio, incluido los supuestos donde se alega la violación al principio de no discriminación.

**Interrogante tercera: ¿En un proceso jurisdiccional cuál es la sanción por violación al derecho de no discriminación?**

La sanción por un acto de discriminación es diversa a las violaciones normales a derechos laborales, porque se trata de una violación directa al derecho fundamental contenido en el artículo 1º constitucional.

La Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha sostenido en la ejecutoria de 12 doce de noviembre de 2014 dos mil catorce emitida en el amparo directo en revisión 992/2014 de la Ponencia del Ministro Arturo Zaldívar Lelo de Larrea, que la discriminación como violación directa al texto constitucional, es posible advertir cuatro tipos de consecuencias que puede acarrear tal discriminación:

- i) La declaración de nulidad del acto discriminatorio.
- ii) La **indemnización de los daños causados**.
- iii) La **imposición de medidas reparatorias de carácter disuasorio**.
- iv) En caso de que la legislación aplicable lo prevea, el establecimiento de sanciones penales.

Ahora, a consideración de esta Juzgadora, cuando la reparación es pecuniaria –cualquiera que sea la indemnización por daño material o inmaterial– para alcanzar el objetivo de reparación de la violación al derecho humano, debe ser adecuada en el sentido de que debe permitir compensar íntegramente los perjuicios y daños efectivamente sufridos a causa del acto discriminatorio, según las normas nacionales aplicables.

Al respecto, es necesario indicar que tales consecuencias gozan de plena justificación en el sistema jurídico mexicano, como se advierte del artículo 63 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos que dispone:

**“Artículo 63** 1. Cuando decida que hubo violación de un derecho o libertad protegidos en esta Convención, la Corte dispondrá que se garantice al lesionado en el goce de su derecho o libertad conculcados. Dispondrá asimismo, si ello fuera procedente, que se reparen las consecuencias de la medida o situación que ha configurado la vulneración de esos derechos y el pago de una justa indemnización a la parte lesionada.

2. En casos de extrema gravedad y urgencia, y cuando se haga necesario evitar daños irreparables a las personas, la Corte, en los asuntos que esté conociendo, podrá tomar las medidas provisionales que considere pertinentes. Si se tratare de asuntos que aún no estén sometidos a su conocimiento, podrá actuar a solicitud de la Comisión.”

De la disposición convencional se tiene que ante la existencia de una violación a un derecho protegido por ella –como en este caso es el derecho a la no discriminación que se ubica en el contenido de su artículo 1º– se debe garantizar 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.**

Aunado a la indemnización surgida a partir del daño que en su caso se presente en el asunto concreto, es posible que se establezcan determinadas medidas reparatorias que tengan un efecto disuasorio en quien emitió el acto discriminatorio para que en un futuro se abstenga de realizar ese tipo de actos. La justificación de tales medidas consiste en las implicaciones no sólo respecto a la persona concreta, sino también sociales que produce la discriminación y, por tanto, en la necesidad de erradicar los actos de tal índole.

Las medidas reparatorias pueden ser de diversa índole, pero deben ser medidas suficientemente eficaces para alcanzar el objetivo trazado, sin que impliquen un alejamiento de la función resarcitoria de las sanciones impuestas por los jueces, ya que responden a la necesidad de prevenir futuras actuaciones contrarias al principio de igualdad de trato.

La posibilidad de imponer este tipo de medidas responderá a un análisis emprendido por el juzgador en cada caso concreto, evaluando los elementos de convicción que deriven de la secuela procesal, y tomando en consideración acorde a los hechos concretos, la necesidad de imponer una medida ejemplar a quien emitió el acto discriminatorio, la intencionalidad mostrada, la posible existencia de diversos hechos que demuestren una sistematicidad de actos discriminatorios y demás elementos que pudiesen revelar un contexto agravado de discriminación.

Entre las medidas que es posible imponer, destaca la fijación de una suma dineraria adicional, por lo que no solamente se castigan conductas de especial gravedad, sino que se busca prevenir la reiteración de situaciones semejantes en el futuro, tanto por parte de quien emitió el acto en concreto, como el resto de personas que podrían hacerlo, es decir, también se satisface una función ejemplarizadora.

Sin embargo, en caso de que se opte por imponer una medida disuasoria de índole económica, debe señalarse que la cantidad fijada deberá responder a las características y elementos que deriven del caso en particular, sin que la necesidad de imponer una medida ejemplar deba traducirse en un monto insensato que carezca de conexión lógica con la secuela procesal, esto es, la discrecionalidad a la que responde la medida disuasoria no debe confundirse con una arbitrariedad por parte del juzgador.

Es importante señalar tales medidas pueden consistir en la exigencia de una disculpa pública por parte de la empresa empleadora o la publicación de la sentencia que determina la inconstitucionalidad



del acto discriminatorio. Lo anterior sin perjuicio de la procedencia del daño moral conforme a lo establecido líneas atrás.

Así, la Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación reiteró al resolver el amparo directo en revisión 992/20414, que las medidas reparatorias de carácter disuasorio buscan lograr una igualdad efectiva de oportunidades, misma que requiere el establecimiento de medidas apropiadas, esto es, que en efecto produzcan un efecto que desincentive la implementación de ese tipo de actos en un futuro, que pudiendo consistir en montos dinerarios adicionales o sanciones de otra índole, deben ser adecuadas en relación a las circunstancias especiales del caso. En cualquier supuesto, será obligación del juzgador, a partir de los elementos que se desprendan del caso en concreto, evaluar la posibilidad de imponer tales medidas.

**Interrogante cuarta: ¿El despido de una trabajadora en el periodo de embarazo es un acto de discriminación?**

Para dar respuesta a esta pregunta, es de recordar que la discriminación opera, en última instancia, como un instrumento de segregación social en la medida en que dicho comportamiento supone mantener al grupo discriminado a distancia y le reserva espacios propios, que únicamente pueden abandonar en determinadas condiciones, más o menos restrictivas.

Ahora –como ya se mencionó– en este campo son de especial relevancia la Declaración sobre la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (DEDM), la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDM) y el Protocolo

Facultativo de la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (PFCEDM), porque han ampliado y reforzado la igualdad de derechos reconocida en otros instrumentos internacionales.

La discriminación por razón de sexo comprende aquellos tratamientos peyorativos que se fundan no sólo en la pura y simple constatación del sexo de la víctima, sino también en la concurrencia de razones o circunstancias que tengan con el sexo de la persona una conexión directa e inequívoca. Es decir, que la discriminación laboral por razón de sexo comprende no sólo los tratamientos peyorativos fundados en la constatación directa del sexo sino también aquellos que se basen en circunstancias que tengan una directa conexión con el sexo.

El embarazo es un elemento o factor diferencial que, por razones obvias, incide de forma exclusiva sobre las mujeres, que no puede acarrear, conforme a la interdicción de la discriminación por razón de sexo, perjuicios a la mujer trabajadora. Por tanto, las decisiones extintivas basadas en el embarazo, al afectar exclusivamente a la mujer, constituyen, indudablemente, una discriminación por razón de sexo proscrita por el artículo 1º, párrafo quinto, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, así como el artículo y por el artículo 1.1 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, esto es así en razón de que dichas disposiciones normativas sólo contienen un catálogo enunciativo y no limitativo de los motivos de discriminación.

Por otro lado, la protección de la mujer no se limita a la de su condición biológica durante el embarazo y después de éste, ni a las relaciones entre la madre y el hijo durante el periodo que sigue al embarazo y al parto, sino también se extiende al ámbito estricto del desarrollo y a las vicisitudes de la relación laboral, razón por la cual condiciona las potestades organizativas y disciplinarias del empleador.

Estas premisas traen consigo que se califiquen como discriminación directa basada en el sexo tanto el despido por razón del embarazo, como la negativa a contratar a una mujer embarazada por el solo hecho de estarlo. De este modo, la protección a la maternidad o la prohibición de discriminación por razón de ella se extiende tanto en el acceso al empleo como la permanencia en el mismo, así como a los actos peyorativos o los que, sin que tengan esa intencionalidad, resulten objetivamente discriminatorios.

De ahí que se afirme que un trato desfavorable motivado por la situación de embarazo está directamente relacionado con el sexo de la víctima y constituye una discriminación directa por razón de sexo, siendo irrelevante, a efectos de apreciar la diferencia de trato, que ningún hombre se encuentre en una situación comparable y pueda servir de término de comparación.

El principio de no discriminación contenido en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y en la Convención Americana sobre Derechos Humanos –que constituyen el parámetro de

control de regularidad constitucional– supone la ausencia de toda discriminación por razón de sexo, bien sea directa o indirectamente.

Atendiendo a la condición del periodo de embarazo y el riesgo de ser despedida por motivos relacionados con su estado –que puede tener consecuencias perjudiciales sobre la salud física (entre ellos incluido el riesgo particularmente grave de incitar a la trabajadora encinta a interrumpir voluntariamente su embarazo) y psíquica de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia– en el derecho internacional<sup>1</sup> existen disposiciones jurídicas que reconocen una prohibición de despido durante ese período, incluso en el periodo de lactancia –salvo motivos justificados, con la carga de la prueba para el patrón– e independientemente de la categoría que tengan.

**Interrogante quinta: ¿Por qué se viola el derecho humano cuando se despide a una mujer embarazada?**

Por la propia condición física y social en la cual se ubica la mujer embarazada trabajadora, derivada del despido de su trabajo, que la

---

<sup>1</sup> Cfr. Decimoquinto considerando la Directiva 92/85 CEE del Consejo.

Las sentencias del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, que se citan como criterios orientadores –aplicando la teoría del Dialogo jurisprudencial y el principio de migración de criterios que son:

- La de 8 de noviembre de 1990, Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund, C-179/88, Rec. p. I-3979, apartado 15.
- De 30 de junio de 1998, Brown, C-394/96, Rec. p. I-4185, apartados 24 a 27, y McKenna, antes citada, apartado 47.
- (Sala tercera) De 11 de octubre de 2007 , asunto C-460/06, Nadine Paquay y Société d'architectes Hoet + Minne SPRL.
- (Sala Quinta) de 14 de julio de 1994. Carole Louise Webb contra EMO Air Cargo (UK) Ltd.
- Petición de decisión prejudicial: House of Lords - Reino Unido.
- (Sala Sexta) de 5 de mayo de 1994. Gabriele Habermann-Beltermann contra Arbeiterwohlfahrt, Bezirksverband Ndb./Opf. e.V.. Petición de decisión prejudicial: Arbeitsgericht Regensburg, Landshut - Alemania.
- De 8 de noviembre de 1990. Elisabeth Johanna Pacifica Dekker contra Stichting Vormingscentrum voor Jong Volwassenen (VJV-Centrum) Plus. Petición de decisión prejudicial: Hoge Raad - Países Bajos.

ubica en una situación de vulnerabilidad y una discriminación que se encuentra prohibida por el parámetro de control de regularidad constitucional.

Ello porque es evidente que la mujer tiene, de manera particular, el don de la vida y su guarda, por lo que es necesario preservar la salud física y mental de la mujer embarazada, facilitándole el descanso necesario pre y posnatal, así como la excedencia o el derecho de gozar de prestaciones de seguridad social.

Pero, la protección no es sólo para la mujer embarazada sino además de la vida y salud del hijo por nacer; la protección de la mujer embarazada y trabajadora llega al extremo de denominarse un “fuero maternal” porque previene la discriminación por razón de sexo –en el trabajo–. La protección de la salud y a la no discriminación son dos derechos fundamentales vinculados que corresponden a la mujer trabajadora embarazada.

La protección durante el embarazo y la maternidad responden a la finalidad de protección de la relación especial entre la madre y el recién nacido, la salud de ambos y una cierta seguridad en el empleo, con lo cual se logra que la mujer embarazada trabajadora goce de una salud física y emocional.

**Interrogante sexta: ¿Existe norma vigente que regulara la prohibición de despedir a las mujeres por motivo de embarazo, en la época que ocurrieron los hechos?**

El ejercicio del control de convencionalidad *ex officio* faculta a los órganos jurisdiccionales –dentro de sus competencia– a preferir los derechos humanos contenidos en la Constitución y en los tratados internacionales, no sólo cuando entren en colisión con disposiciones contenidas en normas inferiores sino además a aplicarlas de manera directa, aunque las leyes secundarias no contengan disposición expresa sobre ese supuesto.

Esto es, porque con base en el control de convencionalidad *ex officio* el órgano jurisdiccional hace efectivos los derechos contenidos dentro del parámetro de control de regularidad constitucional, de ahí por medio de él es permitido incorporar derechos contenidos en la norma internacional y juzgar los actos a partir de ella.

En el caso concreto, se tiene que el derecho a la no discriminación se contiene en los artículos 1º, párrafo quinto, constitucional, 1.1 y 24 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, 4.1, 20.2, y 26 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos que prohíbe las distinciones arbitraria e irracional, Convenio Internacional del Trabajo n° 111, relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación. Por tanto, son esas disposiciones que prohíben la distinción, exclusión, restricción o preferencia basada en los motivos prohibidos que tenga por objeto o por resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos humanos y libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural o en cualquier otra esfera.

Sin embargo, es el artículo 11.2 de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (Cedaw), adoptada por la organización de las Naciones Unidas el dieciocho de diciembre de mil novecientos setenta y nueve, ratificada por México el veintitrés de marzo de mil novecientos ochenta y uno, el que reconoce el derecho a todas las mujeres embarazadas a no ser despedidas por ese motivo, al disponer lo siguiente:

**“Artículo 11 ... 2.** A fin de impedir la discriminación contra la mujer por razones de matrimonio o maternidad y asegurar la efectividad de su derecho a trabajar, los Estados Partes tomarán las medidas adecuadas para:

a) **Prohibir, bajo pena de sanciones, el despido por motivo de embarazo o licencia de maternidad y la discriminación en los despidos sobre la base del estado civil ...”**

Disposición convencional que reconoce ese derecho a la no discriminación de las mujeres embarazadas en el ámbito laboral, no por ser trabajadoras sino por ser personas.

Máxime que la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer forma parte del parámetro de control de regularidad constitucional, al ser un tratado internacional del que el Estado mexicano es parte, al ser ratificado.

De ahí que no existe excusa para que los actos de discriminación por razón de sexo a mujeres embarazadas, no puedan ser investigados, sancionados y reparados por el Estado mexicano. Incluso, no existe impedimento para que los juzgadores se remitan a los tratados internacionales de los que es parte el Estado mexicano para juzgar

violaciones de derechos humanos, aun cuando la norma interna los regule, pues es factible ese ejercicio atendiendo a que el control de convencionalidad es complementario y no subsidiario.

Apoya lo dicho, la Jurisprudencia: "CONTROL DE CONSTITUCIONALIDAD Y CONVENCIONALIDAD EX OFFICIO. NO ES UNA CUESTIÓN DE SUBSIDIARIEDAD, POR LO QUE DEBE LLEVARSE A CABO AUN CUANDO EL DERECHO HUMANO DE QUE SE TRATE ESTÉ CONTENIDO EN LA CONSTITUCIÓN FEDERAL." Jurisprudencia 1a./J. 38/2015 (10a.) de la Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación publicada en la Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Décima Época, Libro 18, Mayo de 2015, Tomo I, materia Común, página 186, registro 2009179.

**Puntualizado todo lo anterior, se tiene que**, en atención a que la carga de la prueba para acreditar la discriminación directa por razón de sexo –en estudio– se distribuye en un primer momento de dos formas, que son:

- De la trabajadora el acreditar por lo menos la sospecha racional de discriminación, ya por indicio o por presunción – *principio de prueba*–.
- De la demandada (patronal) –luego de la existencia del principio de prueba– acreditar la inexistencia de la no discriminación o las razones por la que no se actualiza.

En el ámbito de la carga de la prueba, respecto de la discriminación, la hoy demandada ofertó las pruebas siguientes:



En la foja 79 setenta y nueve, consta el **acta de nacimiento** //////////////, de la que se advierte que nació en esta ciudad capital, el día 25 veinticinco de junio de 2016 dos mil dieciséis, siendo su madre //////////////.

En la foja 80 ochenta, consta la impresión de un **comprobante fiscal digital por internet a nombre** //////////////, **a favor de la empleada** ////////////// por un importe final de \$2,250.00 dos mil doscientos cincuenta pesos, en donde, aparece entre otros conceptos, una deducción por cuota al IMSS de \$29.40 veintinueve pesos con cuarenta centavos; recibo del que se lee corresponde a la quincena 31 treinta y uno, pago 15 quince y 30 treinta.

En la foja 183 ciento ochenta y tres, aparece un informe rendido con fecha 19 diecinueve de enero de 2017 dos mil diecisiete, por //////////////, en cuanto representante legal de //////////////, S.A. DE C.V., en donde indica que //////////////, realizó funciones de “telemarketing” en las instalaciones de su representada bajo mandato de //////////////, del 27 veintisiete de enero al 2 dos de mayo del 2016 dos mil dieciséis; que ////////////// era trabajadora de //////////////, y fue comisionada a las oficinas de su representada por un contrato de outsourcing que se firmó con la empresa, haciendo énfasis en que quien contrató a ////////////// y le pagaba era //////////////; que el tiempo en que laboró ////////////// contratada por //////////////, estuvo bajo la supervisión de ////////////// y //////////////; y, que el día 02 dos de mayo de 2016 dos mil dieciséis, ////////////// les informó que tenía que irse de incapacidad en próximos días debido a su embarazo, por lo que se comunicaron con su patrón //////////////, y le solicitaron que les enviara a alguien para que supliera a //////////////, a lo que Adecco les dijo que no tenía conocimiento de que ////////////// estuviera embarazada y que platicarían con ella al respecto, haciendo la precisión

de que en ningún momento ellos tuvieron participación en el despido de /////////////// pues su patrón ///////////////, fue quien tomó esa determinación.

A fojas de la 203 doscientos tres a la 206 doscientos seis, consta **el informe rendido a petición de la parte actora, por el Director General del Consejo Estatal para Prevenir y Eliminar La Discriminación y La Violencia**, indicando que por ser de reciente creación dicho Consejo, no cuenta con información sobre discriminación laboral por embarazo, que sin embargo, a nivel nacional con datos del Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED), que llegaron a ese órgano hasta el año 2013 dos mil trece, un total de 255 doscientas cincuenta y cinco quejas contra particulares, y 63 sesenta y tres reclamaciones contra servidores públicos respecto de ese rubro, cifras que colocan a la maternidad como el principal motivo de discriminación para las mujeres en el ámbito del trabajo.

Que los actos de discriminación están prohibidos por la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, y que toda la autoridad está obligada a velar por los derechos humanos, de conformidad al principio pro persona, lo que implica la necesidad de que se apliquen a todas las medidas necesarias, particulares y sociales, con la finalidad de evitar futuras conductas similares, incluyendo una sanción pecuniaria ejemplar, en la que sin duda debe tomarse en consideración los elementos de convicción que obren en el procedimiento en relación a hechos concretos. Y para ello, citó dos criterios.

A fojas de la 214 doscientos catorce a la 245 doscientos cuarenta y cinco, la Directora de la Unidad Médica número 75 setenta y cinco del

IMSS en esta ciudad, informó mediante **oficio 172403/21/2017**, que la fecha de la última menstruación de ////////// con número de seguridad social //////////, fue el 22 veintidós de septiembre de 2015 dos mil quince, con fecha probable de parto para el día 28 veintiocho de junio de 2016 dos mil dieciséis; que a la citada //////////, se le otorgó incapacidad prenatal, a partir del día 20 veinte de mayo de 2016 dos mil dieciséis al 30 treinta de junio de ese año, por 42 cuarenta y dos días.

A dicho informe, se anexó el expediente clínico, copia de resultados de consulta de histórico de OCI, así como resultado de SINDO, consulta de cuenta individual.

Constancias en las que se advierte en lo que interesa al presente litigio, que el patrón //////////, con registro patronal //////////, dio de alta ante el Instituto Mexicano del Seguro Social a ////////// el 27 veintisiete de enero de 2016 dos mil dieciséis y de baja el 30 treinta de abril de 2016 dos mil dieciséis; y que se le otorgó incapacidad prenatal el 20 veinte de mayo de 2016 dos mil dieciséis con término para el día 30 treinta de junio de ese mismo año, por un total de 42 cuarenta y dos días autorizados.

De igual manera, se advierte a fojas de la 35 treinta y cinco a la 40 cuarenta un contrato individual de trabajo por obra determinada, el que si bien allegó ////////// cuando en su calidad de apoderado jurídico de //////////, a pretendió dar contestación a la demanda formulada en contra de ésta última, lo que no se le tuvo por hecho por los motivos que se precisan en auto de data 07 siete de noviembre del año pasado, el mismo es digno de tomarse en consideración en atención al principio de adquisición procesal, se tiene que la misma justifica que, //////////, en

cuanto patrón, contrató a //////////// como trabajadora, el 27 veintisiete de enero de 2016 dos mil dieciséis, por obra determinada, siendo dicha obra el proyecto de apoyo temporal por carga extraordinaria de trabajo al final del cual se terminará la obra y automáticamente sin necesidad de dar aviso alguno ni de ningún otro requisito, se daría por terminada la relación de trabajo entre los citados; precisándose además, que se contrató a la trabajadora para el puesto de Telemarketing, debiendo llevar a cabo las labores de diversas actividades.

Documentos públicos y privados que cuentan con pleno valor probatorio de conformidad a lo dispuesto en los artículos 424 fracción III, V, VII, 434, 530 y 538 del Código de Procedimientos Civiles del Estado.

A fojas de la 147 ciento cuarenta y siete a la 149 ciento cuarenta y nueve de autos, consta el desahogo de la **prueba confesional a cargo de ////////////**, por conducto de su representante legal con facultades para absolver posiciones, quien al tenor de las posiciones que se le formularon reconoció los siguientes hechos:

“Que la relación laboral existía entre la C. //////////// y la moral ////////////, misma que inició el 27 veintisiete de enero de 2016 dos mil dieciséis; que se contrató a //////////// para desempeñar el puesto de Telemarketing; que su jornada laboral era repartida entre cinco o seis días dependiendo del proyecto que le fuera asignado teniendo tiempo intermedio para su descanso y/o toma de alimentos; que el último salario que percibió fue la cantidad de \$150.00 ciento cincuenta pesos diarios; que el único y exclusivo responsable de la relación laboral con //////////// lo es la ////////////”

Prueba confesional que cuenta con valor probatorio en aquello que cause perjuicio al absolverte, de conformidad a lo dispuesto en los artículos 390, 391, 401, 520 y 529 del Código de Procedimientos Civiles del Estado.

A fojas de la 170 ciento setenta a la 172 ciento setenta y dos de autos, aparecen las constancias inherentes al desahogo de la **prueba testimonial** a cargo de dos atestes de nombres /////////////// y /////////////// de donde se advierte lo siguiente:

Los atestes en cita indicaron trabajar en la ///////////////, la primera desde mayo de 2014 dos mil catorce ostentando el puesto de Directora General, y el segundo desde hace un año, siendo Gerente y socio; adujeron que dicha moral tiene su domicilio en la calle /////////////// zona centro, de esta ciudad; que conocen a /////////////// porque llegó a trabajar a la moral en cita, a prestar servicios en nombre de ///////////////, porque fue un contrato de Outsourcing; que las actividades que realizaba su presentante eran de telemarketing; y que su salario era cubierto por ///////////////.

Testimonio que respecto de los hechos antes aludidos, cuenta con pleno valor de conformidad a lo dispuesto en los artículos 547 y 548 del Código de Procedimientos Civiles del Estado.

Agregando la primer ateste que /////////////// estuvo presentándose del 27 veintisiete de enero del 2016 dos mil dieciséis, al 29 veintinueve de abril de 2016 dos mil dieciséis, en las instalaciones de la empresa /////////////// comisionada por la empresa ///////////////, y laborando para ésta última empresa; y, que cuando /////////////// les informó que estaba embarazada, ellos hablaron con /////////////// y le informaron que ella ya tenía que irse de

incapacidad por lo que pidieron que les mandaran a una persona de reemplazo y ellos quedaron de platicar con ella.

Sin embargo, como estas afirmaciones sólo las hizo una ateste, pues el testigo de nombre ///////////////, al responder a la décima tercera pregunta que se le formuló, en el sentido de que informara si era de su conocimiento, el motivo por el cual /////////////// dejó de asistir a laborar en /////////////// adujo que no lo sabía, por ende, el testimonio de ///////////////, en lo que al último hecho se refiere, solo tiene un valor indiciario que debe ponderarse tomando en cuenta las condiciones que se presentaron, concatenado con el restante material probatorio existente en autos.

Y al encontrarse, precisamente, vinculado el testimonio singular de /////////////// con el contenido del informe rendido por ///////////////, con fecha 24 veinticuatro de enero de 2017 dos mil diecisiete, es que el mismo, haga prueba plena de conformidad con el siguiente criterio:

Lo anterior, de conformidad a lo dispuesto en la tesis que durante la Octava Epoca sostuvo el Tercer Tribunal Colegiado en Materia Civil del Primer Circuito, publicada en el Semanario Judicial de la Federación, Tomo XIII, Junio de 1994, página 686, registro 212428, del tenor: “TESTIGO SINGULAR. VALOR PROBATORIO DEL. La circunstancia de que un testimonio sea singular, no determina necesariamente su rechazo, ya que no puede negarse su valor indiciario que debe ponderarse tomando en cuenta las condiciones que se presentaron, concatenado con el restante material probatorio existente en autos.”

En la foja 198 y en el reverso de ésta, consta el desahogo de la prueba de **inspección judicial** que se desahogó el 07 siete de febrero de 2017 dos mil diecisiete, por personal de este Juzgado, en las oficinas

que albergan la Subdelegación Morelia del Instituto Mexicano del Seguro Social, ubicada en Madero Poniente número 1200 mil doscientos, centro de esta ciudad, en donde fueron atendidos por ///////////////, Jefe del Departamento de Afiliación y Vigencia, quien mostró al personal actuante, una base de datos en relación a la asegurada /////////////// con número de seguridad social ///////////////, quien fue dada de alta a partir del día 27 veintisiete de enero de 2016 dos mil dieciséis, por el patrón ///////////////, quien la dio de baja el día 30 treinta de abril de 2016 dos mil dieciséis.

Inspección que cuenta con pleno valor probatorio de conformidad a lo dispuesto por los artículos 482 y 544 del Código de Procedimientos Civiles del Estado.

Así, con base en las anteriores pruebas, se tiene que /////////////// acreditó lo siguiente:

- Estuvo embarazada dentro del periodo del 22 veintidós de septiembre de 2015 dos mil quince al 28 veintiocho de junio de 2016 dos mil dieciséis.
- Inició una relación laboral con /////////////// partir del día 27 veintisiete de enero de 2016 dos mil dieciséis, fecha en la que se le dio de alta ante el Instituto Mexicano del Seguro Social; desempeñando funciones de Telemarketing.
- Que su patrón ///////////////, la dio de baja ante el Instituto Mexicano del Seguro Social el 30 treinta de abril de 2016 dos mil dieciséis.

- Que el Instituto Mexicano del Seguro Social le otorgó incapacidad prenatal por 42 cuarenta y dos días, a partir del día 20 veinte de mayo de 2016 dos mil dieciséis al 30 treinta de junio de esa anualidad.
- Que su hija de nombre ////////// nació en esta ciudad capital el día 25 veinticinco de junio de 2016 dos mil dieciséis.

Además, la moral demandada ////////// acreditó durante la dilación probatoria que ////////// presentó demanda ante la Junta Local de Conciliación y Arbitraje en el Estado, con fecha 12 doce de mayo de 2016 dos mil dieciséis, solicitando diversas prestaciones, entre las que se encuentran, la indemnización constitucional y el pago de salarios caídos, registrándose dicha demanda bajo el número ////////// del índice de la Junta Especial número Tres; que dentro de la etapa de demanda y excepciones, la moral ahora demandada, precisó que su contraria laboró normalmente hasta el día 29 veintinueve de abril de 2016 dos mil dieciséis; y que con fecha 30 treinta de agosto de 2016 dos mil dieciséis, los contendientes en ese proceso laboral, celebraron un convenio que dio fin a dicha contienda laboral, en el que, entre otras cosas, los avenidos indicaron en la cláusula cuarta, que, no se reservaban ninguna acción ni derecho alguno que hacer valer ni en el presente ni en el futuro, en ninguna de las vías judiciales tales como laboral, civil, penal, ni de ninguna otra naturaleza, comprometiéndose a estar y pasar por el citado convenio en todo tiempo y lugar.



Ello, a través de la documental que se glosó a fojas de la 111 ciento once a la 145 ciento cuarenta y cinco, y que es merecedora de valor probatorio de conformidad a lo dispuesto en los artículos 424 fracción VII y 530 del Código de Procedimientos Civiles de Estado, haciendo prueba plena en contra del demandado en términos de lo dispuesto en el artículo 541 del Código Civil del Estado.

Lo que permite tener por evidenciado que a la fecha se encuentra terminada la relación laboral que existía entre los contendientes.

Ahora bien, tomando en consideración que en el presente procedimiento la actora refiere que fue despedida el día 02 dos de mayo del año pasado en virtud de que la demandada consideró que fue una falta de probidad que estuviera embarazada, y que si al momento de la contratación hubiera tenido conocimiento de que estaba embarazada no la hubieran contratado, lo que se considera según se vio en párrafos que anteceden, es un acto discriminatorio por razón de su sexo.

Correspondía a /////////// probar que la terminación de la relación laboral, no fue dirigido por un acto discriminatorio, ya que con los medios de convicción aportados por la actora, se presume la existencia de la discriminación aducida por la accionante, pues quedó justificada en forma fehaciente la existencia de la relación laboral que unía a los contendientes, y que /////////// dejó de laborar para ///////////, cuando aún se encontraba embarazada, y precisamente después de que la citada /////////// informó a ///////////, que tenía que irse de incapacidad debido a su embarazo, por lo que ésta moral se comunicó con ///////////, solicitándole

que les enviara a alguien para suplir a ////////////; lo que constituye un indicio de que fue despedida por su condición de mujer embarazada.

Sin embargo, en la especie, el demandado no opuso excepciones ni defensas en su favor, al no haber dado contestación a la demanda en su contra, por lo que en términos de lo dispuesto en el artículo 330 del Código de Procedimientos Civiles del Estado, se tuvo a la moral demandada por contestando la misma en sentido afirmativo, presumiéndose de ciertos los hechos narrados en el escrito de demanda, salvo prueba en contrario.

Y si bien durante la relación procesal el demandado allegó al juicio diversas documentales, las que ya fueron motivo de valoración con anterioridad, con éstas no logró destruir la acción que se ejercita, pues contrario a sus intereses, de las constancias que integraron el procedimiento laboral número ////////////, se desprende que la aquí demandada reconoció en ese procedimiento que //////////// laboró normalmente para ella hasta el día 29 veintinueve de abril de 2016 dos mil dieciséis, lo cual hizo como cotidianamente se venía desempeñando, y al término de la jornada ordinaria, siendo aproximadamente las 18:00 dieciocho horas, se retiró del centro de trabajo sin mediar palabra o discutir con persona alguna para ya no presentarse a laborar al día siguiente laborable, como era su obligación, para tampoco hacerlo los días subsecuentes laborables ni ningún otro día. Acreditándose también, que por virtud a la demanda que por despido injustificado hizo valer ésta última en su contra, celebraron un

convenio para dar por terminada la relación laboral que unía a los contendientes.

Lo que solo corrobora que existió una relación de trabajo entre los contendientes, y que la ahora accionante dejó de laborar para el demandado cuando aún se encontraba embarazada, y aunque el demandado afirma que hubo una causa para dar por terminada tal relación laboral, y que lo fue el abandono de trabajo por parte de la aquí actora; sin embargo, no acreditó este hecho con ningún medio de convicción como así le corresponda, según lo analizado en párrafos anteriores, pues en un caso de discriminación como el de la especie, para la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato, la carga de la prueba recae en el demandado cuando como en la especie, la actora aportó indicios de dicha discriminación, por lo que se reitera el contenido de la ejecutoria de amparo 20/2015 a la que ya se hizo alusión en párrafos antecedentes, en la que se establece que corresponderá a la demandada demostrar que no hubo vulneración al principio de discriminación, es decir, que el motivo del despido a que aduce la actora, obedeció no a su embarazo, sino a la diversa que adujo en el procedimiento laboral o a una imputable a la accionante.

No pasa inadvertido para la suscrita que en el convenio que acreditó la demandada celebró dentro del citado procedimiento laboral con ///////////////, en el que entre otras cosas se estableció que ésta última no se reservaba acción alguna en materia civil en contra de la moral demandada, sin embargo, esa reserva de parte de la aquí actora debe tenerse como no hecha, dado que se como se ha visto en párrafos

antecedentes, la actora ejercita una acción en base a que se vulneró su derecho a la no discriminación por razón de sexo por estar embarazada, lo que como vimos, está prohibido Constitucionalmente y por el derecho convencional.

De ahí que esa renuncia implicaría eludir la observancia de la ley, por lo que en términos del artículo 7° del Código Civil del Estado, esa renuncia deba tenerse por no puesta.

Así, al no haber desahogado el demandado diverso medio de convicción, salvo la prueba confesional a cargo de ////////// (fojas 185 a la 187), de cuyas posiciones se advierte que la absolvente no reconoció ningún hecho que le perjudique y que sirva a los intereses del demandado, pues solo reconoció como cierto el que fue contratada por //////////, por obra determinada para desempeñar el puesto de Telemarketing, el 27 veintisiete de enero de 2016 dos mil dieciséis.

Pues si bien respondió también de manera afirmativa a la cuarta posición que reza: “Que usted nunca fue despedida en forma alguna de su trabajo por parte de persona alguna que representara a la demandada //////////”, de la respuesta íntegra dada a tal posición se infiere que la contestó de manera negativa, pues adujo: “Sí, si fui despedida por estar embarazada” coligiéndose que su respuesta se traduce en la afirmación de que fue despedida.

Razón por la cual, solo respecto al hecho de que fue contratada por la demandada el día 27 veintisiete de enero de 2016 dos mil dieciséis, para desempeñar el puesto de Telemarketing, la confesional

hace prueba plena a la luz de los artículos 390, 391 y 520 del Código de Procedimientos Civiles del Estado.

En consecuencia, se estima que la moral demandada no acreditó que el motivo del despido tuviera origen una causa distinta de la vulneración al principio de no discriminación o que ésta era por un motivo grave; luego, el actuar ////////// es violatorio del principio de no discriminación previsto en los artículos 1º, párrafo quinto, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 1.1 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, 4.1, 20.2, y 26 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, 1º del Convenio Internacional del Trabajo No. 111 relativo a la Discriminación en Materia de Empleo y Ocupación, pero especialmente a lo dispuesto en el artículo 11.2 de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (Cedaw), que reconoce expresa y literalmente el derecho en favor de la mujer embarazada a no ser despedida por el motivo de gravidez.

Por ende, en términos de lo dispuesto además en el artículo 1078 del Código Civil del Estado, ////////// tiene derecho a ser indemnizada por los daños y perjuicios que sufrió, sin que sea pretexto para la eficacia del derecho violado –su reparación, en sentido estricto– la circunstancia de que el ordenamiento civil interno no prevea la forma del cómo repararlo, pues la violación a un derecho humano es dable repararla con otras medidas como son la indemnización por daños material e inmaterial, o la imposición de medidas disuasorias, siguiendo la línea jurisprudencial del derecho interamericano, o del precedente judicial de

la Suprema Corte de Justicia de la Nación, lo cual es determinable por medio del **incidente de liquidación** precisamente en la etapa de ejecución de sentencia, toda vez que el sistema de justicia ha de ser capaz de reparar el daño causado con un acto discriminatorio con el ánimo de impulsar un cambio cultural y para lo cual no basta con puntualizar la violación específica sino disuadir un cambio de conducta tanto en la sociedad como en los actores en particular, siendo dable acudirse a la medida indemnizatoria y de carácter disuasorio, conforme a los artículos 8 y 63 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos.

Tiene aplicación la jurisprudencia 1a. CXCIV/2012 de la Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, del rubro y texto siguientes:

“REPARACIÓN INTEGRAL DEL DAÑO O JUSTA INDEMNIZACIÓN. ESTE DERECHO FUNDAMENTAL QUEDÓ INCORPORADO AL ORDENAMIENTO JURÍDICO MEXICANO A RAÍZ DE LA REFORMA AL ARTÍCULO 1o. CONSTITUCIONAL, PUBLICADA EN EL DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACIÓN EL 10 DE JUNIO DE 2011. El decreto de reformas a la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, publicado en el medio de difusión y fecha referidos, tuvo por objeto ampliar el marco jurídico en la protección de los derechos fundamentales y obligar a los órganos del Estado a promoverlos, respetarlos, protegerlos y garantizarlos, para lo cual se consideró necesario incorporar a la Ley Fundamental los derechos humanos previstos en los tratados internacionales celebrados por el Estado

Mexicano, a fin de que trasciendan y se garantice su aplicación a todo el ordenamiento jurídico, no sólo como normas secundarias, pues de los procesos legislativos correspondientes se advierte que la intención del Constituyente Permanente es garantizar que se apliquen eficaz y directamente, así como incorporar expresamente en el artículo 1o. constitucional el principio de interpretación de los tratados internacionales en materia de derechos humanos, conocido como *pro personae* o *pro homine*, que indica que éstos deben interpretarse favoreciendo la protección más amplia posible y limitando del modo más estricto posible las normas que los menoscaban. De conformidad con lo anterior, corresponde al Estado tomar las medidas necesarias para asegurar que cualquier violación a los derechos fundamentales de los gobernados, ocasionada por particulares, sea reparada por el causante del daño. Así, a partir de la entrada en vigor de la citada reforma constitucional, el derecho a una reparación integral o justa indemnización ante la vulneración de derechos fundamentales, previsto en el artículo 63 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, puede considerarse incorporado al ordenamiento jurídico mexicano”.

Localización: [TA] ; 10a. Época; 1a. Sala; S.J.F. y su Gaceta; Libro XII, Septiembre de 2012; Tomo 1; Pág. 522. 1a. CXCIV/2012 (10a.). Registro 2001744.

**Luego entonces, en el incidente de liquidación respectivo será el momento en que la hoy actora deberá acreditar en su caso los daños y perjuicios que como pago de indemnización se considera el adecuado por reparar la violación al derecho humano**

**que sufrió //////////////, con el despido de que fue víctima por el hecho de estar embarazada.**

Y en dicho incidente, deberán considerarse que los derechos a los que la actora quedó privada por la discriminación que sufrió, se contienen principalmente en los ramos de seguridad social, ya durante el periodo del embarazo ya en la maternidad, porque son los indispensables para que la mujer pueda desarrollar bien su embarazo y su parto, entre ellos se ubican los siguientes:

- La asistencia médica que incluye prestaciones médicas de asistencia prenatal, durante el parto y postnatal.
- Los pagos periódicos para cubrir la falta de ingresos de las madres trabajadoras en este período.
- El período de descanso antes y después del parto, ligado al derecho a recibir prestaciones pecuniarias durante el período en el que se interrumpe la participación en el trabajo remunerado.

Porque si este derecho no es garantizado es muy probable que por la falta de ingresos y el aumento de los gastos derivados del nacimiento, las mujeres se vean obligadas a incorporarse a laborar antes de lo médicamente aconsejable, lo que traería consecuencias en la salud de la madre.

Además de que su situación de vulnerabilidad impidió que disfrutara de los derechos humanos de los que era acreedora por su estado de gravidez, con los cuales se garantizaría su estabilidad



económica, social y psicológica, pues con los derechos a la seguridad social se cubren todos los ámbitos de los que se vio privada.

Incluso, deberá considerarse y arrimarse prueba para tal efecto, que con la privación de los derechos citados, se tiene que la actora sufrió un daño en sus sentimientos al no contar ya con su disfrute –lo que mermo en su condición económica– pudiendo ocasionar una inestabilidad en su salud.

Una vez que se realice lo señalado, recordando que es obligación de los jueces nacionales el realizar acciones positivas para desterrar la discriminación en perjuicio de la mujer en la vida laboral, atendiendo al caso concreto, sin que ello implique el lesionar los derechos del empleador, que, por un principio elemental de seguridad jurídica, tiene que normar su conducta y sus planes laborales de acuerdo al ordenamiento vigente.

En consecuencia, **como medida reparatoria de carácter disuasorio para que la demandada se abstenga de realizar este tipo de actos**, se condena a la demandada a pagar en favor de ////////// el 50% cincuenta por ciento adicional de la cantidad que se apruebe en el incidente de liquidación antes referido; y de igual forma, se ordena la publicación de un extracto de la presente sentencia que refleje adecuadamente la naturaleza y alcance de la misma, en un diario de mayor circulación en el Estado, dado que su circulación y alcance se suscita entre la generalidad de la población.

Y ello tiene su justificación en las implicaciones no solo respecto a la persona concreta, sino también sociales que produce la discriminación, y por tanto, en la necesidad de erradicar los actos de tal índole.

Máxime que dicha medida fue contemplada dentro de las que se estiman de carácter disuasorio, por la Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, con fecha 12 doce de noviembre de 2014 dos mil catorce, al resolverse el amparo directo en revisión 992/2014.

Con base en lo anterior, **se declara procedente la acción traída a juicio por //////////////, frente a //////////////**, a quien se le condena a indemnizar por daño moral a su contraria, cuya cuantificación se realizará siguiendo los parámetros anotados, en la etapa de ejecución de sentencia; de igual manera, se impone como medida reparatoria de carácter disuasorio, la condena a cargo de la demandada consistente en pagar a ////////////// el 50% cincuenta por ciento adicional de la cantidad que se apruebe en el incidente de liquidación antes referido, así mismo, se ordena la publicación de un extracto de la presente sentencia que refleje adecuadamente la naturaleza y alcance de la misma, en un diario de mayor circulación en el Estado, dado que su circulación y alcance se suscita entre la generalidad de la población...

Así, definitivamente juzgando, lo sentenció y firma la licenciada Martha Nereyda Murillo Orozco, Juez Sexto de Primera Instancia en Materia Civil de este Distrito Judicial, que actúa con el secretario de acuerdos que autoriza, Felipe Pimentel Zarco. Doy Fe.

*“El secretario de acuerdos del Juzgado Sexto de Primera Instancia en materia Civil de este Distrito Judicial, en términos de lo previsto en los artículos 12, 13, 38, 97 y 102 de la Ley de Transparencia, Acceso a la Información Pública y Protección de Datos Personales del Estado de Michoacán, en esta versión pública se suprime la información considerada legalmente como reservada o confidencial que encuadra en dichos supuestos normativos”.*