

Tesis

Registro digital: 2026205

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito **Undécima Época**

Materia(s): Laboral

Tesis: I.5o.T.45 L (11a.)

Fuente: Semanario Judicial de la Federación.

Tipo: Aislada

Publicación: viernes 24 de marzo de 2023 10:27 h

DISCRIMINACIÓN LABORAL. SE ACTUALIZA CUANDO EL TRABAJADOR DEMUESTRA LA FALTA DE INSCRIPCIÓN ANTE EL IMSS E INFONAVIT EN CONJUNCIÓN CON LAS EVASIVAS DE LA PATRONAL A REINSTALARLO, DERIVADO DE UNA OFERTA DE TRABAJO INCUMPLIDA, LO QUE DA LUGAR A UNA MEDIDA REPARATORIA EN SU FAVOR.

Hechos: Un trabajador reclamó discriminación en su demanda laboral, porque no le fue reconocida su calidad como tal desde el inicio de la relación de trabajo. La Junta negó la existencia de ese reclamo por falta de elementos para comprobarlo, pero determinó que había discriminación derivada de la conducta procesal de la demandada por el ofrecimiento reiterado de la oferta de trabajo, propuesta tanto en el juicio laboral de origen como en diversos expedientes laborales que tuvo la responsable al momento de resolver, lo que evidenció la intención de revertir la carga probatoria, violentando así el derecho del actor como trabajador a la estabilidad en el empleo, que atenta contra el principio de igualdad con el resto de los trabajadores de la demandada; no obstante que la Junta determinó la existencia de discriminación por la conducta procesal de la empleadora, se abstuvo de imponer medidas reparatorias.

Criterio jurídico: Este Tribunal Colegiado de Circuito determina que cuando el trabajador demuestra la falta de inscripción ante el Instituto Mexicano del Seguro Social e Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, en conjunción con las evasivas de la patronal a reinstalarlo, derivado de una oferta de trabajo incumplida, se actualiza el acto de discriminación laboral en su perjuicio, lo que da lugar a una medida reparatoria en su favor.

Justificación: Ello es así, porque el párrafo tercero del artículo 1o. de la Carta Magna contempla la inclusión plena y explícita de los derechos humanos en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y la reparación del daño, al establecer principios, obligaciones y deberes del Estado en la materia para resarcir tales agravios en la persona que resiente la afectación. Asimismo, para la operación del principio pro persona en el resarcimiento de los daños, es necesario tener presente la normatividad vinculada a los derechos humanos y a los derechos de las víctimas, como la Ley General de Víctimas, específicamente sus artículos 4, 6, fracciones VI, X y XXI, 26 y 64, fracción II, administrados con la Ley Federal del Trabajo en sus artículos 2o., 3o., 28-B, 56 y 133 los que, de un estudio sistemático, concluyen como parte de las conductas prohibidas a la discriminación, como violación a los derechos humanos, entre los que están los derechos laborales. Dicha transgresión justifica el derecho de las víctimas a ser reparadas sus afectaciones de manera oportuna, plena, diferenciada, transformadora, integral y efectiva por el daño sufrido, comprendiendo medidas de restitución, rehabilitación, compensación, satisfacción y medidas de no repetición. Motivos que encuentran respaldo en los criterios de la Primera Sala de la Suprema Corte



de Justicia de la Nación, en la tesis aislada 1a. IV/2015 (10a.), de título y subtítulo: "DISCRIMINACIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL. EL JUZGADOR PODRÁ IMPONER MEDIDAS REPARATORIAS DE CARÁCTER DISUASORIO PARA PREVENIR FUTURAS ACTUACIONES CONTRARIAS AL PRINCIPIO DE IGUALDAD DE TRATO." y en la jurisprudencia 1a./J. 31/2017 (10a.), de título y subtítulo: "DERECHO FUNDAMENTAL A UNA REPARACIÓN INTEGRAL O JUSTA INDEMNIZACIÓN. SU CONCEPTO Y ALCANCE.", que grosso modo disponen que en caso de existencia de discriminación en el ámbito laboral, las personas juzgadas podrán imponer medidas reparatorias con efecto disuasorio para prevenir futuras conductas contrarias al principio de igualdad. Algunas opciones las contempló la citada Sala del Alto Tribunal al resolver el amparo directo en revisión 5490/2016, en el que sostuvo que la indemnización debe individualizarse, atendiendo a diversos rubros, y que complementados con las obligaciones en materia laboral, puede plantearse de la siguiente manera: i) La naturaleza y extensión de los daños causados, es decir, si son físicos, mentales o psicoemocionales; ii) La posibilidad de rehabilitación de la persona afectada. Deberá determinarse si la discriminación generó alguna disminución en las capacidades orgánico-funcionales de la persona trabajadora; iii) La pérdida de oportunidades, en particular las de acceso al empleo, ascensos, incremento de salario y prestaciones sociales; iv) Los daños materiales, incluidos los ingresos y el lucro cesante, en cuya situación se insertan los casos de no contratación, ascenso o despidos por motivos de discriminación, pues en todos esos casos la consecuencia se traduce en dejar de percibir un salario por la no contratación o despido, o la falta de incremento en el salario en los casos de falta de ascensos por discriminación; v) Los perjuicios inmateriales; vi) Los gastos de asistencia jurídica o de expertos, medicamentos y servicios médicos, psicológicos y sociales; vii) El nivel o grado de responsabilidad de las partes; y, (viii) La capacidad económica del responsable. Cabe precisar que en el título dieciséis, denominado responsabilidades y sanciones, de la Ley Federal del Trabajo, se ubica el artículo 994, fracción VI, que contempla la imposición de multa en un rango de 250 a 5000 veces el salario mínimo general, para el empleador en caso de conducta discriminatoria, sanción que debe imponer la autoridad laboral solamente para castigar el actuar de especial gravedad, y para prevenir futuras actuaciones contrarias al principio de igualdad de trato. Sin embargo, tal medida es adicional a la retribución económica que debe recibir el trabajador afectado por la indebida actuación del empleador, aun cuando la legislación laboral con la que se resuelve el asunto no contempla una compensación expresa a favor del obrero; de ahí que se estima válido que la responsable imponga también dicha indemnización, tomando como base para la cuantía los parámetros legales contenidos en el precepto en cita, para resarcir el agravio del afectado.

QUINTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 732/2022. 2 de febrero de 2023. Unanimidad de votos. Ponente: Roberto Ruiz Martínez. Secretario: César Adrián González Cortés.

Nota: Las tesis aislada 1a. IV/2015 (10a.) y de jurisprudencia 1a./J. 31/2017 (10a.) citadas, aparecen publicadas en el Semanario Judicial de la Federación de los viernes 23 de enero de 2015 a las 9:00 horas y 21 de abril de 2017 a las 10:25 horas y en la Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Décima Época, Libros 14, Tomo I, enero de 2015, página 756 y 41, Tomo I, abril de 2017, página 752, con números de registro digital: 2008259 y 2014098, respectivamente.

Esta tesis se publicó el viernes 24 de marzo de 2023 a las 10:27 horas en el Semanario Judicial de la Federación.

