

## Tesis

**Registro digital:** 2022750

**Instancia:** Tribunales Colegiados  
de Circuito

**Décima Época**

**Materia(s):** Laboral

**Tesis:** III.5o.T.7 L (10a.)

**Fuente:** Gaceta del Semanario Judicial  
de la Federación.  
Libro 83, Febrero de 2021, Tomo III,  
página 2901

**Tipo:** Aislada

PROVIDENCIAS CAUTELARES EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL BUROCRÁTICO. ATENTO A LOS DERECHOS DE NO DISCRIMINACIÓN Y ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA, PROCEDE DECRETAR LAS NECESARIAS PARA PROPORCIONAR EL ACCESO A LAS PRESTACIONES DE SEGURIDAD SOCIAL, CUANDO LA MATERIA DEL JUICIO EN EL QUE SE SOLICITAN VERSA SOBRE EL DESPIDO INJUSTIFICADO DE UNA TRABAJADORA EMBARAZADA.

Hechos: Durante la tramitación de un juicio laboral burocrático en el Estado de Jalisco, cuya materia versa sobre el despido injustificado de la trabajadora por su embarazo, fueron declaradas improcedentes las providencias cautelares que solicitó, entre ellas, obligar al patrón a que le siga proporcionando los servicios médicos hasta la resolución del juicio, básicamente por considerar que la solicitud estaba relacionada con el fondo del asunto y concederlas significaría resolver anticipadamente.

Criterio jurídico: Este Tribunal Colegiado de Circuito determina resolver con perspectiva de género, y en aplicación de los principios de no discriminación y estabilidad laboral reforzada de la mujer embarazada, para garantizar el curso del juicio laboral con equilibrio entre la trabajadora y el patrón demandado, de ahí que es procedente decretar las medidas precautorias necesarias para que la trabajadora tenga acceso a las prestaciones de seguridad social que venía gozando y/o que le corresponden con motivo del trabajo desempeñado del que se dice despedida.

Justificación: Lo anterior, porque el tribunal burocrático local está obligado a resolver sobre la protección cautelar solicitada con perspectiva de género, y decidir teniendo en cuenta la prohibición de discriminación y el derecho a la estabilidad laboral reforzada (de la mujer embarazada), por estar frente a un posible despido discriminatorio por razones de género (embarazo), pues debe tener en consideración que la Ley Federal del Trabajo, aplicable supletoriamente a la ley burocrática local, protege especialmente la maternidad, con los derechos y beneficios acordados en cada uno de sus periodos, así como el derecho a regresar al puesto desempeñado, lo que se armoniza con los derechos que se tutelan por la Constitución General y las normas internacionales, particularmente lo dispuesto en los artículos 1o. constitucional, que prohíbe toda discriminación que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y las libertades de las personas, y establece la obligación de las autoridades, incluidas las jurisdiccionales, de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos, y 123 constitucional, que establece el derecho de las mujeres embarazadas a conservar su trabajo; así como los artículos 11, numeral 2, inciso a), de la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), que reconoce el derecho de la mujer a no ser despedida con motivo de su



embarazo, y 4, numeral 2, que obliga a todas las autoridades de los Estados Parte a tutelar la vida, salud, reposo y sustento adecuados de la madre y el producto; 1, numeral 2, del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, que prevé la especial protección durante un periodo de tiempo razonable antes y después del parto, y 24 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, que tutela el principio de igualdad y no discriminación contra la mujer; en relación con el derecho a la no discriminación en el ámbito laboral, previsto en el Convenio Número 183 de la OIT, sobre la Protección de la Maternidad, el cual resulta orientador para el Estado Mexicano, de cuyo artículo 8 se advierte una medida especial de protección a las mujeres trabajadoras durante el embarazo, al señalar que el patrón no debe despedir a la empleada cuando se encuentre embarazada, ni posteriormente, durante el periodo de post parto. Ello, aun cuando la providencia cautelar, consistente en obligar al patrón a continuar pagando las prestaciones de seguridad social no esté prevista en el artículo 857 de la Ley Federal del Trabajo, en su texto anterior a la reforma de 1 de mayo de 2019 en tanto que encuentran sustento en la normativa nacional e internacional citadas, especialmente en los artículos 1o. constitucional y 2 de la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, que establecen el deber de las autoridades de adoptar medidas adecuadas a fin de evitar prácticas que constituyan discriminación contra la mujer, lo que en algunos casos implica la necesidad de un trato diferenciado, a fin de evitar o prevenir los posibles riesgos para la integridad de la mujer por falta de cuidados y servicios médicos adecuados.

### QUINTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL TERCER CIRCUITO.

Amparo en revisión 42/2020. Julieta Karenina Urbina Sandoval. 7 de octubre de 2020. Unanimidad de votos. Ponente: Julio Eduardo Díaz Sánchez. Secretaria: Pilar Juana Monroy Guevara.

Esta tesis se publicó el viernes 26 de febrero de 2021 a las 10:28 horas en el Semanario Judicial de la Federación.

