



Tesis

Registro digital: 2024179

Instancia: Tribunales Colegiados
de Circuito

Undécima Época

Materia(s): Laboral

Tesis: II.2o.T.16 L (10a.)

Fuente: Gaceta del Semanario Judicial
de la Federación.
Libro 10, Febrero de 2022, Tomo III,
página 2502

Tipo: Aislada

DESPIDO POR EMBARAZO. AL JUZGAR CON PERSPECTIVA DE GÉNERO, ADEMÁS DE LOS SALARIOS CAÍDOS, PROCEDE EL PAGO DE LAS PRESTACIONES EN ESPECIE Y EN DINERO QUE PREVÉ EL SEGURO DE MATERNIDAD, CUANDO SE DEJEN DE PERCIBIR POR AQUEL MOTIVO.

El despido de una trabajadora con motivo de su embarazo, al afectar exclusivamente a la mujer, constituye una discriminación por razón de sexo; de ahí que debe resolverse con perspectiva de género por la sola circunstancia de su categoría, al violar el derecho humano a la no discriminación, contenido en los artículos 1o., párrafo quinto, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y 11, numeral 2, inciso a), de la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, que reconocen expresamente el derecho a no ser despedida por motivo del embarazo. Incluso, los artículos 123, apartado A, fracción V, de la Constitución General y 170, fracciones II y V, de la Ley Federal del Trabajo, prevén el derecho de las trabajadoras embarazadas a gozar forzosamente de seis semanas de descanso antes de la fecha fijada aproximadamente para el parto y de otras seis posteriores; a percibir su salario íntegro y conservar su empleo, así como las demás prerrogativas que hubieran adquirido por la relación laboral. En este sentido, las bases mínimas del derecho a la seguridad social se encuentran en el Convenio Número 102, relativo a la Norma Mínima sobre la Seguridad Social de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y en la Ley del Seguro Social, bajo la denominación de seguro de maternidad, que se conforma con prestaciones en especie y en dinero. Así, en términos del artículo 88 de esta ley, corresponde al Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) otorgarlas cuando el patrón haya realizado los avisos correspondientes dentro del plazo legal o, en su caso, entere el importe de los capitales constitutivos y, al patrón, cuando por el incumplimiento de su obligación no pudieran otorgarse esas prestaciones. Lo anterior, con independencia de que los periodos de pre y postparto de la trabajadora queden comprendidos dentro de los 12 meses posteriores a la fecha del despido que prevé el artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo para el pago de los salarios caídos; sin que esto signifique un doble pago, en virtud de que no percibió aquéllas con motivo de la discriminación por razón de género de la que fue objeto durante el embarazo, y se busca resarcir no sólo la responsabilidad por despido, sino la proveniente de que fue víctima de discriminación laboral por razón de género, con motivo del embarazo.

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL SEGUNDO CIRCUITO.

Amparo directo 38/2020. 11 de marzo de 2021. Unanimidad de votos. Ponente: Enrique Munguía Padilla. Secretaria: Verónica Córdoba Viveros.



Esta tesis se publicó el viernes 18 de febrero de 2022 a las 10:20 horas en el Semanario Judicial de la Federación.

