

## Tesis

**Registro digital:** 2024316

**Instancia:** Tribunales Colegiados  
de Circuito

**Undécima Época**

**Materia(s):** Laboral

**Tesis:** II.2o.T.21 L (11a.)

**Fuente:** Gaceta del Semanario Judicial  
de la Federación.  
Libro 11, Marzo de 2022, Tomo IV,  
página 3324

**Tipo:** Aislada

DESPIDO DE UNA TRABAJADORA EMBARAZADA. DEBE JUZGARSE CON PERSPECTIVA DE GÉNERO CUANDO SE SOLICITA UNA PROVIDENCIA CAUTELAR, POR LO QUE ADEMÁS DE PREVENIRLA, DEBEN DESAHOGARSE PRUEBAS DE OFICIO PARA VISIBILIZAR LA SITUACIÓN DE VULNERABILIDAD O DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE GÉNERO (LEY FEDERAL DEL TRABAJO VIGENTE A PARTIR DEL 2 DE MAYO DE 2019).

Hechos: La actora solicitó la reinstalación en su empleo, derivado del despido injustificado del que dijo haber sido objeto, ocurrido mientras se encontraba embarazada. Adicionalmente requirió, como providencia cautelar, que no se le diera de baja ante el instituto de seguridad social en el que se encontraba afiliada; sin embargo, omitió anexar a la demanda laboral elemento alguno en virtud del cual se visibilizara el referido estado de gravidez. Posteriormente, el secretario instructor omitió pronunciarse sobre dicha providencia y ordenó el archivo del asunto.

Criterio jurídico: Este Tribunal Colegiado de Circuito determina que debe juzgarse con perspectiva de género cuando una trabajadora solicita una providencia cautelar relacionada con su embarazo, por lo que, además de la prevención que establece la ley, deben desahogarse de oficio las pruebas necesarias para visibilizar la situación de vulnerabilidad o discriminación por razón de género.

Justificación: Debe juzgarse con perspectiva de género cuando una trabajadora refiere que fue despedida mientras se encontraba embarazada; por tanto, si solicita una providencia cautelar, pero omite aportar elemento alguno relacionado con dicho estado de gravidez, el secretario instructor deberá prevenirla por el término de tres días, conforme a los artículos 871 y 873 de la Ley Federal del Trabajo, a efecto de que allegue al juicio los elementos que tenga a su alcance, relacionados con la providencia cautelar que demandó con motivo de su embarazo, sin perjuicio de que de oficio ordene el desahogo de las pruebas y la práctica de las diligencias que se estimen pertinentes para visibilizar la situación de vulnerabilidad o discriminación por razón de género, pues ello es propio de las facultades para mejor proveer con que cuenta la autoridad responsable, con la finalidad de garantizar el acceso a la justicia en condiciones de igualdad y de conformidad con lo previsto en el artículo 782 de la ley laboral, máxime que de acuerdo con lo establecido en el artículo 873 de dicha ley, no se reciben en juicio pruebas adicionales a las ofrecidas en la demanda, salvo que versen sobre hechos supervenientes. Por tanto, aunado a la providencia cautelar solicitada, tal aspecto es trascendente, en virtud de que se traduce en un punto que pudiera incidir en la tramitación y resolución del juicio, pues si se comprueba la situación de vulnerabilidad de la trabajadora, entonces deberá continuarse con el procedimiento aplicando la metodología para juzgar con perspectiva de género.



SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL SEGUNDO CIRCUITO.

Amparo directo 587/2021. Delia Patricia García Vega. 20 de enero de 2022. Unanimidad de votos, con voto concurrente del Magistrado Enrique Munguía Padilla. Ponente: José Antonio Abel Aguilar Sánchez. Secretaria: Angélica Iveth Leyva Guzmán.

Esta tesis se publicó el viernes 18 de marzo de 2022 a las 10:21 horas en el Semanario Judicial de la Federación.

