

Tesis

Registro digital: 2028622

Instancia: Tribunales
Colegiados de Circuito

Undécima Época

Materia(s): Laboral

Tesis: VIII.1o.C.T.2 L (11a.)

Fuente: Semanario Judicial de la
Federación.

Tipo: Aislada

Publicación: viernes 19 de abril de 2024 10:23 h

DERECHO AL MÍNIMO VITAL. PROCEDE SU OTORGAMIENTO A FAVOR DE LA TRABAJADORA DESPEDIDA INJUSTIFICADAMENTE CON MOTIVO DE SU EMBARAZO, CONFORME AL MÉTODO DE JUZGAR CON PERSPECTIVA DE GÉNERO Y A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA.

Hechos: Una trabajadora que se dijo despedida con motivo de su embarazo promovió juicio de amparo indirecto contra la negativa de la Junta de Conciliación y Arbitraje de pronunciarse en relación con las medidas de protección reforzada solicitadas en su demanda laboral, consistentes en diversas prestaciones de seguridad social, así como al pago de un mínimo vital hasta que se resolviera el conflicto. El Juez de Distrito concedió la suspensión provisional y definitiva para que la Junta proveyera sobre las aludidas prestaciones; posteriormente sobreseyó en el juicio, al considerar actualizada la causa de improcedencia prevista en el artículo 61, fracción XVII, de la Ley de Amparo, ya que la autoridad responsable acordó respecto de las medidas cautelares e inmediatas de protección reforzada solicitadas en la demanda y, en lo relativo al pago por concepto de mínimo vital, determinó que no era viable pronunciarse favorablemente a lo solicitado, lo que suscitó un cambio de situación jurídica. Contra la determinación de sobreseimiento la quejosa promovió recurso de revisión.

Criterio jurídico: Este Tribunal Colegiado de Circuito determina que procede el otorgamiento del derecho al mínimo vital a favor de la trabajadora despedida injustificadamente con motivo de su embarazo, conforme al método de juzgar con perspectiva de género y a la estabilidad laboral reforzada.

Justificación: Lo anterior es así, ya que conforme al artículo 857 de la Ley Federal del Trabajo, la autoridad laboral tiene la obligación de proveer las providencias precautorias, así como de tomar las medidas necesarias para evitar que se priven los derechos fundamentales de la trabajadora embarazada que fue despedida, como los beneficios de seguridad social y atención médica, entre otros, siempre y cuando se acredite su estado de embarazo y existan indicios de los actos discriminatorios hechos valer; y de los artículos 10, numeral 2, del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales; 4, numeral 2 y 11, numeral 2, inciso a), de la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, se advierte que constituye una protección de las mujeres trabajadoras durante el periodo de embarazo, que el patrón no las despidiera cuando se encuentren en ese estado, ni durante el periodo de post parto; además, este Tribunal Colegiado de Circuito considera que procede el otorgamiento a un mínimo vital (correspondiente, al menos, al salario diario reconocido por la demandada, lo que no prejuzga sobre el salario real que pudiera comprobarse al final de la contienda) como sustento adecuado de la

madre trabajadora y su concepción para subsistir, dado que es el periodo de mayor vulnerabilidad y requieren más atención, pues con ello se asegura una estabilidad laboral reforzada de la mujer embarazada despedida injustificadamente.

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIAS CIVIL Y DE TRABAJO DEL OCTAVO CIRCUITO.

Amparo en revisión 12/2022. 13 de julio de 2022. Unanimidad de votos. Ponente: Iván Millán Escalera. Secretaria: Deyra Ivonne Mercado Rodríguez.

Esta tesis se publicó el viernes 19 de abril de 2024 a las 10:23 horas en el Semanario Judicial de la Federación.

