

NOTA INFORMATIVA

DGCSV/NI/ 22/2025.
Ciudad de México, 19 de junio de 2025.

UN TRIBUNAL LABORAL FEDERAL CONCEDE MEDIDA CAUTELAR A UNA EMPLEADA EMBARAZADA, VÍCTIMA DE DISCRIMINACIÓN Y ORDENA SU REINSTALACIÓN INMEDIATA

- *También se debe asegurar su acceso a la seguridad social y a los servicios médicos*

El Décimo Primer Tribunal Laboral Federal de Asuntos Individuales, con sede en Naucalpan, Estado de México, al conceder una medida cautelar, ordenó la reinstalación inmediata de una trabajadora embarazada despedida y presuntamente discriminada por su estado; y además determinó que se debe garantizar la continuidad de beneficios sociales y el derecho a recibir atención médica.

La persona juzgadora concedió la protección en el procedimiento ordinario laboral 405/2025, y fijó una fecha límite para la reinstalación. Establece que se deben respetar los derechos de la trabajadora durante el proceso y cumplir con las medidas cautelares, “con independencia de que una vez reinstalada, eventualmente la actora goce de una licencia por maternidad”. Se advierte que, en caso de incumplimiento, se aplicarán las medidas económicas de ley.

ANTECEDENTES:

La empleadora, perteneciente al sector de las telecomunicaciones, y la trabajadora mantenían una relación laboral en el municipio de Naucalpan. En fecha previa a su despido, ella notificó sobre su embarazo.

Poco después, sin causa justificada, la empresa la despidió alegando motivos administrativos. Sin embargo, indicios demostraron que la decisión estuvo motivada por su estado, lo que configuró una acción discriminatoria.

Ante ello, presentó una demanda en el Tribunal Laboral, solicitando su reinstalación, así como la protección de sus derechos sociales y laborales. Particularmente, pidió la aplicación de medidas cautelares, entre ellas, que no se le diera de baja del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) al que se encuentra afiliada, ni que se cancelen las pólizas de seguros contratadas a su favor.

ANÁLISIS DEL CASO:

En la demanda, la trabajadora argumentó que su despido contraviene las disposiciones de protección, principalmente por motivo de embarazo; consideró que la empresa actuó en violación a las obligaciones de igualdad y no discriminaciones previstas en la Ley Federal del Trabajo, así como en tratados internacionales ratificados por el Estado mexicano.

Se realizó un análisis exhaustivo de las pruebas, incluidos testigos y documentación, lo que le llevó a concluir que existen indicios claros de que la separación laboral se motivó por la condición de gestante. Además, concedió las medidas cautelares solicitadas en protección a los derechos humanos y el interés superior del menor.

Se ordenó la reinstalación con todos los derechos y beneficios que le correspondían, incluyendo la seguridad social y la cobertura médica a través del seguro de gastos médicos mayores. Asimismo, prohibió a la empleadora cancelar beneficios o realizar despidos relacionados con su embarazo durante el proceso judicial, para garantizar su protección inmediata y continua.

En caso de incumplimiento, la empresa será sancionada con multas y medidas correctivas, las cuales también se aplicarían al IMSS por omisión en el acatamiento de la medida precautoria impuesta.

---0000---