



Este artículo se encuentra disponible
en acceso abierto bajo la licencia Creative
Commons Attribution 4.0 International License

Revista de Derecho Procesal del Trabajo

Publicación Especializada del Equipo Técnico Institucional de Implementación
de la Nueva Ley Procesal del Trabajo del Poder Judicial

Vol. 8, n.º 12, julio–diciembre, 2025, 87–123

Publicación semestral. Lima, Perú

ISSN: 2708-9274 (En línea)

DOI: <https://doi.org/10.47308/rdpt.v8i12.1276>

Las providencias cautelares en el derecho social mexicano

Preliminary provisions in Mexican social law

Disposições preliminares na legislação social mexicana

VERÓNICA LIDIA MARTÍNEZ MARTÍNEZ

Universidad Anáhuac México

(Estado de México, México)

Contacto: veronica.martinezma@anahuac.mx

<https://orcid.org/0000-0002-7927-3006>

RESUMEN

Partiendo de la naturaleza y de las principales notas distintivas de las providencias cautelares, el objetivo de este trabajo es analizar los supuestos para su procedencia en los conflictos laborales y de seguridad social, a partir de los criterios vinculantes emitidos por los órganos que forman parte del Sistema Interamericano de Derechos Humanos, del Poder Judicial de la Federación y de los poderes judiciales locales en México, además de exponerse las principales incongruencias y deficiencias procedimentales que sirvieron de apoyo para diseñar una propuesta metodológica que auxilie a las personas en la presentación de las solicitudes para el dictado de las providencias cautelares y a los juzgadores a decretar estas (o determinar su improcedencia) como partes fundamentales para lograr la justiciabilidad de los derechos laborales y de seguridad, porque contribuyen a mantener «vivos» los procedimientos y a materializar la ejecución de las sentencias como partes fundamentales de los derechos de acceso a la justicia, debido proceso y tutela efectiva.

Palabras clave: providencias cautelares; derecho procesal del trabajo; seguridad social; Ley Federal del Trabajo.

Términos de indización: derecho a la justicia, derecho laboral, seguridad social, legislación laboral (Fuente: Tesauro Unesco).

ABSTRACT

Starting from the nature and main distinguishing features of precautionary measures, the objective of this work is to analyze the conditions for their application in labor and social security disputes, based on the binding criteria issued by the bodies that are part of the Inter-American System of Human Rights, the Federal Judiciary, and the local judicial branches in Mexico. Furthermore, it exposes the main procedural inconsistencies and deficiencies that served as the

basis for designing a methodological proposal to assist individuals in submitting requests for precautionary measures and to help judges to issue them (or determine their inadmissibility). These measures are fundamental to achieving the justiciability of labor and social security rights because they contribute to keeping proceedings "alive" and to ensuring the execution of judgments, which are fundamental aspects of the rights of access to justice, due process, and effective protection.

Key words: precautionary measures; labor procedural law; social security; Federal Labor Law.

Indexing terms: Right to justice, labor law, social security, labor legislation (Source: Unesco Thesaurus).

RESUMO

Partindo da natureza e das principais características distintivas das medidas cautelares, o objetivo deste trabalho é analisar as condições para a sua aplicação em litígios laborais e de segurança social, com base nos critérios vinculativos emitidos pelos órgãos que integram o Sistema Interamericano de Direitos Humanos, o Poder Judiciário Federal e os poderes judiciários locais no México. Além disso, expõe as principais incongruências e deficiências processuais que serviram de base à elaboração de uma proposta metodológica de auxílio a particulares na apresentação de pedidos de medidas cautelares e de apoio aos juízes na concessão (ou determinação da sua inadmissibilidade). Estas medidas são fundamentais para a justiciabilidade dos direitos laborais e de segurança social, pois contribuem para a manutenção do andamento processual e para a garantia do cumprimento das sentenças, aspetos fundamentais dos direitos de acesso à justiça, do devido processo legal e da proteção efetiva.

Palavras-chave: medidas cautelares; direito processual laboral; segurança social; Lei Federal do Trabalho.

Termos de indexação: direito à justiça, direito do trabalho, segurança social, legislação laboral (Fonte: Thesaurus da Unesco).

Recibido: 03/06/2025

Revisado: 16/09/2025

Aceptado: 16/09/2025

Publicado en línea: 30/12/2025

1. INTRODUCCIÓN

Las providencias cautelares son los instrumentos procesales que aseguran la justiciabilidad de los derechos laborales y de la seguridad social, porque mantienen «viva» la materia de los procedimientos y son fundamentales para garantizar el cumplimiento de las sentencias y la exigibilidad de los derechos transgredidos.

En este contexto, con base en el método analítico, el objetivo de este trabajo es analizar los distintos supuestos de procedencia de las providencias cautelares en el derecho procesal laboral en México, a partir de las resoluciones dictadas por los órganos jurisdiccionales, además de exponerse sus principales incongruencias y deficiencias.

Para lograr este objetivo, en primer lugar —con base en el método analítico—, es motivo de estudio la naturaleza jurídica, sus características y los requisitos de procedencia de las providencias cautelares. Los anteriores elementos aportan el instrumental necesario para proponer una metodología que auxilie a las personas en la presentación de las solicitudes para el dictado de las providencias cautelares y a los juzgadores a decretar estas (o determinar su improcedencia).

Acto seguido, se procede al análisis de la prohibición de salir del territorio nacional o de una población determinada, el arraigo y el embargo precautorio por tratarse de providencias cautelares nominativas, que pueden decretarse en el ámbito del derecho procesal

laboral en México cuando se reúnan los requisitos establecidos en la Ley Federal del Trabajo (LFT) que las tipifica. El análisis de la manera de interponer las anteriores providencias cautelares, nos permite exponer las principales incongruencias y deficiencias procedimentales que se evidencian en el ámbito laboral y de la seguridad social.

De manera análoga, son motivo de análisis las providencias cautelares que, de manera limitativa, instauró la reforma laboral de 2019 en la LFT, para su dictado en los casos que se reclame discriminación en el empleo, el trabajo infantil y para garantizar los derechos a la seguridad social a la trabajadora que fue despedida por su embarazo. Los presupuestos para que sean decretadas estas providencias cautelares son analizados con base en las resoluciones de los órganos que forman parte del Sistema Interamericano de Derechos Humanos, del Poder Judicial de la Federación y de los poderes judiciales locales en México, por ser los principales encargados de decretarlas en las controversias sometidas a su resolución.

Finalmente, como resultado de la inadecuación y la insuficiencia de las medidas cautelares nominadas para lograr la protección de los derechos laborales y de seguridad social, con base en las resoluciones dictadas por las autoridades laborales, son motivo de análisis las providencias cautelares que pueden decretarse a pesar de carecer de una regulación en la LFT.

2. GENERALIDADES DE LAS PROVIDENCIAS CAUTELARES EN EL DERECHO PROCESAL LABORAL MEXICANO

Las providencias o medidas cautelares –también medidas precautorias, medidas de protección reforzada, peticiones cautelares asegurativas (Alvarado, 2011, p. 172), o medidas de aseguramiento– son los mecanismos procesales de protección que puede decretar una autoridad (a solicitud de las partes o en algunos casos de oficio) para hacer efectivos y eficientes los derechos del debido proceso y la tutela

efectiva, porque permiten la conservación de la materia del litigio, la salvaguarda de los derechos de las partes o de la sociedad y garantizan el dictado y la ejecución de las sentencias para evitar lesionar los derechos alegados.

La Corte Interamericana de Derechos Humanos (Corte IDH) considera que la ejecución de las sentencias debe seguir estándares específicos que garanticen el respeto a los derechos de la tutela judicial y del debido proceso (Caso Mejía Idrovo vs. Ecuador, 2011, párrafo 105). Para que se garantice el derecho a la tutela judicial, es necesario que la ejecución de las sentencias sea accesible a las partes y no existan obstáculos e injustificadas demoras en su cumplimiento (Caso Muelle vs Perú, 2021, párrafo 127). La ejecución de las sentencias debe ser integral, completa, perfecta y sin demora para que sea efectiva (Caso Mejía Idrovo vs. Ecuador, 2011, párrafo 105).

Por su parte, para garantizar el derecho al debido proceso se requiere que los impartidores de justicia resuelvan los asuntos en un plazo razonable. Para realizar la evaluación del plazo razonable deberá revisarse la complejidad del asunto, la actividad procesal del interesado, la conducta de las autoridades judiciales (Caso Genie Lacayo vs. Nicaragua, 1995, párrafo 77) y la afectación generada en la situación jurídica de la persona involucrada en el proceso (Caso Asociación Nacional de Cesantes y Jubilados de la Superintendencia Nacional de Administración Tributaria vs. Perú, 2019, párrafo 148).

A través del procedimiento de ejecución se obliga a la parte condenada a cumplir con las resoluciones dictadas y a cumplimentar los convenios suscritos por las partes. Con independencia del procedimiento establecido en la LFT para la ejecución de las resoluciones que deciden el fondo de los conflictos, las partes pueden convenir las modalidades de su cumplimiento, el cual deberá ocurrir en los subsecuentes 15 días en que surta efectos la notificación como ordena el artículo 945 de la LFT. De no existir medio de defensa en contra de la resolución condenatoria, la parte vencedora podrá solicitar

a la autoridad laboral que dicte auto de requerimiento y embargo, cuando se haya determinado la cantidad que deberá cubrirse a la parte actora. De acuerdo con el artículo 843 de la LFT, solo por excepción, podrá ordenarse la apertura del incidente de liquidación.

En México, la acción de ejecución de las resoluciones (sentencias y laudos) prescribe luego de dos años. La prescripción correrá a partir del día subsecuente al que surta sus efectos la notificación de la correspondiente resolución, pero podrá interrumpirse con la presentación de la solicitud de ejecución para el dictado del auto de requerimiento y embargo cuando la condena haya sido cuantificada en la resolución u ordenado la apertura del incidente de liquidación ante la inexistencia de la cantidad líquida que deba pagarse a la parte actora o cuando alguna de las partes interponga el medio de impugnación correspondiente.

La autoridad laboral deberá tomar las providencias precautorias para lograr el cumplimiento de las resoluciones dictadas cuando advierta que existe riesgo de no ejecutarlas. La Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH) establece que el cumplimiento de las sentencias cobra especial importancia cuando está a cargo de una entidad gubernamental, organismos centralizados o descentralizados, empresas, instituciones públicas o cualquier otro ente de naturaleza similar, porque puede usar su poder para evadir el cumplimiento de las resoluciones (CIDH, 2007, p. 6). En conformidad con este panorama, las providencias cautelares cumplen con una función cautelar cuando tienen por objeto asegurar la existencia de un derecho que su titular considera que puede transgredirse. Por su parte, el carácter tutelar de la providencia cautelar reside en evitar un daño irreparable o de difícil reparación a los derechos subjetivos involucrados en la contienda. Ambas funciones pueden complementarse y no son excluyentes.

La facultad para decretar las providencias cautelares ha provocado que la doctrina distinga al sistema general –que permite al juzgador su dictado cuando se reúnan los requisitos exigidos para su

procedencia— del sistema taxativo, que constriñe al pronunciamiento de las providencias cautelares a los supuestos establecidos en la normatividad aplicable. Y, por último, el sistema mixto que faculta a la autoridad para dictar las providencias cautelares que considere necesarias cuando se reúnan los requisitos para su procedencia, aunque el sistema jurídico contenga el señalamiento de los casos específicos que hacen procedente su imposición (Ortiz, 1999, p. 345).

El derecho procesal del trabajo en México, bajo el que se resuelven los conflictos laborales y de seguridad social, adopta el sistema mixto porque reconoce al arraigo, al embargo precautorio, a la permanencia en el organismo de seguridad social en el que se encuentra inscrita la asegurada despedida por su embarazo, a la discriminación en el empleo y al trabajo infantil como supuestos específicos de procedencia de las providencias cautelares, empero, el secretario instructor está facultado, por mandato de la LFT, para, en tanto se resuelve el juicio laboral, dictar las providencias cautelares que considere necesarias para evitar la cancelación de los derechos fundamentales, garantizar la resolución de los conflictos y la ejecución de las sentencias. Lo anterior ha generado la convivencia de providencias cautelares nominadas e innominadas o atípicas en el sistema jurídico mexicano, cuya procedencia tiene lugar cuando convergen los siguientes presupuestos:

- La existencia de un derecho presumible que hay que proteger. Quien solicita la providencia cautelar deberá acreditar, aun presuntivamente, que tiene la facultad de exigir a la otra parte algún derecho que se pretende asegurar con la solicitud realizada. El objeto de las medidas precautorias es lograr la conservación de los derechos, pero, sin constituir prerrogativas en favor de los gobernados (naturaleza conservativa).
- Una situación grave. De acuerdo con los hechos en que se sustenta la petición, es necesario justificar que la situación sea grave, que haga nugatorios los derechos subjetivos involucrados en la contienda. Aunque la situación grave no se define en la LFT, los actos o las

omisiones que poseen este atributo son aquellos que transgreden la vida, la integridad física y los derechos humanos (Contreras, 2002, p. 42). La CIDH conceptualiza a la gravedad como el serio impacto que una acción u omisión puede tener sobre un derecho protegido o sobre el efecto eventual de una decisión pendiente en un caso o petición ante los órganos del Sistema Interamericano de Derechos Humanos (reglamento de la CIDH). La urgencia de la medida para combatir la situación grave se determinará por la información que genera que el riesgo o la amenaza sean inminentes y puedan materializarse, lo que hace operante la acción preventiva o tutelar de la providencia cautelar (reglamento de la CIDH).

- El daño irreparable o de difícil reparación. La CIDH define al daño irreparable como la afectación sobre derechos que, por su propia naturaleza, no son susceptibles de reparación, restauración o adecuada indemnización (reglamento de la CIDH). En la mayoría de los casos, el daño irreparable o de difícil reparación se relaciona con la vulneración al derecho a la vida o la integridad (Caso Nazira María Ugalde Alvaro vs. Perú, 2016, párrafo 28).
- La temporalidad. Las providencias cautelares subsisten mientras duran las circunstancias que las motivaron.
- Que sea interpuesta conforme a lo establecido por la LFT. Las medidas precautorias se deben solicitar con la demanda, aunque el embargo precautorio y la prohibición de salir de determinado lugar también podrán solicitarse con posterioridad de forma escrita o en comparecencia. De acuerdo con la función de tutela, que tienen las providencias cautelares para salvaguardar los derechos fundamentales de las partes o el interés social en situaciones de riesgo, es posible solicitarlas o que sean decretadas por la autoridad laboral en el momento que surja la necesidad de la medida, pero antes de dictarse la resolución que decida el fondo de la controversia.

- Es importante mencionar que en ningún supuesto, en el procedimiento para que se decrete la procedencia de la providencia cautelar, se decide sobre el fondo del asunto, como tampoco es necesario acreditar plenamente los hechos, porque se crea un estado jurídico provisional que culminará con el levantamiento de la medida impuesta. Consecuentemente, para la imposición de las providencias cautelares, no rige la garantía de audiencia previa porque no se pondrá la solicitud en conocimiento de la persona contra quien se pida, para evitar desnaturalizar su finalidad y por no constituir actos privativos, pues los efectos de las providencias cautelares son accesorios y provisionales por depender del resultado del procedimiento en el que interviene la parte afectada con su dictado, quien puede ofrecer los medios de prueba que estime idóneos para su defensa (SCJN, 1998).

Con independencia de los criterios y parámetros que se exponen para los supuestos de procedencia de las providencias cautelares nominadas, de manera general, se considera que el escrito o la solicitud oral que se realice para que se decreten las providencias cautelares deberá contener un relato coherente, sucinto y detallado que describa la providencia cautelar que se solicita; la narración precisa y cronológica de los hechos; las circunstancias de tiempo, modo y lugar que motivan la solicitud que se presenta; la referencia al sustento de la providencia cautelar solicitada, así como la finalidad que tendrá su dictado. Es recomendable adjuntar los documentos que sirven de soporte a la providencia cautelar que se solicita.

Corresponderá a la autoridad laboral recibir y analizar la solicitud de providencia cautelar interpuesta. Con la finalidad de auxiliar a las personas en la presentación de las solicitudes para el dictado de las providencias cautelares y a los juzgadores a decretar estas, o determinar su improcedencia, se propone seguir la siguiente metodología:

- Analizar las particularidades del caso.

- Analizar la providencia cautelar solicitada.
- El juzgador debe interactuar con las partes involucradas en la contienda (inmediación).
- Analizar que se cumplan los requisitos legales para que se decrete la providencia cautelar.
- Considerar los principios procesales laborales y los principios de interpretación de los derechos humanos, porque el dictado de las providencias cautelares en los conflictos laborales y de seguridad social tiene como principal objetivo la protección de los derechos laborales, la seguridad social y la salud e integridad de la persona trabajadora. La universalidad, la interdependencia, la indivisibilidad, la progresividad, la buena fe y el principio pro persona se erigen como principios hermenéuticos de los derechos humanos.
- Realizar el análisis del caso conforme al principio de apariencia del buen derecho (*fumus boni iuris*) o verosimilitud del derecho por ser un elemento que, sin prejuzgar el fondo de la contienda, incide sobre los requisitos de procedencia de la providencia cautelar, porque permite apuntar una credibilidad objetiva y seria sobre el derecho cuestionado que descarte una pretensión manifiestamente infundada, temeraria, inverosímil o cuestionable (SCJN, Contradicción de tesis, 208/2019).
- Priorizar la protección de los derechos por encima de los formalismos.
- Realizar el estudio del interés jurídico de la parte solicitante.
- Analizar que no exista afectación a los derechos del debido proceso y de tutela efectiva.
- Analizar que no se genera un daño injusto e ilegítimo a la parte demandada.
- Analizar que no se cause perjuicio al interés social, a los derechos de terceros y a las disposiciones de orden público.

- Analizar la documentación o los medios probatorios que proporcione el solicitante.
- Aplicar los protocolos de actuación para quienes imparten justicia por la vulnerabilidad de las personas que solicitan el dictado de las providencias cautelares.
- Decretar los correspondientes apercibimientos en caso de incumplimiento a las providencias cautelares dictadas.

3. PROVIDENCIAS CAUTELARES TIPIFICADAS ANTES DE LA REFORMA PROCESAL LABORAL DE 2019

El Decreto por el cual se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación, de la Ley Federal de la Defensoría Pública, de la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores y de la Ley del Seguro Social, en materia de justicia laboral, libertad sindical y negociación colectiva, publicado en el *Diario Oficial de la Federación* el 1 de mayo de 2019, instituyó un nuevo modelo de justicia laboral que instaura a la conciliación como un mecanismo de defensa prejudicial que, salvo las excepciones contenidas en el artículo 685 Ter de la LFT, debe agotarse ante el surgimiento de un conflicto laboral o una controversia de seguridad social que tenga por objeto el reclamo de los derechos que derivan de los seguros de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez (SRCV), así como la devolución de los recursos de la cuenta individual para evitar la interposición de las demandas ante los órganos jurisdiccionales.

La reforma procesal modificó la fracción I del artículo 857 de la LFT para sustituir como providencia cautelar al arraigo y, en su lugar, incorporar a la prohibición de salir del territorio nacional o de una población determinada a la persona contra quien se entable o se haya entablado una demanda cuando haya temor de que se ausente u oculte. La anterior modificación contraviene la racionalidad jurídico-

formal (R2) que exige que la normativa se injerte en el sistema jurídico de manera armónica (Atienza, 1997, p. 53) para evitar la falta de coherencia y plenitud que se encuentra presente con la supresión del término arraigo en la fracción I del artículo 857 de la LFT y la conservación de su regulación en los artículos 859 y 860 del mismo ordenamiento.

Y es que el arraigo constriñe a una persona a permanecer en un lugar específico en contravención a su dignidad humana, a sus derechos de tránsito y de residencia, a su integridad física y mental (Subcomité para la Prevención de la Tortura y Otros Tratos Crueles, Inhumanos o Degradantes de la Organización de las Naciones Unidas, 2010), a la libertad personal y a la presunción de inocencia (Caso Tzompaxtle Tecpile y otros vs. México, 2022, párrafo 142) reconocidos en los artículos 11 y 20 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM); 7, 8 y 22 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos; así como los artículos 9 y 12 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos. En cambio, la prohibición de salida que se instaura en la fracción I del artículo 857 de la LFT para sustituir al término arraigo no obliga al sujeto demandado a permanecer en un domicilio, únicamente impide su traslado fuera del territorio nacional o de una población determinada, cuando el secretario instructor advierta que pretende ausentarse para evadir el futuro cumplimiento de una sentencia.

De acuerdo con el artículo 859 de la LFT, el arraigo se resolverá de plano por el secretario instructor; por lo tanto, bastará con que se realice la solicitud, sin que se requiera acreditar el motivo de la ausencia. En cambio, el demandado, para evitar que se decrete en su contra el arraigo deberá acreditar que ha realizado la designación de un representante instruido y expensado para atender el juicio y responder con recursos suficientes. Como lo advierte, Monsalvo (2024, p. 626), el cumplimiento de esta excepción que hace inoperante el arraigo, se dificulta porque en la mayoría de los casos se notifica el arraigo en el

momento en el que la persona se dispone a abandonar el territorio nacional, sin la posibilidad para dejar a un representante que pueda encargarse del asunto reclamado. La persona que quebrante el arraigo, sin dejar representante, comete el delito de desobediencia a un mandato de autoridad y corresponderá al juez laboral hacer la denuncia ante el Ministerio Público para que ejercite la acción penal correspondiente.

A diferencia de la anterior providencia cautelar de carácter personal que afecta la libertad de la parte demandada, el embargo precautorio incorporado a modo de medida precautoria como resultado de la reforma realizada a la LFT, el 30 de noviembre de 2012, con una denominación incorrecta, se impone sobre los bienes de una persona para asegurar que pueda enfrentar las responsabilidades económicas derivadas del proceso. Este tipo de providencia cautelar, por tener como finalidad asegurar la integridad de los bienes de la parte demandada para que pueda cumplimentarse la resolución condenatoria dictada, constituye un secuestro provisional que por su naturaleza conservatoria y preventiva puede levantarse con la resolución de la contienda judicial, lo cual difiere del carácter ejecutivo del embargo que es decretado cuando se determina la existencia de un derecho y se establece la cantidad líquida que deberá cubrirse a la parte actora para dar cumplimiento a una sentencia de manera efectiva e integral.

De acuerdo con el artículo 862 de la LFT, el solicitante del embargo precautorio deberá indicar el monto de lo reclamado en la demanda, para que pueda determinarse la cantidad que deberá embargarse y acreditar la existencia de diversos juicios promovidos en contra de la parte demandada y que, por su importe, puede caer en estado de insolvencia, cuya ponderación corresponde al presidente de la Junta Especial o al juez laboral, conforme a las circunstancias del caso y el contenido de las demandas en las cuales se establecen las prestaciones reclamadas determinables, en la mayoría de los supuestos, a través de operaciones aritméticas, sin que se requiera demostrar la

emisión de la resolución condenatoria, porque se instituiría una carga probatoria adicional que no impone la LFT (SCJN, 2009).

El presidente de la Junta Especial o el juez laboral deberá decretar el embargo precautorio dentro de las 24 horas siguientes a la fecha en que se solicite y fijará los términos en los que se llevará a cabo, con la finalidad de que no se entorpezca el desarrollo de las actividades de la empresa. La persona propietaria de los bienes, o quien tenga el carácter de apoderado de la persona moral en contra de quien se decrete la medida, será el depositario de los bienes embargados, sin necesidad de que acepte el cargo. El levantamiento de la providencia cautelar tendrá lugar cuando la parte demandada garantice la cobertura de las prestaciones reclamadas.

4. EL FUERO MATERNAL

En el sistema jurídico mexicano, la cobertura de los derechos prestacionales en materia de seguridad social tiene un disímil esquema proteccionista, porque su cobertura dependerá del ente asegurador que la proporcione con base en las contribuciones de seguridad social, pues el seguro social no es una dádiva o un sistema de beneficencia pública que se otorgue a las personas por su condición física, económica o social, sino es un sistema egoísta (De Buen, 1999, p. 23).

De acuerdo con el artículo 1o de la LFT, que regula las relaciones laborales reconocidas conforme al artículo 123, apartado A, de la CPEUM, por lo general, las personas trabajadoras son inscritas por sus respectivos empleadores en el régimen obligatorio del seguro social que ofrece la cobertura que se describe en la Tabla 1:

Tabla 1
Seguros que integran el régimen obligatorio del seguro social

Seguros	Riesgos protegidos	Derechos
Riesgos de trabajo. Artículos 56, 58, 64, 68 de la Ley del Seguro Social.	Accidentes y enfermedades que son resultado del trabajo	<ul style="list-style-type: none">• Pensiones por incapacidad permanente total con sus incrementos anuales y aguinaldo.• Pensiones por incapacidad permanente parcial con sus incrementos anuales y aguinaldo cuando el grado de disminución orgánico funcional sea del 26 % al 99 %.• Indemnización global cuando el grado de disminución orgánico funcional sea del 1 % al 25 % o cuando la persona asegurada con un grado de disminución orgánico funcional inferior a 50 % opte por ella.• Pensiones indirectas por viudez, orfandad y ascendencia con sus incrementos anuales y aguinaldo.• Asistencia médica, quirúrgica, farmacéutica, hospitalaria, aparatos de prótesis, ortopedia y rehabilitación.
Enfermedades. Artículos 91 y 92, 96, 97 y 98 de la Ley del Seguro Social.	Accidentes y enfermedades que no son resultado del trabajo	<ul style="list-style-type: none">• Subsidio al 60 % del salario base de cotización durante 52 semanas, que pueden prorrogarse por 26 semanas.• Asistencia médica, quirúrgica, farmacéutica y hospitalaria durante 52 semanas, que pueden prorrogarse por 52 semanas más.
Maternidad. Artículos 94 y 101 de la Ley del Seguro Social.	Maternidad	<ul style="list-style-type: none">• Subsidio al 100 % del salario base de cotización durante 42 días antes y después del parto.• Asistencia obstétrica, ayuda para la lactancia, reposos para amamantar al menor y canastilla.
Invalidez. Artículo 120 de la Ley del Seguro Social.	Enfermedades generales que impiden percibir el 50 % de la remuneración percibida	<ul style="list-style-type: none">• Pensiones por invalidez con sus incrementos anuales y aguinaldo.• Asignaciones familiares o ayudas asistenciales.• Asistencia médica, quirúrgica, farmacéutica y hospitalaria.
Vida. Artículo 127 de la Ley del Seguro Social.	Muerte por accidentes y enfermedades que no son resultado del trabajo	<ul style="list-style-type: none">• Pensiones por viudez, orfandad y ascendencia con sus incrementos anuales y aguinaldo.• Ayuda asistencial del 20 % en favor de la viuda que lo requiera.• Asistencia médica, quirúrgica, farmacéutica y hospitalaria.

Retiro laboral. Artículos 152, 155, 159, 161 de la Ley del Seguro Social.	Retiro anticipado Cesantía en edad avanzada Vejez	<ul style="list-style-type: none"> • Modalidad de renta vitalicia: pensión con sus incrementos anuales, aguinaldo y asignaciones familiares o ayudas asistenciales. • Modalidad de retiro programado: pensión, y asignaciones familiares o ayudas asistenciales. • Asistencia médica, quirúrgica, farmacéutica y hospitalaria.
Guarderías. Artículo 203 de la Ley del Seguro Social.	Servicio de guardería	<ul style="list-style-type: none"> • Aseo, alimentación, cuidado de la salud, educación y recreación.
Prestaciones sociales. Artículos 208, 209 y 214 de la Ley del Seguro Social.	Prestaciones institucionales Prestaciones de solidaridad social	<ul style="list-style-type: none"> • Prestaciones institucionales cuyo objetivo es incrementar el nivel de vida de las personas derechohabientes. • Prestaciones de solidaridad social consistentes en prestaciones de naturaleza médica, farmacéutica y hospitalaria para las personas marginadas o que determine el ejecutivo federal.

Principalmente, los esquemas prestacionales del seguro de maternidad y el servicio de guarderías son fundamentales por la vulnerabilidad que presentan las mujeres durante el embarazo y el período posparto aunada a la especial atención y protección que requieren los menores de las madres trabajadoras. El Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales en la Observación general n.º 19 (CESCR, 2006) ha destacado que no basta con la regulación de las prestaciones en dinero o en especie que se otorguen en cada uno de los seguros sociales previstos en la legislación nacional, sino es necesario que su concesión para los derechohabientes sea oportuna y suficiente en importancia y duración. La revisión del estándar de suficiencia prestacional debe producirse periódicamente para garantizar la subsistencia de los destinatarios. Corresponde a los Estados soslayar la transgresión al nivel y a la cobertura de los beneficios prestacionales. El decremento, supresión e interrupción de los derechos prestacionales debe realizarse de manera taxativa, racional y conforme a la normativa aplicable (Observación general n.º 19 (2006)).

Bajo este esquema de tutela —que ha sido calificado por la doctrina como fuero maternal (Vela, 2021, p. 105), porque protege

el derecho a la estabilidad laboral reforzada para garantizar a las trabajadoras embarazadas su permanencia en un empleo y la protección de sus derechos laborales y de seguridad social— es procedente que se requiera al empleador para que no realice la baja en el esquema de aseguramiento establecido, cuando el juzgador considere que existen suficientes elementos que hagan presumir que fueron separadas de su empleo por su embarazo y este sea acreditado con el certificado médico que se acompañe a la demanda. El certificado de incapacidad por maternidad deberá contener el nombre y el número de cédula profesional del médico tratante, los datos personales de la solicitante, la confirmación del embarazo y la fecha probable de parto.

Incluso, como parte de esa tutela que reafirma el derecho a la estabilidad laboral reforzada, cuando el patrón opone la excepción de renuncia y la parte actora acredita que la terminación de la relación de trabajo tuvo lugar cuando la trabajadora se encontraba embarazada, el empleador deberá comprobar que la renuncia fue libre y espontánea, sin que el escrito que la contenga sea suficiente para acreditar su excepción, aún en caso de no haberse objetado o perfeccionado con el desahogo de los medios de perfeccionamiento, pues se requieren de elementos de convicción adicionales (SCJN, 2019). Y, con independencia de que el ofrecimiento de trabajo se realice de buena fe, el patrón carece del beneficio procesal de revertir la carga de la prueba a la trabajadora embarazada o en período de licencia postnatal (SCJN, 2017), pues, esto obedece, por una parte, a la aplicación del principio de primacía de la realidad que hace inverosímil que las mujeres renuncien a su empleo por los gastos que generará su atención médica y el alumbramiento y, por otra, a la obligación que se impone a los tribunales laborales de impartir justicia con perspectiva de género, porque las mujeres trabajadoras deben ser protegidas de manera especial durante el embarazo y el período postnatal, pues en ambos supuestos pueden ser discriminadas en el empleo y transgredidos sus derechos.

En contra de la negativa de conceder providencias cautelares en los casos de discriminación y violencia en el empleo vinculados con el embarazo deberá interponerse el recurso de reconsideración.

Los Tribunales Colegiados de Circuito (2024) en México han considerado que para lograr que la reconsideración sea un medio de impugnación efectivo, que asegure los derechos de las mujeres a vivir libres de violencia, debe resolverse de plano sin esperar el desahogo de la audiencia preliminar, para no hacer ilusorio el medio de defensa ni las medidas de protección.

5. PROVIDENCIAS CAUTELARES EN CASOS DE DISCRIMINACIÓN EN EL EMPLEO

En los ámbitos doctrinal y jurisprudencial se ha distinguido a la discriminación de hecho de la discriminación legal. La discriminación de facto, como también se le denomina a la discriminación de hecho, se genera por la falta de expresión de un criterio para limitar, excluir o transgredir los derechos de un determinado grupo (Courtis, 2009, p. 176).

Por su parte, la discriminación legal es aquella distinción que se apoya en un factor prohibido para limitar, restringir o transgredir un derecho. La discriminación normativa o de jure, como también se le conoce a la discriminación legal, puede operar de manera directa o indirecta (Courtis, 2009, pp. 175-176). La primera modalidad de la discriminación legal toma en cuenta una condición o categoría sospechosa (ser extranjero, mujer o tener una discapacidad o determinada orientación sexual) para brindar un trato menos favorable que a otra persona en una situación similar. En cambio, la discriminación en su modalidad indirecta se genera cuando se instituyen normas o prácticas con una apariencia neutra; sin embargo, en la praxis generan un entorno desigual para un grupo determinado por profesar una religión, tener una orientación sexual o presentar alguna diversidad funcional (Observación general n.º 20, 2009).

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Corte IDH, en sus resoluciones, reconocen el derecho de las personas

trabajadoras a tener un empleo digno y decente, que pueda ejercerse bajo condiciones igualitarias y justas. La discriminación en el ámbito del empleo es una práctica preeminente y persistente que contraviene el contenido esencial de derecho humano al trabajo, cuyos componentes identificados por el CDESCR en la Observación general n.º 18 (2005) son los siguientes:

- Disponibilidad. Los Estados deben contar con servicios especializados para ayudar a las personas a identificar el empleo disponible y acceder a este.
- Aceptable y de calidad. Las personas trabajadoras tienen derecho a elegir y aceptar el empleo, a acceder a condiciones seguras y justas de trabajo y a sindicarse como resultado del derecho de asociación en sentido positivo.
- Accesibilidad. El mercado del trabajo deberá ser accesible a toda persona que esté bajo la jurisdicción de los Estados. La accesibilidad es tridimensional: i) En su primera dimensión proscribire la discriminación en el acceso y conservación del empleo. ii) La segunda dimensión es la accesibilidad física que impone como deber la eliminación de los obstáculos que imposibiliten la integración en general y al empleo en particular. iii) La tercera dimensión consiste en la accesibilidad del derecho a procurar, obtener y difundir información sobre los mecanismos para acceder al empleo a partir del establecimiento de redes de información sobre el mercado laboral en todos los ámbitos (local, nacional e internacional).

La cláusula del contenido esencial protege al derecho humano, al trabajo en sus dimensiones subjetiva y objetiva, porque impone límites para los poderes públicos y privados, aunque corresponderá a los Estados prevenir y reparar las transgresiones a los derechos humanos cometidas por la autoridad (efecto vertical) y por los particulares (efecto horizontal), porque, en la actualidad, la intervención de estos últimos, es necesaria en el desarrollo de los derechos humanos (Cidoncha, 2009,

p. 162), máxime si existe un reparto de atribuciones en la esfera social, como acontece en el caso de las empresas, las instituciones educativas, de seguros y de salud privadas, los fondos privados de pensiones, entre otros, por citar algunos ejemplos en los que es innegable el vínculo entre los sectores público y privado, siendo posible la vulneración de los derechos humanos por parte de los particulares.

Los principales efectos de la dimensión objetiva son la expresión de los derechos, como deberes de protección, el efecto de irradiación que impone a los poderes públicos la responsabilidad por los daños provocados por los particulares (Cidoncha, 2009, pp. 162-169) y el efecto horizontal de los derechos que se apoya en las siguientes teorías:

- La de la eficacia mediata o indirecta (*mittelbare Drittwirkung o mittelbare horizontale Wirkung*). Como resultado de la dimensión objetiva de los derechos humanos, la teoría de la eficacia mediata impone al Estado el deber de respetar la esfera jurídica de los particulares y garantizar la efectividad de las relaciones privadas, porque los derechos fundamentales son asumidos como valores objetivos dentro del sistema jurídico (Quadra-Salcedo, 1981, p. 51).
- La teoría de la eficacia directa o inmediata de los derechos (*unmittelbare Drittwirkung o horizontale Anwendbarkeit*). Considera que los derechos humanos no son valores, sino auténticos derechos subjetivos reconocidos en las normas constitucionales e internacionales y, por ello, exigibles por el ser humano que los ostenta frente a sus semejantes, sin que sea necesaria la intervención de un organismo estatal (Anzures, 2010, p. 23).

El CDESCR, en la Observación general n.º 18 (2005), conforme al principio-obligación de no discriminación, como deber básico, mínimo, inmediato, inderogable y de alcance general relativo a la protección de los derechos humanos, proscribe toda distinción, exclusión, restricción o preferencia basadas en determinados motivos,

como la raza, el color, el sexo, el idioma, la religión, el origen nacional o social, la posición económica, la situación migratoria, el nacimiento o cualquier otra condición social que tenga por objeto o por resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce y ejercicio en condiciones de igualdad de los derechos humanos.

Los principios hermenéuticos de igualdad y no discriminación, al permear todo el sistema jurídico, provocan que cualquier trato discriminatorio cometido por los poderes públicos y privados resulte inconstitucional e inconvencional, y que incluso cuando una norma es discriminatoria no pueda realizarse una interpretación conforme.

En el ámbito laboral, deben erradicarse las prácticas discriminatorias porque generan trabajo indecente y nulifican el ejercicio de los derechos laborales que son esenciales para la vida, la subsistencia y el bienestar de las personas y de las naciones, aunque es importante recordar que no toda diferencia en el trato hacia una persona es discriminatoria. De acuerdo con Opinión Consultiva OC-17/02 (2002, párrafo 47), la Corte IDH considera que no habrá discriminación cuando una distinción de tratamiento esté legítimamente orientada, es decir, cuando atienda a supuestos de hecho sustancialmente divergentes que expresen de manera proporcionada una fundamentada conexión entre esas diferencias y los objetivos de la norma, los cuales no pueden contravenir la justicia o la razón; en otras palabras, no pueden perseguir fines arbitrarios, despóticos, caprichosos o que repugnen a la esencial unidad y dignidad de la naturaleza humana. En cambio, la diferencia arbitraria provoca discriminación y la transgresión a los derechos humanos (SCJN, 2016). El pronunciamiento de la SCJN (2015) en lo referente a las categorías sospechosas es el siguiente:

Cuando una ley en una categoría sospechosa, es decir, en alguno de los criterios enunciados en el último párrafo del artículo 1o constitucional (el origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias sexuales, el estado civil

o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas), el juzgador debe realizar un escrutinio estricto de la medida para examinar su constitucionalidad a la luz del principio de igualdad, puesto que estas distinciones están afectadas de una presunción de inconstitucionalidad.

Los tres componentes del estricto escrutinio son los siguientes: i) Revisar que la medida aplicada sea objetiva y razonable. ii) Analizar que el empleo de la categoría sospechosa no sea injustificado. iii) Determinar si existen la afectación de un derecho humano que sea resultado del trato diferente (SCJN, 2016). Corresponderá a los demandantes demostrar la existencia de indicios que generen la razonable sospecha, apariencia o presunción de los actos discriminatorios denunciados.

La SCJN (2018) ha determinado que la persona que denuncia la existencia de una práctica discriminatoria en su contra deberá proporcionar un parámetro o término de comparación para acreditar, en primer lugar, el trato diferenciado. Con esto se busca evitar la existencia de normas que, llamadas a proyectarse sobre situaciones de igualdad de hecho, produzcan como efecto de su aplicación el quebranto del principio de igualdad al generar un trato discriminatorio entre situaciones análogas o efectos semejantes sobre personas que se encuentran en situaciones dispares.

De acuerdo con lo anterior, en la discriminación que derive de un trato normativo diferenciado deberá realizarse un análisis que se escinde en dos etapas sucesivas, pero no simultáneas: en la primera fase se revisará si las situaciones a comparar pueden contrastarse o si, por el contrario, revisten divergencias que imposibilitan su confrontación por no provocar un trato diferenciado. Este primer análisis debe hacerse con cautela, pues es común que las situaciones que se estiman incomparables por provenir de situaciones de hecho distintas, en realidad conllevan diferencias de trato que, a pesar de no ser análogas, se consideran razonables, como ocurre con las acciones afirmativas.

Por lo tanto, la etapa primigenia tiene como objetivo excluir las situaciones donde es inexistente la discriminación por no existir un trato diferenciado.

Acto seguido, en la segunda fase, se procede al estudio de las distinciones de trato para determinar su grado de legitimidad; por lo tanto, se exigirá una justificación objetiva y razonable, empleando —según proceda— un escrutinio estricto que reafirme la rigurosa necesidad de la medida o uno ordinario que confirme su instrumentalidad (SCJN, 2018). Esta metodología dota al juez de los elementos para instaurar las providencias cautelares que sean necesarias para evitar que se cancele el goce de derechos fundamentales, cuando se reclame discriminación en el empleo, en tanto se resuelve el juicio laboral o de seguridad social interpuesto.

6. PROVIDENCIAS CAUTELARES EN EL TRABAJO INFANTIL

Una forma de trabajo indecente es el infantil porque puede producir efectos negativos, inmediatos o futuros en el desarrollo mental, físico, psicológico, moral o social de los menores, e impedir el pleno disfrute de sus derechos o su asistencia y permanencia en la escuela o aminorar el nivel de rendimiento en esta (Convenios, pp. 138 y 182).

Aunque los menores de 18 años forman parte de la población infantil (Convención de los Derechos del Niño, 1989), no es posible determinar de manera uniforme la existencia del trabajo infantil. Para considerar un trabajo como infantil deberá analizarse la edad del menor, la peligrosidad del trabajo que, en gran medida, dependerá de la conceptualización que realice la normatividad aplicable, las labores que se desempeñarán, el horario laboral, las condiciones de trabajo y los objetivos que se persiguen. Para determinar la existencia o inexistencia del trabajo infantil se han empleado diversos indicadores de pobreza, salud, educación, movimientos demográficos y de trabajo.

El Instituto Nacional de Estadística y Geografía (2022) registró que 3.7 millones de personas entre 5 y 17 años prestan un trabajo infantil. La tasa más alta de ocupación no permitida se encuentra en Guerrero con el 15.2 %, Chiapas en un 13.5 % y Nayarit con el 12.6 %. La mayor parte de la empleabilidad infantil se concentra en los sectores agropecuario (33 %), de servicios (23.2 %) y comercio (21.5 %). Para determinar la existencia o la inexistencia de trabajo infantil en México es necesario llevar a cabo el análisis y la evaluación de los elementos contenidos en la tabla 2.

Tabla 2
Elementos para determinar la existencia o inexistencia de trabajo infantil en México

Factores	Parámetros
Delimitación de actividades Artículo 175 Bis de la LFT	<ul style="list-style-type: none">• No todas las actividades y tareas deben considerarse como trabajo infantil. El artículo 175 Bis de la LFT dispone qué actividades no se consideran como trabajo infantil. Dentro de estas se encuentran las siguientes: i) La relación con la parte solicitante cuando conste por escrito y contenga el consentimiento expreso que en nombre del menor otorguen quienes ejerzan la patria potestad e incorpore el compromiso que asuma la parte solicitante de respetar en favor del mismo menor los derechos de la niñez. ii) Cuando las labores que ejecute el menor no interfieran con su educación, esparcimiento y recreación, y no sean riesgosas para su integridad o salud. iii) Cuando las prestaciones que perciba el menor por las labores que ejecute no sean inferiores a las obtenidas por otros menores en un rango de edad de 15 a 18 años.
Edad y tipo de trabajo Artículos 22 Bis, 174, 175 y 180 de la LFT.	<ul style="list-style-type: none">• La edad legal mínima para laborar es 15 años.• Los menores de 18 años no deben prestar sus servicios en establecimientos no industriales después de las diez de la noche, en expendios de bebidas embriagantes de consumo inmediato, cantinas o tabernas y centros de vicio, así como desempeñar labores insalubres, peligrosas o que afecten su moralidad o buenas costumbres.• Los menores en un rango de edad de 15 a 18 años deberán exhibir un certificado médico que demuestre su aptitud para laborar y la realización de estudios periódicos.• La presentación de los documentos comprobatorios de las condiciones laborales y de la distribución de la jornada de trabajo para que estén en la posibilidad de atender sus deberes escolares.• Los menores de 18 años deberán recibir capacitación y adiestramiento para el desempeño de sus labores de trabajo.

Jornada Artículos 177, 178 y 179 de la LFT	<ul style="list-style-type: none">• Los menores de 16 años no podrán tener una jornada de trabajo que exceda de seis horas diarias y deberán dividirse en períodos máximos de tres horas con descansos de media hora.• Los menores de 18 años no deben emplearse en horas extraordinarias, los domingos y de descanso obligatorio.• El período anual de vacaciones de los menores de 18 años será, por lo menos, de dieciocho días laborables.
Peligrosidad del trabajo Artículos 175 y 176 de la LFT	<ul style="list-style-type: none">• De acuerdo con el artículo 175, fracción IV de la LFT, se consideran como labores peligrosas o insalubres las que afectan la vida, el bienestar, el desarrollo y la salud de los menores. El listado de actividades prohibidas y su desempeño en sitios peligrosos o insalubres para los menores en edad obra en el artículo 176 de la LFT.

La configuración del trabajo infantil hace operante el dictado de providencias cautelares adecuadas y necesarias para evitar transgredir los derechos de los menores, su dignidad y el interés superior de la niñez como derecho sustantivo que, de acuerdo con la Observación n.º 5 del Comité de Derechos de los Niños (2003), tiene como objetivo garantizar el holístico desarrollo del menor y el reconocimiento de sus derechos. Para identificar el interés superior del estos, el Comité de Derechos de los Niños (CRC) diseñó un listado abierto de elementos que deben ser evaluados como puede observarse en la tabla 3.

Tabla 3
Elementos para identificar el interés superior del menor

a. La opinión del menor.	d. El derecho a la identidad del menor que abarca características como el nombre, el sexo, la orientación sexual, el origen nacional, la religión, las creencias, la identidad cultural, la personalidad, los aspectos personales, físicos, sociales y culturales, incluida la evolución de sus facultades y la preservación de los valores.
b. La preservación del ámbito familiar y de las relaciones que derivan de este.	e. Los derechos al cuidado, la protección y la seguridad del menor.
c. Situaciones de vulnerabilidad, como presentar alguna diversidad funcional, la pertenencia a un grupo minoritario, tener el carácter de refugiado o solicitante de asilo, ser víctima de malos tratos o vivir en la calle, por mencionar algunos ejemplos.	f. El acceso del menor a los derechos de salud, a su estado de salud y educación.

Conforme a la Observación n.º 14 del CRC (2013), en la evaluación del interés superior del menor, primero deberá determinarse qué elementos son pertinentes dentro del contexto factual del asunto, con el fin de darles un contenido concreto y realizar la ponderación de su importancia, ya que carecen de un orden jerárquico. El segundo paso consiste en seguir un procedimiento que haga posible la adecuada aplicación del derecho y de sus garantías jurídicas en caso de operar su transgresión. Por tratarse de un listado abierto, es posible incorporar otros elementos, los cuales dependerán de la situación del menor; por ello, es necesario determinar qué elementos serán pertinentes y cómo deberán emplearse, sin soslayar el equilibrio entre los distintos elementos que debe estar presente en cada evaluación que se realice del interés superior del menor.

7. PROVIDENCIAS CAUTELARES INNOMINADAS

La inadecuación e insuficiencia de las medidas cautelares nominadas o típicas para lograr la protección de los derechos laborales y de seguridad social ha provocado que las autoridades laborales recurran al dictado de diversas providencias que, por no estar previstas en la LFT, se les ha otorgado el calificativo de innominadas o atípicas.

De acuerdo con el arbitrio del juzgador, las providencias cautelares innominadas se han dictado en favor de sectores vulnerables de la población para garantizar el derecho humano a la seguridad social que, por formar parte del mínimo vital, les permite gozar de aquellas prestaciones e ingresos mínimos para asegurar una subsistencia y un nivel de vida dignos, así como la satisfacción de sus necesidades básicas. Para ejemplificar el dictado de este tipo de providencias cautelares se utilizan los casos expuestos en las tablas 4 y 5.

Tabla 4
Providencia cautelar innominada

Juicio Laboral	<ul style="list-style-type: none">• 24/2025
Órgano que decretó la providencia cautelar	<ul style="list-style-type: none">• Décimo Primer Tribunal Laboral Federal de Asuntos Individuales, con sede en Naucalpan (Estado de México).
Demandado	<ul style="list-style-type: none">• Comisión Federal de Electricidad
Beneficiario	<ul style="list-style-type: none">• Persona adulta mayor de 67 años despedida
Hechos	<ul style="list-style-type: none">• A partir del 10 de octubre de 2024 se le ha negado el acceso a su centro de trabajo y el personal de vigilancia le indica que ya no labora en ese lugar. Falta de pago de las prestaciones laborales.
Aspectos considerados para decretar la providencia cautelar	<ul style="list-style-type: none">• El estado de salud de la parte actora.• Su categoría como adulto mayor.• La falta de recursos para subsistir.• Su evaluación como paciente de alto riesgo por el Instituto Mexicano del Seguro Social.• La sujeción a contratos por tiempo determinado.• La renuncia anticipada al vencimiento del último contrato con base en engaños.• Se analizó el caso con perspectiva de adulto mayor.
Medios probatorios	<ul style="list-style-type: none">• Capturas de WhatsApp y correos electrónicos que muestran indicios de una renuncia forzada.
Derechos transgredidos	<ul style="list-style-type: none">• Seguridad social• Laborales• Salud• Igualdad
Providencia cautelar decretada	<ul style="list-style-type: none">• La inscripción en el régimen obligatorio del seguro social

Nota. Tomado de Juicio laboral 24/2025 (2025). Décimo Primer Tribunal Laboral Federal de Asuntos Individuales con sede en Naucalpan, Estado de México (9 de febrero de 2025).

Tabla 5
Providencia cautelar innominada

Órgano que decretó la providencia cautelar	<ul style="list-style-type: none">• Junta Especial número 17 de la Federal de Conciliación y Arbitraje en el estado de Jalisco
Demandado	<ul style="list-style-type: none">• IMSS
Beneficiario	<ul style="list-style-type: none">• Menor de edad
Hechos	<ul style="list-style-type: none">• Menor huérfano de padre y madre que solicita la cobertura de una pensión de orfandad al Instituto Mexicano del Seguro Social para subsistir y sufragar los gastos de sus estudios. La madre fallecida era trabajadora del IMSS.

Aspectos considerados para decretar la providencia cautelar	<ul style="list-style-type: none">• Su categoría de menor huérfano.• Condiciones económicas, familiares y personales del menor.• Interés superior del menor.
Medios probatorios	<ul style="list-style-type: none">• Acta de nacimiento del menor.• Actas de defunción de sus padres.• Constancias de estudios a nivel preparatoria.
Derechos transgredidos	<ul style="list-style-type: none">• Derechos de la niñez.• Integridad física.• Derecho a la salud.• Derecho al desarrollo personal.• Derechos alimentarios.• Derecho a una vida decorosa y digna.• Derecho a la subsistencia
Providencia cautelar decretada	<ul style="list-style-type: none">• Cobertura provisional de la pensión de orfandad.• Se desestimó la solicitud de embargo precautorio realizada por la parte actora, porque el IMSS no corre el riesgo de quedar en estado de insolvencia en su calidad de organismo público descentralizado con personalidad jurídica y patrimonio propios, y por tratarse de un organismo fiscal autónomo que puede llevar a cabo la determinación de créditos y bases de liquidación.

Nota. Tomado de Queja 256/2023 (2023). Tercer Tribunal Colegiado en materia de trabajo del tercer circuito (13 de noviembre de 2023).

Los casos anteriores evidencian que el dictado de las providencias cautelares atípicas es resultado de la interpretación extensiva y progresiva que se ha realizado de la LFT en materia de providencias cautelares para dotarla de contenido, con la finalidad de lograr la exigibilidad de los derechos de las partes involucradas, máxime cuando se trata de grupos vulnerables como los menores de edad, los adultos mayores o las personas con diversidad funcional, por citar algunos ejemplos. Asimismo, aunque en contravención a los ámbitos material y personal de la norma jurídica, en México se tramitan y resuelven las controversias de seguridad social bajo las normas procedimentales del derecho procesal del trabajo, las providencias cautelares que se determinen para garantizar el derecho humano a la seguridad social deben ser resultado de un minucioso y cuidadoso estudio del caso y, en cumplimiento al principio de congruencia, deberán corresponder con su contenido esencial que, al diferenciarse del derecho al trabajo,

hacen necesario el dictado de providencias no previstas en la LFT. Sin lugar a duda, resultan esclarecedoras las palabras de Néstor de Buen. (1999, p. IX)

Una deformación antigua de los conceptos ha asociado históricamente al derecho del trabajo con el derecho de la seguridad social. Los planes de estudio de las universidades suelen colocarlos juntos, a veces en la compañía comprometedora del derecho burocrático, en una especie de síntesis de lo más importante del derecho social. Por el mismo motivo se ha considerado, por supuesto que sin razón, que ser laboralista lleva en sí mismo el germen de la seguridad social. Nada más falso.

A manera de corolario se exponen las principales disimilitudes existentes entre los conflictos individuales de seguridad social y las controversias laborales en la tabla 6.

Tabla 6
Divergencias entre las controversias individuales de seguridad social y los conflictos laborales

Divergencias	Controversias laborales	• Controversias de seguridad social
Sujetos	<ul style="list-style-type: none">• Persona trabajadora• Empleador• Sindicatos• Estado	<ul style="list-style-type: none">• Personas derechohabientes• Empleador o sujetos obligados• Administradoras de Fondos para el Retiro (Afores)• Institutos de seguridad social
Tipología de los conflictos (Martínez, 2025, pp. 50-51).	<p>a. Intereses afectados</p> <p>Individuales</p> <p>Colectivos</p> <p>b. Por los sujetos</p> <p>Personas empleadoras vs. personas trabajadores</p> <p>Personas trabajadoras vs. personas trabajadoras</p> <p>Empleador vs. empleador</p> <p>Sindicato vs. sindicato</p> <p>Personas trabajadoras vs. sindicatos</p> <p>Sindicatos vs. Estado</p> <p>Sindicatos vs. terceras personas</p> <p>c. Naturaleza del conflicto</p> <p>Económicos</p> <p>Jurídicos</p>	<ul style="list-style-type: none">• Organismo asegurador vs. personas derechohabientes• Organismo asegurador vs. organismo asegurador• Organismo asegurador vs. patrón o sujeto obligado• Afores vs. personas derechohabientes

Tipo de relación	Laboral definida en los artículos 20 y 21 de la LFT	<ul style="list-style-type: none">• Persona derechohabiente-órgano asegurador• Cuentahabiente-afores
Prestaciones demandadas	Laborales	<ul style="list-style-type: none">• De seguros sociales
Normativa	<ul style="list-style-type: none">• Artículo 123, apartado A de la CPEUM y tratados internacionales en materia laboral ratificados por México• LFT• Contratos de Trabajo o Ley• Reglamentos de Trabajo• Normas individualizadas	<ul style="list-style-type: none">• Artículo 123, apartado A, fracción XXIX, apartado B, fracciones XI y XIII de la CPEUM y los tratados internacionales en materia de seguridad social ratificados por México• Leyes de Seguros Sociales con sus respectivos reglamentos• Contratos de trabajo o ley• Acuerdos generales• Normas individualizadas

8. CONCLUSIONES

Las providencias cautelares en el ámbito del derecho laboral y de la seguridad social son fundamentales porque favorecen la exigibilidad de los derechos que permiten garantizar la vida y la subsistencia humana; por ello, deben dictarse con oportunidad y corresponder con la naturaleza de los derechos transgredidos, con el fin de hacer frente a los casos de necesidad y urgencia que propician su dictado.

La falta o la inadecuada determinación de las providencias cautelares puede generar un daño irreparable a los derechos de las partes involucradas en la contienda y contravenir los derechos al debido proceso, a la tutela efectiva y al acceso a la justicia. Es fundamental que toda providencia cautelar sea idónea, se cumpla a cabalidad y coincida con las pretensiones del solicitante, los presupuestos del caso, el derecho invocado y el grado de afectación o la posibilidad de riesgo del derecho jurídico.

La regulación de las providencias cautelares en la LFT para garantizar los derechos laborales presenta deficiencias y contradicciones

que operan en detrimento de los justiciables, y es inadecuada para garantizar el derecho a la seguridad social, cuyo contenido esencial, esquema prestacional y beneficiarios difieren del derecho humano al trabajo. Esto hace operante el dictado de providencias cautelares atípicas que exigen una mayor justificación y motivación. A fin de que su procedencia no sea recurrida y se garantice el respeto de los derechos y sus garantías como pilares fundamentales del Estado constitucional de derecho.

9. REFERENCIAS

Alvarado, A. (2011). *Lecciones de derecho procesal civil*. Thomson Reuters.

Anzures, J. (2010). La eficacia horizontal de los derechos fundamentales, *Cuestiones Constitucionales*, 23, 3-51. <https://revistas.juridicas.unam.mx/index.php/cuestiones-constitucionales/article/view/5904/7849>

Atienza, M. (1997). *Contribución a una teoría de la legislación*. Civitas.

Caso Asociación Nacional de Cesantes y Jubilados de la Superintendencia Nacional de Administración Tributaria (ANCEJUB-SUNAT) vs. Perú. Corte Interamericana de Derechos Humanos (21 de noviembre de 2019). https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_394_esp.pdf

Caso Genie Lacayo vs. Nicaragua. Corte Interamericana de Derechos Humanos (27 de enero de 1995). https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_30_esp.pdf

Caso Mejía Idrovo vs. Ecuador. Corte Interamericana de Derechos Humanos (5 de julio de 2011). https://corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_228_esp.pdf

- Caso Muelle Flores vs. Perú. Corte Interamericana de Derechos Humanos (10 de noviembre de 2021). https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_443_esp.pdf
- Caso Nazira María Ugalde Alvaro vs. Perú. Comisión Interamericana de Derechos Humanos (18 de septiembre de 2016). <https://www.oas.org/es/cidh/decisiones/mc/cautelares.asp?Country=PER&Year=2016>
- Caso Tzompaxtle Tecpile y otros vs. México. Corte Interamericana de Derechos Humanos (7 de noviembre de 2022). <http://www.internacionalesddhh.segob.gob.mx/work/models/CAIDH/Documentos/PDF/Sentencia-Tzompaxtle-Tecpile-y-otros.pdf>
- Cidoncha, A. (2009). Garantía institucional, dimensión institucional y derecho fundamental. *Revista Teoría y Realidad Constitucional*, 23, 149-188.
- Comisión Interamericana de Derechos Humanos. (2007). *El acceso a la justicia como garantía de los derechos económicos, sociales y culturales. Estudio de los estándares fijados por el Sistema Interamericano de Derechos Humanos*. Organización de Estados Americanos. <https://www.acnur.org/fileadmin/Documentos/BDL/2008/6028.pdf>
- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (vigente). Última reforma publicada DOF 15-4-2025. <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/CPEUM.pdf>
- Contradicción de tesis 208/2019. Suprema Corte de Justicia de la Nación (14 de agosto de 2019).
- Convenio 138 sobre la edad mínima. (26 de junio de 1973). https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::p12100_instrument_id:312283

- Convenio 182 sobre las peores formas de trabajo infantil. (17 de junio de 1999). https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_es/f?p=NO_RMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312327:NO
- Contreras, M. (2002). *10 temas de derechos humanos*. Comisión de Derechos Humanos del Estado de México.
- Courtis, Ch. (2009). *El mundo prometido. Escritos sobre derechos sociales y derechos humanos*. Fontamara.
- De Buen, N. (1999). *Seguridad Social*. Porrúa.
- Informe sobre la visita a México del Subcomité para la Prevención de la Tortura y Otros Tratos Crueles, Inhumanos o Degradantes. (2010). http://www2.ohchr.org/english/bodies/cat/opcat/docs/ReportMexico_sp.pdf
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía. (2022). https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2023/ENTI/ENTI_23.pdf
- Juicio laboral 24/2025. Décimo Primer Tribunal Laboral Federal de Asuntos Individuales con sede en Naucalpan, Estado de México (9 de febrero de 2025).
- Ley Federal del Trabajo. (vigente). Última reforma publicada DOF 21-2-2025. <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFT.pdf>
- Martínez, V. L. (2025). *Derecho procesal del trabajo. Un nuevo modelo de justicia laboral*. Tirant lo Blanch.

Monsalvo, L. (2024). *Curso de derecho procesal del trabajo. Teoría y práctica*. Tirant lo Banch.

Observación general n.º 5. Sobre las medidas generales de aplicación de la Convención sobre los Derechos de los Niños, (artículos 4 y 42 y párrafo 6 del artículo 44), CRC/C/GC/5. (2003). <https://www.refworld.org/es/leg/coment/crc/2003/es/36435>

Observación general n.º 14. Sobre el derecho del niño a que su interés superior sea una consideración primordial (artículo 3, párrafo 1), CRC/C/GC/14 (2013). <https://www.observatoriodelainfancia.es/oia/esp/descargar.aspx?id=3990&tipo=documento>

Observación general n.º 18. Sobre el derecho al trabajo (artículo 6), E/C.12/GC/18. (2005). <https://www.refworld.org/es/leg/coment/cescr/2006/es/32433>

Observación general n.º 19. Sobre el derecho a la seguridad social (artículo 9), E/C.12/GC/19. (2007). <https://www.catalogoderechoshumanos.com/observacion-general-19-pidesc/>

Observación general n.º 20. Sobre la no discriminación y los derechos económicos, sociales y culturales (artículo 2, párrafo 2), E/C.12/GC/20. (2009). <https://www.right-to-education.org/es/resource/observacion-general-n-20-la-no-discriminacion-y-los-derechos-economicos-sociales-y>

Opinión Consultiva OC-17/02. (2002). <https://www.acnur.org/fileadmin/Documentos/BDL/2002/1687.pdf>

Ortiz, R. (1999). *Las medidas cautelares innominadas: estudio analítico y temático de la jurisprudencia nacional*. Paredes.

Reglamento de la Comisión Interamericana de Derechos Humanos. (2013). <https://www.oas.org/es/CIDH/jsForm/?File=/es/cidh/mandato/basicos/reglamentocidh.asp>

Quadra-Salcedo, T. (1981). *El recurso de amparo y los derechos fundamentales de las personas en las relaciones entre particulares*. Civitas.

Queja 256/2023. Tercer Tribunal Colegiado en materia de trabajo del tercer circuito (13 de noviembre de 2023).

Tesis P./J. 21/98. Suprema Corte de Justicia de la Nación (26 de febrero de 1998).

Tesis 2a./J. 16/2009. Suprema Corte de Justicia de la Nación (18 de febrero de 2009).

Tesis 1a./J. 66/2015. Suprema Corte de Justicia de la Nación (7 de octubre de 2015).

Tesis P./J. 9/2016. Suprema Corte de Justicia de la Nación (23 de junio de 2016).

Tesis 2a./J. 66/2017. Suprema Corte de Justicia de la Nación (24 de mayo de 2017).

Tesis 1a./J. 44/2018. Suprema Corte de Justicia de la Nación (4 de julio de 2018).

Tesis 2a./J. 96/2019. Suprema Corte de Justicia de la Nación (12 de junio de 2019).

Tesis XVII.2o.C.T.3 L. Tribunales Colegiados de Circuito (14 de marzo de 2024).

Vela, E. (2021). *Manual para juzgar con perspectiva de género en materia laboral*. Suprema Corte de Justicia de la Nación.

Financiamiento

Autofinanciado.

Conflicto de intereses

La autora declara no tener conflicto de intereses.

Contribución de autoría

La autora realizó el recojo, el análisis y la interpretación de los datos para el trabajo; asimismo, estuvo a cargo de la redacción del trabajo.

Biografía del autor

Verónica Lidia Martínez Martínez cuenta con dos doctorados: el primero, en Derecho, verificado según el Real Decreto 99/2011 con calificación global sobresaliente y mención *cum laude* en la Universidad de Castilla-La Mancha; y el segundo, en Derecho, con mención honorífica. Es maestra en Derecho con mención honorífica y posee un máster en Gobierno y Fiscalización Pública por la Universidad de Salamanca. Es especialista en Derecho Social y licenciada en Derecho, ambos títulos con mención honorífica. Es investigadora nacional del Sistema Nacional de Investigadoras e Investigadores de la Secretaría de Ciencia, Humanidades, Tecnología e Innovación; árbitro y miembro de comités editoriales y científicos. Ha escrito más de cincuenta artículos publicados en revistas Scopus e indexadas al CONAHCYT y cuenta con más de una decena de obras escritas en Derecho Social y Derechos Humanos. Acreedora a un doctorado *honoris causa*.

Correspondencia

veronica.martinezma@anahuac.mx