



La dimensión cautelar de la estabilidad laboral reforzada: análisis del Amparo en Revisión Laboral 12/2022

por Brenda Tufiño Gómez

La sentencia dictada en el Amparo en Revisión Laboral 12/2022 plantea una cuestión poco desarrollada por el Derecho Procesal Laboral: determinar si la estabilidad laboral reforzada de una trabajadora embarazada debe operar sólo al momento de resolver el fondo del juicio o si también exige medidas cautelares cuando la demora procesal puede afectar ingreso, atención médica y continuidad en la seguridad social. Se debe precisar que la discusión no consistió en decidir si el despido fue discriminatorio, pues ese punto correspondía al juicio laboral de origen, sino en establecer si la Junta podía negar el estudio inmediato de medidas provisionales bajo el argumento de que primero debía resolverse la reinstalación.¹

El caso tuvo origen en una demanda laboral en la que la trabajadora reclamó reinstalación, salarios caídos y diversas prestaciones derivadas de la relación de trabajo. Además, solicitó el pago semanal de una cantidad para garantizar su mínimo vital, la continuidad de la atención médica, el pago de cuotas obrero-patronales y el reconocimiento de semanas cotizadas hasta acceder a la incapacidad por maternidad. La Junta Local de Conciliación y Arbitraje negó acordar favorablemente esas medidas porque consideró que la reinstalación era la acción principal y que lo demás debía analizarse una vez resuelto el fondo.

Cabe precisar que el asunto se tramitó ante una Junta de Conciliación y Arbitraje porque pertenecía al régimen anterior de justicia laboral, si bien, la reforma laboral fue publicada en 2019, la operación de los Centros de Conciliación y de los Tribunales Laborales se implementó gradualmente entre 2020 y 2022.² De tal forma que, la resolución de origen habría sido un laudo; sin embargo, el problema jurídico conserva actualidad en el modelo vigente, pues hoy corresponde a los Tribunales Laborales definir si la espera procesal puede justificar medidas provisionales de protección.

¹ Primer Tribunal Colegiado en Materias Civil y de Trabajo del Octavo Circuito, *Amparo en Revisión Laboral 12/2022, relacionado con Incidente en Revisión Laboral 312/2021*, sentencia de 13 de julio de 2022, México.

² Cfr. México, Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, *Decreto por el que 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*, Diario Oficial de la Federación, 1 de mayo de 2019; Secretaría del Trabajo y Previsión Social, *Reforma Laboral. Nuevo Modelo Laboral*, implementación por etapas 2020, 2021 y 2022.

Es important señalar que, la estabilidad laboral reforzada *es un derecho que garantiza el acceso y permanencia en el trabajo de aquellas personas que se encuentran en alguna situación de desventaja*,³ no puede entenderse únicamente como una protección previa o posterior al despido, puesto que si sólo produce efectos al dictarse el laudo o la sentencia, puede llegar demasiado tarde frente a afectaciones que ocurren durante el juicio. Así que, es en este punto en donde aparece su dimensión cautelar: cuando una trabajadora embarazada alega despido y solicita conservar ingreso, atención médica y continuidad en la seguridad social, la autoridad no está resolviendo todavía el fondo de la controversia, sino evitando que la espera procesal vuelva ineficaz la protección que eventualmente pudiera reconocerse y entonces estamos ante la presencia de la dimensión cautelar del principio de estabilidad laboral reforzada.

Luego entonces, el razonamiento argumentado por la Junta evidencia una postura formalista del proceso laboral. Al colocar la reinstalación como acción principal y tratar lo demás como accesorio, omitió considerar que ciertas prestaciones pueden ser accesorias en términos procesales, pero urgentes en términos materiales. La atención médica, la continuidad de cuotas y el ingreso mínimo durante el juicio no resolvían el fondo de la controversia, pero sí podían impedir que la demora produjera una afectación difícilmente reparable.

Lo anterior, permite advertir una transformación relevante en la función de las medidas cautelares laborales. La propia ejecutoria retoma criterios construidos bajo el texto anterior a la reforma de 1 de mayo de 2019, en los que la continuidad de prestaciones de seguridad social debía justificarse como medida cautelar innominada. En el modelo vigente, en cambio, el artículo 857 de la Ley Federal del Trabajo ya contempla providencias dirigidas a conservar derechos durante el juicio, entre ellas la posibilidad de requerir a la persona empleadora que se abstenga de dar de baja de la seguridad social a la trabajadora embarazada despedida, cuando existan indicios suficientes y se acompañe certificado médico. También prevé medidas para evitar la cancelación de derechos fundamentales, como la seguridad social, en casos de discriminación en el empleo, incluida la discriminación por embarazo.

Por ello, el caso no debe analizarse como si hoy fuera necesario construir desde cero la medida de continuidad de seguridad social puesto que, la reforma de 2019 ya establece una base normativa expresa. Lo que toma relevancia es otro punto: cómo debe motivar la autoridad laboral la procedencia de una medida provisional cuando se alegan despido durante el embarazo, afectación económica y riesgo de interrupción de derechos de seguridad social.

En tales consideraciones, es que el Tribunal Colegiado corrigió la interpretación de la Junta al considerar que las medidas cautelares no implicaban resolver anticipadamente el juicio laboral, sino crear una situación provisional para evitar perjuicios irreparables. Por ello, ordenó que la autoridad responsable acordara favorablemente lo relativo a beneficios de seguridad social, pago de cuotas obrero-patronales y pago semanal para garantizar el mínimo vital, al menos conforme al salario diario reconocido por la parte demandada, sin prejuzgar sobre el salario real que pudiera acreditarse al final de la controversia.

La decisión del Tribunal entonces es un tanto agri dulce: por una parte acierta al rechazar el análisis formalista de la Junta, pero por la otra no desarrolla un estándar suficiente para casos posteriores. Es decir, la sentencia identifica el riesgo de afectación al ingreso, a la salud y a la seguridad social; sin embargo, no precisa qué elementos debe acreditar la trabajadora, qué nivel de indicios exige la medida, cómo debe calcularse el pago provisional ni bajo qué condiciones puede revisarse,

³ Mendizábal Bermúdez Gabriela, Tufiño Gómez Brenda, Derecho Social Familiar, Porrúa, México, 2024, p. 68

elementos que son de suma importancia para analizar casos similares que se presenten posteriormente.

Esa disyuntiva es relevante porque el conflicto no se agotaba con la mera reinstalación. Mientras se resolvía el juicio, también estaba en juego la posibilidad de que la trabajadora conservara ingreso, atención médica y continuidad en sus cotizaciones. Por eso, la medida provisional no podía analizarse como una prestación accesoria. Su función era impedir que la dilación procesal afectara derechos que, aun cuando dependían del resultado del juicio, requerían una respuesta inmediata.

Desde una perspectiva de género, el punto central no es afirmar de manera genérica que el embarazo *per se* merece protección. La cuestión es más específica: un despido alegado durante el embarazo puede producir efectos diferenciados porque la pérdida del empleo puede coincidir con falta de ingreso, incertidumbre médica y riesgo de interrupción de prestaciones de seguridad social. La igualdad sustantiva exige que la autoridad identifique esos efectos durante el proceso, no sólo al dictar la resolución final.

En ese sentido, la perspectiva de género no debe operar como una fórmula discursiva. Debe traducirse en una forma distinta de analizar la urgencia. Si la autoridad laboral aplica mecánicamente la regla de que primero debe resolverse la acción principal y después las demás prestaciones, puede terminar trasladando a la trabajadora los costos materiales de la demora. Una resolución favorable dictada meses o años después puede resultar insuficiente si durante el trámite se interrumpieron condiciones básicas para sostener el juicio.

No obstante, la protección provisional tampoco puede convertirse en una condena anticipada. Ese es el punto crítico más importante del caso. Si el pago semanal para mínimo vital y la continuidad de cuotas obrero-patronales se conceden antes de resolver el fondo, la autoridad debe explicar con claridad por qué procede esa medida, cuál es su alcance, cuánto debe durar y bajo qué condiciones puede revisarse. La sentencia tendría mayor solidez si se hubieran precisado al menos cuatro elementos clave:

1. Acreditación del embarazo,
2. Indicios razonables del despido alegado,
3. Riesgo concreto derivado de la demora Y
4. Proporcionalidad de la medida

La falta de esos estándares abre la puerta a varias interrogantes, que incluso podrían considerarse como medidas discrecionales o criterios poco uniformes. ¿Basta con que exista embarazo y se alegue despido? ¿Debe acreditarse un riesgo específico para la subsistencia o la seguridad social? ¿Qué elementos debe valorar la autoridad para fijar el monto del pago provisional? ¿Cómo evitar que la medida cautelar se confunda con la satisfacción anticipada de salarios o indemnizaciones? Así bien, la resolución responde adecuadamente al caso concreto, pero no ofrece una metodología suficiente para resolver casos futuros.

Mención especial merece el mínimo vital que debe entenderse como parámetro cautelar, no como una prestación laboral autónoma. Su finalidad no es sustituir el estudio sobre reinstalación, salarios caídos o indemnización, sino evitar que la trabajadora quede sin medios de subsistencia mientras se decide el conflicto. Esta precisión es indispensable para defender la medida sin alterar la naturaleza del proceso laboral. Sin embargo, el parámetro elegido por el Tribunal también merece discusión: tomar como base el salario reconocido por la parte demandada puede ser prudente para no prejuzgar sobre el salario real, pero puede resultar insuficiente en contextos de subregistro, pagos informales o discrepancias sobre el ingreso efectivamente percibido.

Así pues, la decisión del Tribunal Colegiado no debería entenderse como una autorización automática para conceder pagos provisionales en todo despido alegado durante el embarazo. Ese análisis sería peligroso, porque podría confundir la estabilidad laboral reforzada con una satisfacción anticipada de prestaciones. Lo que sí permite sostener es que la autoridad laboral tiene una obligación reforzada de análisis cuando la demora pueda comprometer ingreso, salud o seguridad social.

A manera de reflexión final, el Amparo en Revisión Laboral 12/2022 debe estudiarse como una decisión correcta, pero incompleta. Por una parte corrige el formalismo de la Junta al reconocer que la estabilidad laboral reforzada de una trabajadora embarazada no puede quedar suspendida hasta el laudo cuando la demora compromete ingreso, salud y seguridad social. Pero por otra, deja pendiente una construcción más precisa sobre el estándar de procedencia de las medidas provisionales, el alcance del mínimo vital y la relación entre estabilidad laboral reforzada y seguridad social. La verdadera transformación exige comprender que, en ciertos casos, la igualdad sustantiva también se juega durante el proceso y no sólo en la resolución que lo concluye.

Brenda Tufiño Gómez

Profesora Investigadora en la Facultad de Derecho y Ciencias Sociales
de la Universidad Autónoma del Estado de Morelos (México)-UAEM

Bibliografía citada:

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIAS CIVIL Y DE TRABAJO DEL OCTAVO CIRCUITO, Amparo en Revisión Laboral 12/2022, relacionado con Incidente en Revisión Laboral 312/2021, sentencia de 13 de julio de 2022, México

Ley Federal del Trabajo, artículo 857, texto vigente

MENDIZÁBAL BERMÚDEZ GABRIELA, TUFÍÑO GÓMEZ BRENDA, Derecho Social Familiar, Porrúa, México, 2024

SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN, Tesis aislada VIII.1o.C.T.2 L (11a.), registro digital 2028622, “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”, Semanario Judicial de la Federación, Undécima Época, 2024, México.