



Asesorías y Tutorías para la Investigación Científica en la Educación Puig-Salabarría S.C.
José María Pino Suárez 460-2 esq a Lerdo de Tejada. Toluca, Estado de México. 7223898476

RFC: ATI120618V12

Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores.

<http://www.dilemascontemporaneoseducacionpoliticayvalores.com/>

Año: XIV Número: 1 Artículo no.:74 Período: 1 de septiembre al 31 de diciembre del 2026

TÍTULO: La conciliación prejudicial en pensiones de cesantía en edad avanzada y vejez. Una propuesta de reforma en la Ley Federal del Trabajo.

AUTORES:

1. Lic. Ana Lidia Romo Esquivel.
2. Dr. Jesús Alejandro Sánchez Delgado.
3. Máster. María Guadalupe Aguilar Silva.
4. Dra. Helen Contreras Hernández.

RESUMEN: La reforma a la Ley Federal del Trabajo de 2019 instauró la conciliación prejudicial obligatoria como etapa previa a la vía judicial para dirimir controversias laborales y de seguridad social; sin embargo, omitió incluir los conflictos derivados de pensiones por cesantía en edad avanzada y vejez como casos de excepción a dicha etapa; situación que la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación confirmó mediante la jurisprudencia 2a./J.19/2022. Este artículo analiza la viabilidad jurídica de reformar la Ley Federal del Trabajo para incorporar dichos conflictos entre las excepciones a la conciliación prejudicial obligatoria. En este estudio se concluye que la reforma propuesta garantiza la tutela efectiva de los derechos previsionales de la población de mayor edad.

PALABRAS CLAVES: conciliación prejudicial, seguridad social, pensión de vejez, cesantía en edad avanzada, reforma legislativa

TITLE: Pre-Trial Conciliation in old age and retirement pensions. A proposal to amend the Federal Labor Law.

AUTHORS:

1. Bach. Ana Lidia Romo Esquivel.
2. PhD. Jesús Alejandro Sánchez Delgado.
3. Master. María Guadalupe Aguilar Silva.
4. PhD. Helen Contreras Hernández.

ABSTRACT: The 2019 reform to the Federal Labor Law established mandatory pre-litigation conciliation as a prerequisite to judicial proceedings for resolving labor and social security disputes; however, it failed to include disputes arising from pensions for advanced-age unemployment and old age among the exceptions to this stage—a position confirmed by the Second Chamber of the Supreme Court of Justice of the Nation in precedent 2a./J.19/2022. This article analyzes the legal feasibility of amending the Federal Labor Law to include such disputes among the exceptions to mandatory pre-litigation conciliation. The study concludes that the proposed reform guarantees effective protection of the social security rights of the elderly population.

KEY WORDS: pre-trial conciliation, social security, old-age pension, early retirement, legislative reform

INTRODUCCIÓN.

Durante los últimos tiempos, el sistema de justicia laboral en nuestro país ha evolucionado de manera notable, principalmente a partir de la reforma constitucional del 24 de febrero del 2017, y posteriormente, con la reforma a la Ley Federal del Trabajo (LFT) publicada el 1 de mayo del 2019. Entre las novedades más destacadas se encuentran la relativa a la transferencia de la impartición de justicia laboral al Poder Judicial, la supresión de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, y la instauración de una etapa de conciliación prejudicial obligatoria como condición de procedibilidad previa a cualquier demanda ante los nuevos tribunales laborales (Rodríguez Castañeda & Márquez Hill, 2023).

El sustento constitucional de esta etapa conciliatoria lo encontramos en el artículo 17, fracción V, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM), que ordena a las leyes prever

mecanismos alternativos de solución de controversias (Secretaría del Trabajo y Previsión Social [STPS], 2020); por lo tanto, en materia laboral, la conciliación prejudicial ha resultado ser un mecanismo útil en la resolución de conflictos suscitados entre empleadores y trabajadores, evitando la necesidad de judicializar dichas controversias; sin embargo, este recurso presenta una eficacia limitada en la resolución de conflictos individuales de seguridad social, especialmente aquellos relacionados con el otorgamiento de pensiones por cesantía en edad avanzada y vejez.

De acuerdo con lo establecido en la fracción III del artículo 685 Ter de la LFT, diversos conflictos de seguridad social se encuentran exentos de la obligación de agotar la etapa conciliatoria, entre los que se incluyen aquellos relacionados con riesgos de trabajo, maternidad, enfermedades, invalidez, vida, guarderías y prestaciones en especie; sin embargo, excluye los conflictos pensionarios de cesantía en edad avanzada y vejez (Secretaría del Trabajo y Previsión Social [STPS], 2020). Esta omisión dio lugar a criterios contradictorios entre los Tribunales Colegiados de Circuito, lo que motivó a que la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN) resolviera la contradicción de tesis a través de la jurisprudencia 2a./J.19/2022, en la que se confirmó que dichos conflictos sí deben agotar la etapa conciliatoria (SCJN, 2022).

Este panorama deriva al planteamiento de la siguiente pregunta: ¿cuáles son los argumentos jurídicos que sustentan la reforma del artículo 685 Ter fracción III de la LFT para incluir los conflictos vinculados con las pensiones de cesantía en edad avanzada y vejez? Para responder a ello, se revisan las bases doctrinales, normativas y jurisprudenciales del sistema de conciliación prejudicial, se analiza la naturaleza irrenunciable de los derechos pensionarios, se evalúan los resultados de la conciliación en esta materia, y finalmente, se formula una propuesta concreta de reforma legislativa.

La pertinencia de este estudio se fundamenta en que los individuos que solicitan el otorgamiento de pensión de vejez o cesantía son reconocidos como un grupo en situación de vulnerabilidad por la Constitución Federal y los tratados internacionales, en virtud del rango de edad al que pertenecen que

corresponde a 60 años o más. Someter dichos conflictos a un proceso de conciliación puede implicar una afectación al cumplimiento de los estándares internacionales sobre el derecho humano a la seguridad social, y en lo establecido en artículo 17 constitucional que garantiza el derecho a una justicia pronta y expedita.

En consecuencia, el objetivo general del presente estudio consiste en identificar los fundamentos que justifiquen la reforma a la fracción III del artículo 685 Ter de la LFT para la propuesta de la adición de los conflictos inherentes a pensiones de cesantía en edad avanzada y vejez como casos de excepción a la instancia de conciliación prejudicial.

DESARROLLO.

Mecanismos Alternativos de Solución de Controversias y la Conciliación Prejudicial Laboral.

Los mecanismos alternativos de solución de controversias (MASC) son procedimientos que constituyen una alternativa a la intervención judicial puesto que permiten a las partes llegar a la resolución de un conflicto (Cuadra Ramírez, 2011). En un sentido amplio comprenden la mediación, la conciliación, la junta restaurativa y el arbitraje; mientras que en un sentido estricto, se refieren a procesos de resolución privada con o sin la participación de un tercero neutral (Hernández Mendoza, 2023).

En específico, la conciliación es un proceso que plantea alternativas, propuestas por un tercero imparcial, de solución con el fin de llegar a un acuerdo. Distinto a los procesos de mediación, el conciliador tiene la posibilidad de presentar propuestas concretas a las partes, situación que facilita la resolución de la controversia cuando existe margen real de negociación.

La reforma del 2019 a la LFT estableció la conciliación como un procedimiento obligatorio y lo configuró como condición de procedibilidad; asimismo, facultó a los Centros de Conciliación federales y locales para sugerir propuestas de solución, dentro de las que se incluyen los asuntos relacionados con el monto de las prestaciones y los plazos de cumplimiento. Esta reforma surgió a partir de las conclusiones obtenidas en los foros consultivos organizados por el Centro de Investigación y Docencia Económicas

(CIDE) en el 2014, en los cuales se precisó que una de las mayores dificultades para el acceso a la justicia laboral radicaba en los procesos prolongados y onerosos (Ruíz Moreno & Ruíz Buenrostro, 2018). En este sentido, la conciliación prejudicial ha demostrado ser efectiva para la resolución de conflictos trabajador-patrón, prescindiendo de la intervención judicial (Secretaría del Trabajo y Previsión Social [STPS], 2020). Desde una perspectiva histórica, la conciliación en materia laboral en México no es un procedimiento inédito. Previo a la reforma del 2017, la conciliación ya formaba parte de un procedimiento ordinario ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje; no obstante, presentaba limitaciones por la vasta cantidad de casos y la insuficiencia del personal especializado.

Con la reforma constitucional, la conciliación dejó de integrarse dentro del proceso judicial y se instauró como una etapa previa, independiente e institucionalizada, con centros y personal especializados, y plazos específicos. Esta reestructuración se diseñó con el propósito de obtener experiencias favorables como las presentadas en países como Chile y Colombia en donde han resultado beneficiosos los procesos de conciliación laboral extrajudicial en conflictos asociados a temas de montos salariales, despidos injustificados o condiciones de trabajo; empero, ninguno de estos mecanismos fue contemplado para atender conflictos de seguridad social de naturaleza pensionaria; toda vez, que en estos casos, la existencia del derecho en disputa depende del cumplimiento de los supuestos normativos objetivos y no de la voluntad de las partes (Ruíz Moreno & Ruíz Buenrostro, 2018; Marquet Guerrero, 2010).

Resulta fundamental identificar los principios que rigen la conciliación prejudicial laboral, dado que estos permiten distinguir las limitaciones de dicho procedimiento en el marco de las controversias vinculadas a la seguridad social.

El artículo 648-H de la LFT establece que el procedimiento conciliatorio se encuentra regulado por los principios de imparcialidad, legalidad, buena fe, confidencialidad, equidad, flexibilidad, neutralidad e información (Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión [LFT], 2026). Es preciso destacar los principios de equidad y de flexibilidad, puesto que ambos argumentan que las partes poseen capacidad de

negociación sobre el objeto de conflicto; es decir, que el acuerdo es asequible a partir del moldeamiento de los involucrados, lo que resulta adecuado para resolver controversias sobre el monto de una liquidación o el reconocimiento de horas extra, pero procede ineficazmente con asuntos relacionados con el otorgamiento de una pensión, que se encuentra supeditada a los requisitos legales, precisos e inamovibles que no permiten ser alterados por la voluntad de las partes (Martínez Martínez, 2023).

El principio de confidencialidad permite que las manifestaciones efectuadas en la etapa conciliadora permanezcan fuera de un procedimiento judicial; sin embargo, no suprime el costo temporal que representa esta etapa para el adulto mayor, dado que el tiempo que requiera la resolución de la controversia es igual al periodo en el que el adulto asegurado continuará sin recibir el ingreso pensionario correspondiente. Desde esta perspectiva, Cuadra Ramírez (2011) señala que la evaluación de los MASC no debe basarse únicamente por su tasa de resolución, sino que también debe considerar la idoneidad del mecanismo respecto al tipo del conflicto que atienden: un procedimiento puede resultar efectivo para determinados conflictos, y al mismo tiempo, ser inadecuado para la resolución de otros.

El arbitraje, en contraste con la conciliación, corresponde a un procedimiento en el que un tercero —el árbitro— está facultado para resolver la controversia mediante una resolución vinculante, equiparable con un proceso judicial. Es importante puntualizar las distinciones entre ambos mecanismos en función de comprender los fundamentos que justifican el por qué ninguno de los dos MASC es adecuado para atender conflictos pensionarios: por un lado, la conciliación resulta inapropiada porque precisa voluntad positiva de las partes; por otro, el arbitraje no procede, puesto que el carácter público de los organismos de seguridad social limita supeditar sus actos administrativos a la decisión de un árbitro privado.

Dado que la conciliación y el arbitraje no son procedentes para resolver los CISS pensionarios, se concluye que el método más conveniente es el proceso judicial, debido a que cuenta con las garantías procesales, los poderes de instrucción, y la legitimidad institucional necesarios para revisar, y en su caso, revocar las determinaciones emitidas por el IMSS o el ISSSTE (Marquet Guerrero, 2010; Cuadra Ramírez, 2011).

El Derecho a la Seguridad Social como Derecho Humano.

La seguridad social se concibe como el conjunto de mecanismos que el Estado establece con el propósito de garantizar un ingreso digno y la protección de la salud, mediante la participación de los trabajadores, empleadores y el Estado (Belmont Lugo & Parra García, 2017). De acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el alcance de este derecho comprende la prestación de servicios de salud y protección económica cuando enfrentan contingencias como la enfermedad, la invalidez, la maternidad, los accidentes de trabajo, el desempleo o la vejez (OIT, 2002).

En el contexto constitucional mexicano, el derecho a la seguridad social se encuentra reconocido en el artículo 123, apartado A, fracción XXIX, de la CPEUM, el cual articula que la Ley del Seguro Social es un ordenamiento de utilidad pública, orientado a brindar protección frente a contingencias como la invalidez, la vejez, el fallecimiento, el desempleo involuntario, las enfermedades otros accidentes, además de brindar servicios de guardería y otras prestaciones orientadas al bienestar de los trabajadores y sus familias (Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión [CPEUM], 2026).

La SCJN ha considerado este fundamento constitucional como una norma de aplicación directa que genera derechos subjetivos exigibles ante los tribunales. Esto implica que el derecho a la pensión por vejez o cesantía es un derecho constitucional concreto y no se encuentra sujeto a la voluntad administrativa del organismo asegurador, por lo que la negativa injustificada de este derecho, cuando se cumplen todos los requisitos legales, representa una violación directa a la Constitución, la cual debe ser resuelta por vía judicial y no mediante mecanismos de negociación extrajudicial (Rodríguez Castañeda & Márquez Hill, 2023; González Carvallo et al., 2022).

En México, la Ley del Seguro Social (LSS) de 1995 organiza el régimen obligatorio en cinco ramos de seguro: Riesgos de Trabajo, Enfermedades y Maternidad, Invalidez y Vida, Retiro/Cesantía en Edad Avanzada y Vejez (RCAV), y Guarderías y Prestaciones Sociales. Con respecto a la cesantía en edad avanzada, el artículo 154 de la LSS señala que esta procede cuando el asegurado deja de desempeñar una

actividad laboral remunerada a partir de los 60 años y reúne un mínimo de mil semanas de cotización; asimismo, a partir de los 65 años, el derecho pensionario se encuentra reconocido en el artículo 162 (Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión [LSS], 2026).

En el sistema pensionario mexicano participan tres partes que corresponden al trabajador, el patrón y el Estado, las cuales son administradas mediante cuentas individuales por parte de las Administradoras de Fondos para el Retiro (AFORE). El trabajador realiza una aportación a dicha cuenta por cada semana laboral cotizada en el periodo laboral activo.

Para acceder a la pensión, la LSS estipula que deben cumplirse como mínimo un total de mil semanas o lo que es igual a un aproximado de 19 años y medio de remuneración continúa; por lo tanto, el derecho pensionario no es un asunto que deba estar sujeto a la negociación, dado que es el resultado del cumplimiento de las obligaciones laborales a lo largo de los años. En consecuencia, negar el reconocimiento de este derecho representa una afectación a la economía actual del trabajador, a la par que también implica el desconocimiento de las aportaciones efectuadas durante la trayectoria laboral (Belmont Lugo & Parra García, 2017; OIT, 2002).

La seguridad social, además, es un derecho el cual incluso el titular no se encuentra facultado para disponer de él o cederlo por su voluntad, por lo que se trata de un derecho irrenunciable (Morales Ramírez, 2021). Está condición es precisamente lo que la vuelve incompatible con la conciliación prejudicial obligatorio, tal como se fundamenta en los apartados siguientes. En México, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, impone al Estado el deber de proteger el derecho de acceso al sistema de seguridad social sin inconvenientes (González Carvallo et al., 2022).

En la práctica jurídica, el carácter irrenunciable de este derecho tiene efectos concretos, ya que cualquier convenio, renuncia o transacción vinculada a la disposición de un derecho de seguridad social no contará con validez alguna, aun cuando exista aceptación voluntaria del titular. En consecuencia, si un asegurado, durante un procedimiento conciliatorio, se muestra de acuerdo con recibir un monto pensionario menor al

que legalmente le corresponde, dicho convenio no sería válido y puede estar sujeto a impugnación posterior. Ante esta situación, el mecanismo de conciliación se considera ineficaz, aunado a que puede colocar al adulto mayor en una posición de desventaja al aceptar una resolución perjudicial que afecten sus derechos, debido a su vulnerabilidad económica (Morales Ramírez, 2021; Belmont Lugo & Parra García, 2017).

La Convención Americana sobre Derechos Humanos, en concordancia con el Protocolo de San Salvador, incorpora el derecho a la seguridad social como parte de los derechos económicos, sociales y culturales que deben ser respetados y cumplidos por el Estado de manera progresiva. La Corte Interamericana de Derechos Humanos ha establecido que el principio de progresividad compromete a los Estados a cumplir con la obligación de suprimir cualquier obstáculo que dificulten el ejercicio efectivo de este derecho. En este sentido, una etapa procedimental que no ofrece resultados beneficiosos en conflictos pensionarios puede ser categorizada como un impedimento para el ejercicio del derecho a la seguridad social (González Carvallo et al., 2022).

Los Conflictos Individuales de Seguridad Social y la imposibilidad de conciliar.

Los conflictos individuales de seguridad social (CISS) presentan particularidades que los diferencian de los conflictos laborales ordinarios. El conflicto laboral implica la atención de controversias surgidas en la relación entre el trabajador y el patrón, sobre las prestaciones en donde existe posibilidad de llegar a un acuerdo mediante la negociación sobre los montos, los plazos y las modalidades; por el contrario, en los CISS el conflicto surge en la relación entre el asegurado y la institución pública, por lo que su resolución es de naturaleza administrativa, la cual se fundamenta en criterios técnicos y bases de datos que no pueden ser alterados por voluntad de las partes (Martínez Martínez, 2023).

Martínez Martínez (2023) señaló que las normas adjetivas que regulan la conciliación manifiestan diversos inconvenientes con los conflictos vinculados con la seguridad social; una de las dificultades iniciales del procedimiento corresponde a aquellas dificultades técnicas para realizar el registro en la plataforma del

Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral en asuntos relacionados con el reconocimiento de una pensión. En consecuencia, la autora refiere que la conciliación puede utilizarse únicamente para establecer las formas de entrega del recurso previamente reconocido, no para cambiar las particularidades de este, en virtud de que estas no están a disposición de la modificación por la voluntad de las partes.

Morales Ramírez (2023) resalta que el hecho de que agotar la etapa conciliadora resulte una obligación para el asegurado implica asumir que los derechos de seguridad social puede ser objeto de negociación, lo que entra en contradicción con los estándares interamericanos de los derechos humanos; en este sentido sugiere, que el Pleno de la SCJN lleve a cabo una interpretación de la norma constitucional y legal con el propósito de incluir las pensiones por vejez y cesantía en edad avanzada como parte de los casos exceptuados del artículo 685 Ter. Desde esta perspectiva, la reforma del 2019, al no distinguir de manera adecuada los conflictos laborales de los conflictos individuales, dio lugar a una tensión normativa que genera afectaciones adversas a los derechos procesales de los asegurados.

Otro aspecto que evidencia la incompatibilidad en los CISS pensionarios es la desigualdad entre las partes. Instituciones públicas como el IMSS y el ISSTE son entidades que dispone de recursos técnicos, asesoría jurídica permanente y criterios institucionales estandarizados, mientras que el asegurado generalmente es una persona adulta mayor con restricciones económicas que carece de representación legal durante el proceso de conciliación. Esta circunstancia propicia a que la etapa conciliatoria se desarrolle mediante una condición de desigualdad, sin disponer de las garantías que un proceso judicial facilita; por consiguiente, la imparcialidad del conciliador no resulta suficiente para equilibrar la desventaja en la que se encuentra el asegurado (Cuadra Ramírez, 2011; Hernández Mendoza, 2023).

Aunado a lo anterior, debe considerarse un aspecto de carácter procedimental que suele pasar desapercibido: previo a acudir al Centro de Conciliación, ya ha efectuado las etapas relacionadas con el proceso administrativo que involucran la presentación de la solicitud de pensión, entrega de documentación pertinente, y la recepción de una resolución de su petición; dicho de otra manera, al

momento del proceso conciliatorio, ya existe una decisión administrativa sustentada en los registros y en la normativa de la propia institución; por lo tanto, la conciliación no constituye el primer espacio de diálogo sobre el conflicto entre las partes, sino una instancia adicional en la que el asegurado plantea por segunda ocasión una solicitud que previamente fue resuelta por la institución. La característica repetitiva de este procedimiento provoca que la conciliación se convierta en un trámite adicional ineficaz para solucionar la controversia (Martínez Martínez, 2023; Morales Ramírez, 2021).

Enfoque y diseño de la investigación.

El diseño de la presente investigación es de carácter mixto: predominantemente cualitativo para el análisis de normas jurídicas, conceptos doctrinales y criterios jurisprudenciales, y complementariamente cuantitativo para la revisión de datos estadísticos sobre la actividad de los Centros Federales de Conciliación (Álvarez & Cortes, 2020). El diseño corresponde a un estudio de caso mediante revisión bibliográfica sistemática, adecuado cuando el objetivo es construir un argumento jurídico sólido con base en el estado del conocimiento existente e identificar omisiones normativas para formular propuestas de reforma (Hernández Mendoza, 2023).

El método de análisis-síntesis fue el recurso metodológico central: primero se descompusieron los elementos del problema —naturaleza de los CISS, requisitos de procedibilidad, resultados de la conciliación, criterios jurisprudenciales— para luego integrarlos en una propuesta coherente de reforma legislativa.

Fuentes y procedimiento de recolección de datos.

Las fuentes consultadas se clasifican en tres grupos: El primero comprende fuentes primarias de carácter jurídico aplicable, integradas por la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la Ley Federal del Trabajo y la Ley del Seguro Social, la Convención Americana sobre Derechos Humanos, y las Normas de la OIT. El segundo grupo incluye la jurisprudencia de la SCJN, en particular la tesis 2a./J.19/2022 y

los precedentes de los Tribunales Colegiados que originaron la contradicción de criterios. El tercer grupo abarca fuentes secundarias: artículos de revistas indexadas, libros especializados, documentos institucionales de la STPS, y estadísticas de los Centros Federales de Conciliación. La búsqueda se realizó en Scielo, Redalyc, la Biblioteca Jurídica Virtual del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM, el Semanario Judicial de la Federación, y los repositorios digitales de la STPS y la SCJN.

Como instrumento de recolección de datos empíricos se diseñó una cédula de entrevista con preguntas abiertas, aplicada al personal operativo del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral con residencia en Tampico y Ciudad Victoria, Tamaulipas. El muestreo fue selectivo de informantes clave, priorizando a conciliadores con experiencia directa en CISS. Las preguntas se orientaron a cuantificar las solicitudes recibidas, los acuerdos conciliados, los no conciliados y los tiempos promedio del procedimiento, así como a obtener la valoración cualitativa del personal sobre la efectividad del mecanismo en materia pensionaria.

análisis de datos y consideraciones éticas.

El análisis de las fuentes normativas y doctrinales se realizó mediante análisis de contenido jurídico y comparativo de marcos legales nacionales e internacionales. Las estadísticas se procesaron de forma descriptiva para contextualizar los hallazgos cualitativos. La investigación respetó la confidencialidad de los datos personales de los asegurados en los expedientes consultados. Las entrevistas se realizaron con consentimiento informado de los participantes, quienes fueron informados del propósito académico del estudio. No se identificaron conflictos de interés entre el investigador y las instituciones objeto de análisis.

Eficiencia estadística de la conciliación en conflictos pensionarios.

Los datos obtenidos en los Centros Federales de Conciliación de Tampico y Ciudad Victoria son coherentes con la tendencia que la doctrina ha documentado a nivel nacional: el porcentaje de acuerdos conciliatorios en materia de pensiones de cesantía en edad avanzada y vejez resulta marginal en

comparación con los obtenidos en conflictos estrictamente laborales. El personal entrevistado reportó que la amplia mayoría de los procedimientos en esta materia concluyen con constancias de no conciliación, toda vez que la institución de seguridad social comparece señalando que la resolución administrativa que negó o modificó la pensión se sustenta en los registros de cotización existentes en su sistema, sin que cuente con facultades para modificarlos unilateralmente en sede conciliatoria.

El tiempo promedio desde la presentación de la solicitud de conciliación hasta la emisión de la constancia de no acuerdo oscila entre 45 y 60 días naturales. Este lapso —que la persona asegurada de 60 años o más debe esperar antes de poder acceder al tribunal laboral— carece de beneficio práctico cuando el resultado previsible es la falta de acuerdo. El personal operativo consultado manifestó, de manera uniforme, que no considera la conciliación prejudicial un mecanismo efectivo para resolver controversias sobre el otorgamiento de pensiones de cesantía en edad avanzada y vejez.

Análisis de la Jurisprudencia 2a./J.19/2022.

La Jurisprudencia 2a./J.19/2022 tuvo su origen en la existencia de criterios contradictorios entre Tribunales Colegiados de Circuito relativos a la procedencia de la conciliación prejudicial en los conflictos pensionarios. Algunos argumentaban que estas controversias se encontraban tácitamente incluidas en las excepciones del proceso de conciliación prejudicial especificadas en la fracción III del artículo 685 Ter, por su similitud con las materias expresamente señaladas; por el contrario, otros aducían, que al no estar establecido concretamente como una de las excepciones, estos casos estaban obligados a agotar la etapa conciliadora.

Al resolver la contradicción, la Segunda Sala de la SCJN adoptó una interpretación literal de la norma y concluyó que la exclusión de las pensiones por cesantía en edad avanzada y vejez inferirse, dado que el legislador estuvo en posibilidad de incorporarlas y optó por omitirlas; asimismo, precisó que la conciliación no supone, por sí misma, la disposición del derecho sino la oportunidad de dialogar las modalidades para su cumplimiento (SCJN, 2022).

El criterio adoptado por la SCJN ha recibido diversas críticas a la doctrina. Morales Ramírez (2023) subraya que la decisión se inclinó por la intención del legislador, prescindiendo del análisis sobre la incompatibilidad del proceso conciliatorio con las particularidades de los derechos de seguridad social, lo que se aparta del principio propersona establecido por el artículo 1 de la CPEUM.

Como respuesta a lo anterior, Martínez Martínez (2023) considera que imponer el agotamiento de esta etapa, cuando los resultados son previsiblemente desfavorables, representa una limitación para el acceso a la justicia, aunque el objetivo del conciliador no sea propenso a la renuncia de los derechos del asegurado; en consecuencia, una interpretación teleológica de la norma —orientada a garantizar justicia pronta y expedita— exige integrar las pensiones de vejez y cesantía al catálogo de excepciones.

Interpretación de los resultados a la luz de la literatura.

Los resultados obtenidos respaldan la hipótesis planteada al evidenciar que la conciliación prejudicial en materia de pensiones de cesantía en edad avanzada y vejez opera como un trámite administrativo de escaso valor añadido que demora el acceso a la justicia. Este hallazgo es consistente con las conclusiones de Martínez Martínez (2023) y Morales Ramírez (2023), quienes desde distintas perspectivas —procesal la primera, constitucional e interamericana la segunda— sostienen la incompatibilidad estructural del mecanismo con esta clase de conflictos.

La disimilitud con los conflictos laborales ordinarios radica en que, en estos últimos, el patrón y el trabajador pueden llegar a acuerdos relativos a temas de montos de liquidación, plazos de pago o reconocimiento de antigüedad, puesto que corresponden a obligaciones cuyo cumplimiento permite cierto margen de negociación; por el contrario, en los conflictos pensionarios, la decisión de la institución de seguridad social no depende de la voluntad de las partes, sino que es producto de un proceso regulado administrativo que puede ser modificado únicamente por vía jurisdiccional.

Es importante señalar, que la jurisprudencia 2a./J.19/2022 no es un aspecto que esté en discusión desde su aplicación formal; debido a que la SCJN realizó una interpretación gramatical desde una disposición

que no incluían expresamente los conflictos pensionarios dentro de las excepciones previstas. La problemática deriva en el contenido de la norma vigente; por ello, la solución reside en una modificación legislativa que atienda dicha situación; por lo que es importante destacar, que las reformas en materia de justicia laboral deben analizarse considerando la garantía de acceso efectivo a la justicia.

Propuesta de reforma al Artículo 685 Ter Fracción III de la LFT.

Con base en el análisis jurídico, doctrinal y estadístico desarrollado, se propone reformar la fracción III del artículo 685 Ter de la LFT para incorporar a los casos excluidos de la conciliación prejudicial obligatoria a las controversias relacionadas con las pensiones por cesantía en edad avanzada y vejez, además de aquellas relativas a la devolución y al pago de aportaciones de seguridad social. La reforma se plantea en los siguientes términos:

Texto vigente (artículo 685 Ter, fracción III, LFT): Quedan exceptuados de agotar la instancia conciliatoria, cuando se trate de conflictos inherentes a: III. Prestaciones de seguridad social por riesgos de trabajo, maternidad, enfermedades, invalidez, vida, guarderías y prestaciones en especie y accidentes de trabajo (Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión [LFT] 2026).

Texto propuesto (artículo 685 Ter, fracción III, LFT): Quedan exceptuados de agotar la instancia conciliatoria, cuando se trate de conflictos inherentes a: III. Prestaciones de seguridad social por riesgos de trabajo, maternidad, enfermedades, invalidez, vida, guarderías y prestaciones en especie, accidentes de trabajo (Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión [LFT] 2026), pensiones de cesantía en edad avanzada y vejez, así como la devolución y pago de aportaciones de seguridad social.

La adición propuesta se sustenta en cinco razones:

Primera: los derechos pensionarios de cesantía en edad avanzada y vejez son irrenunciables e indisponibles, lo que los priva de toda condición de negociabilidad en sede conciliatoria (Morales Ramírez, 2021; Belmont Lugo & Parra García, 2017).

Segunda: el IMSS y el ISSSTE operan con registros administrativos que no pueden modificarse sin resolución judicial, por lo que su comparecencia en los Centros de Conciliación carece de capacidad resolutoria real (Martínez Martínez, 2023).

Tercera: los adultos mayores de 60 años configuran un grupo de atención prioritaria bajo los artículos 1º y 4º constitucionales, y la Ley de los Derechos de las Personas Adultas Mayores; razón por la cual, la legislación debe suprimir aquellos trámites innecesarios que demoren el acceso a sus derechos prestacionales.

Cuarta: el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales obliga al Estado a garantizar el acceso efectivo al sistema de seguridad social sin obstáculos procedimentales desproporcionados (OIT, 2002; González Carvallo et al., 2022).

Quinta: la reforma es coherente con la ratio legis del propio artículo 685 Ter, cuyo catálogo de excepciones está orientado a materias donde la negociación resulta improcedente.

La propuesta planteada no descarta la posibilidad de que las partes opten por una solución acordada, sino que busca suprimir el carácter obligatorio de la conciliación como requisito previo para acudir a la vía judicial. En caso de que las partes consideren pertinente establecer un diálogo de negociación sobre el método o plazos de pago de una pensión, no hay razón para recurrir al mecanismo de la conciliación. La modificación propuesta únicamente pretende eliminar la carga procesal de agotar una etapa que puede generar demoras relevantes y que presenta efectividad limitada para las personas adultas mayores.

Es relevante señalar, que la reforma planteada coincide con la experiencia de otros sistemas de seguridad social de la región. En países como Argentina y Colombia, los conflictos suscitados entre el asegurado y la institución encargada de la seguridad social, relativo a cuestiones pensionarias no se encuentran obligadas a someterse a una etapa conciliadora previa, precisamente porque las soluciones administrativas convierten a la negociación extrajudicial en un procedimiento inadecuado; en este sentido, el derecho

comparado otorga un elemento adicional que respalda la pertinencia de modificar la regulación mexicana (Marquet Guerrero, 2010).

La adición de esa excepción a la LFT no implica abandonar el modelo de justicia alternativa, sino robustecerlo al designar el proceso de conciliación prejudicial para aquellos asuntos en donde implique un resultado efectivo y descargando a los Centros de Conciliación de gestiones, que por su naturaleza, están condenadas a concluir sin acuerdo.

Implicaciones teóricas y prácticas.

Desde el ángulo teórico, esta investigación contribuye a delimitar los alcances del principio de obligatoriedad de la conciliación prejudicial: dicho principio tiene plena justificación cuando las partes tienen capacidad real de negociar las prestaciones en disputa, pero carece de ella cuando los derechos en juego son irrenunciables y los obligados no tienen margen de actuación discrecional en sede extrajudicial. Esta distinción puede orientar futuros debates sobre la extensión de los MASC a otras materias de seguridad social.

En el plano práctico, la reforma propuesta tendría efectos inmediatos en la carga de trabajo de los Centros Federales de Conciliación —que dejarían de recibir solicitudes con resultado predecible— y en los tiempos de resolución de los conflictos pensionarios, acortando entre 45 y 60 días el camino hacia el tribunal. Para el asegurado adulto mayor, este ahorro no es trivial: se trata de personas, que por su condición de salud o económica, requieren una respuesta oportuna. Adicionalmente, la reforma contribuiría a la coherencia interna del artículo 685 Ter al completar el catálogo de excepciones con los supuestos, que por su naturaleza, nunca debieron quedar fuera de él.

Limitaciones del Estudio.

La investigación presenta dos limitaciones principales. En primer lugar, las entrevistas se circunscribieron a los Centros Federales de Conciliación del estado de Tamaulipas, por lo que los datos cuantitativos no son representativos a nivel nacional. En segundo lugar, no se tuvo acceso a datos desagregados por materia

en los informes estadísticos publicados por el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, lo que obligó a complementar la evidencia cuantitativa con las valoraciones cualitativas del personal entrevistado.

Recomendaciones para futuras líneas de investigación.

Se recomienda llevar a cabo estudios con alcance nacional que cuantifiquen las tasas de acuerdo y no acuerdo en CISS ante los 33 centros de conciliación federales; asimismo, sería pertinente una investigación comparada sobre el tratamiento de los conflictos pensionarios en los sistemas de conciliación de otros países latinoamericanos, a fin de identificar modelos alternativos que puedan informar el diseño institucional mexicano. Una vez aprobada —en su caso— la reforma propuesta, resultaría valioso evaluar su impacto en los tiempos de resolución y en las tasas de sentencias favorables ante los tribunales laborales.

CONCLUSIONES.

La conciliación prejudicial obligatoria constituye un mecanismo importante dentro del sistema de justicia laboral mexicano cuando se aplica a los conflictos derivados de la relación entre trabajadores y empleadores, ámbito para el cual fue concebida; no obstante, su aplicación a los conflictos relacionados con las pensiones por cesantía en edad avanzada y vejez ha generado dificultades procesales que no representan una ventaja para las partes involucradas y que retrasan el acceso a una tutela judicial efectiva de las personas aseguradas, particularmente de quienes se encuentran en una condición de mayor vulnerabilidad.

El análisis jurídico, doctrinal y estadístico realizado permite identificar que la fracción III del artículo 685 Ter de la LFT presenta una omisión respecto de los conflictos pensionarios, cuya atención corresponde al ámbito legislativo; en ese sentido, la incorporación al régimen de exclusiones relacionadas con las pensiones por cesantía en edad avanzada y vejez, incluyendo aquellas referentes a la devolución y al pago

de aportaciones de seguridad social, resulta congruente con la finalidad de la norma; además, dicha modificación encuentra sustento en la naturaleza irrenunciable de los derechos de seguridad social, en los compromisos internacionales asumidos por México en materia de derechos humanos, y en el mandato constitucional de garantizar una justicia pronta y expedita.

La propuesta de reforma desarrollada en este artículo proporciona una alternativa de modificación legislativa con una redacción compatible en el marco jurídico vigente, y sustentada en los argumentos expuestos a lo largo de la investigación. Su eventual incorporación contribuiría al fortalecimiento de la protección de los derechos pensionarios de las personas adultas mayores, sin deteriorar el reconocimiento que la conciliación prejudicial ofrece en los conflictos derivados de la relación laboral; asimismo, los resultados de la jurisprudencia 2a./J.19/2022 evidencian que la corrección de esta omisión no puede provenir de la vía judicial: corresponde al Congreso de la Unión asumir esta responsabilidad.

Es importante destacar, que la propuesta de reforma no pretende disminuir el alcance del modelo de justicia alternativa implementado en las reformas del 2017 y 2019; por el contrario, busca fortalecer su funcionamiento al delimitar los asuntos en los que la conciliación prejudicial puede cumplir eficazmente su finalidad. Cuando este mecanismo se aplica a controversias en las que no existe una posibilidad de alcanzar acuerdos, se incrementa la carga de trabajo de los Centros de Conciliación y reduce la confianza de su utilidad. Mientras que destinar la conciliación a los conflictos en los que las partes pueden disponer del objeto de la controversia favorece un uso más eficiente del mecanismo y contribuye a fortalecer la confianza de los trabajadores en este medio de solución de conflictos; desde esa perspectiva, la exclusión de los conflictos pensionarios de la conciliación prejudicial obligatoria no implica debilitar el modelo conciliatorio, sino adecuarlo a la naturaleza de las controversias para las que fue concebido (Cuadra Ramírez, 2011).

Finalmente, el presente estudio busca ser un insumo concreto para el proceso legislativo. La propuesta de modificación presentada en el apartado de Resultados fue elaborada con una estructura que facilita su

incorporación en una iniciativa de reforma; asimismo, el análisis doctrinal, jurisprudencia y estadístico desarrollado puede servir como fundamento para la exposición de motivos que establecen la base de dicha propuesta.

Se espera que la investigación contribuya a la discusión académica y parlamentaria sobre la necesidad de adecuar el marco procesal laboral a las particularidades de los derechos de seguridad social, específicamente aquellos relacionados con personas adultas mayores, quienes después de años de contribución al sistema, deben contar con herramientas legislativas que favorezcan el reconocimiento oportuno de sus derechos pensionarios (Morales Ramírez, 2023).

Resulta pertinente considerar el impacto que una reforma de esta naturaleza podría tener en la percepción de la ciudadanía sobre el sistema de justicia. Cuando una persona que ha cumplido con los requisitos para acceder a una pensión –contar con 65 años o más y haber cotizado 25 años al IMSS – recibe una solución desfavorable, y además, debe agotar una etapa conciliatoria antes de acudir a vía judicial, puede percibir este requisito como un trámite adicional que retrasará la solución de su controversia. Esta situación puede provocar afectaciones en la confianza institucional en el sistema de justicia laboral y desincentivar el ejercicio de los derechos por parte de quienes enfrentan limitaciones económicas o carecen de información suficiente para continuar con el procedimiento. Suprimir esta etapa obligatoria en los conflictos pensionarios representaría una medida de reconocimiento hacia las personas, que durante su vida laboral, realizaron las aportaciones necesarias al sistema de seguridad social (Belmont Lugo & Parra García, 2017).

En síntesis, el análisis desarrollado a lo largo de esta investigación permite sostener la necesidad de reformar la fracción III del artículo 685 Ter de la LFT, a fin de exceptuar las controversias derivadas del reconocimiento y pago de las pensiones por cesantía en edad avanzada y vejez dentro de los supuestos en los que no resulta exigible la conciliación prejudicial.

La propuesta planteada no implica una transformación profunda del sistema, sino de un ajuste específico dirigido a fortalecer la congruencia en el marco normativo, evite la imposición de un trámite inútil para los justiciables más vulnerables, y reafirme el compromiso del Estado mexicano con el cumplimiento efectivo de los derechos humanos en materia de seguridad social.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

1. Álvarez, S., & Cortes, J. (2020). La tesis de investigación en derecho. Amat Editorial.
2. Belmont Lugo, J. L., & Parra García, M. L. (2017). Derecho humano a la seguridad social. Comisión Nacional de los Derechos Humanos. https://www.cndh.org.mx/sites/default/files/documentos/2019-05/Cartilla-DH_Seguridad_social.pdf
3. Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión (2026). Ley del Seguro Social. Diario Oficial de la Federación de 15 de enero de 2026. <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LSS.pdf>
4. Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión (2026). Ley Federal del Trabajo. Diario Oficial de la Federación de 14 de mayo de 2026. <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFT.pdf>
5. Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión (2026). Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Diario Oficial de la Federación de 02 de junio de 2026. <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/CPEUM.pdf>
6. Cuadra Ramírez, J. (2011). Medios alternativos de resolución de conflictos como solución complementaria de administración de justicia. Suprema Corte de Justicia de la Nación. <https://www.scjn.gob.mx/sites/default/files/transparencia/documentos/becarios/040jose-guillermo-cuadra-ramirez.pdf>
7. González Carvallo, D. B., Vara Espíndola, D. M., Cortés Cervantes, L. F., & Hernández Reyes, G. Y. (2022). Cuaderno de jurisprudencia núm. 15. Derecho a la seguridad social. Pensiones de vejez e invalidez. Centro de Estudios Constitucionales de la SCJN. <https://www.sitios.scjn.gob.mx/cec/sites/default/files/publication/documents/2023->

8. Hernández Mendoza, L. (2023). Mediación y mecanismos alternativos de solución de controversias. CONAMED. http://www.conamed.gob.mx/cmam/pdf/mediacion_masc.pdf
9. Marquet Guerrero, P. (2010). Resolución de controversias laborales y de seguridad social. Biblioteca Jurídica Virtual del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM, 623–651. <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/5/2458/37.pdf>
10. Martínez Martínez, V. L. (2023). La quimérica conciliación en los conflictos individuales de seguridad social. E-Revista Internacional de la Protección Social, 8(1), 163–188. <https://doi.org/10.12795/e-RIPS.2023.i01.08>
11. Morales Ramírez, M. A. (2021). ¿Y la justicia en materia de seguridad social? Revista Latinoamericana de Derecho Social, 1(33), 117–145. https://www.cielolaboral.com/wp-content/uploads/2021/10/morales_noticias_cielo_n10_2021.pdf
12. Morales Ramírez, M. A. (2023). Comentario a la jurisprudencia 2a./J.19/2022 relativa a la obligación de agotar la conciliación prejudicial en las pensiones de cesantía en edad avanzada y vejez, así como la devolución y pago de aportaciones de seguridad social. Revista Latinoamericana de Derecho Social, 1(36), 225–242. <https://doi.org/10.22201/ijj.24487899e.2023.36.17881>
13. Organización Internacional del Trabajo (2002). Seguridad social: Un nuevo consenso. OIT. https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40ed_protect/%40soc_sec/documents/publication/wcms_220095.pdf
14. Rodríguez Castañeda, R., & Márquez Hill, A. (2023). Curso de derecho procesal laboral: Libro para docentes. CEEAD. https://reformalaboral.stps.gob.mx/sitio/rl/doc/CEEAD_STPS_Manual_Derecho_Procesal_Laboral.pdf

15. Ruíz Moreno, Á. G., & Ruíz Buenrostro, Á. E. (2018). La instrumentación de la reforma constitucional de 2017 en materia de justicia laboral y de seguridad social en México. *Derecho Global. Estudios Sobre Derecho y Justicia*, 4(10), 127–152. <https://doi.org/10.32870/dgedj.v0i10.198>
16. Secretaría del Trabajo y Previsión Social. (2020). Hacia un nuevo modelo laboral. Reforma a la Ley Federal del Trabajo. STPS. https://reformalaboral.stps.gob.mx/sitio/rl/doc/HACIA_UN_NUEVO_MODELO_LABORAL.pdf
17. Suprema Corte de Justicia de la Nación. (2022). Jurisprudencia 2a./J.19/2022. Segunda Sala. Semanario Judicial de la Federación. <https://sjf2.scjn.gob.mx/detalle/tesis/2024532>

DATOS DE LOS AUTORES.

1. **Ana Lidia Romo Esquivel.** Egresada de la Maestría en Derecho y Procesos Orales en la Universidad Autónoma de Tamaulipas. Correo electrónico: analidiaroes@gmail.com
2. **Jesús Alejandro Sánchez Delgado.** Doctor en Derecho, Universidad Autónoma de Tamaulipas. Profesor de Horario Libre, México. Correo electrónico: jasdelgado@uat.edu.mx
3. **María Guadalupe Aguilar Silva.** Maestra en Derecho con énfasis en Laboral, Universidad Autónoma de Tamaulipas. Profesora de Horario Libre, México. Correo electrónico: maguilars@docentes.uat.edu.mx
4. **Helen Contreras Hernández.** Doctora en Derecho Privado por la Universidad de Burgos, España. Profesora de Tiempo Completo de la Universidad Autónoma de Tamaulipas, México. Jefa de la División de Estudios de Posgrado e Investigación de la Facultad de Derecho y Ciencias Sociales UAT. Correo electrónico: hcontreh@docentes.uat.edu.mx abogadacontreras@hotmail.com

RECIBIDO: 5 de julio del 2026.

APROBADO: 31 de julio del 2026.