

La excepcionalidad de la conciliación prejudicial

The exceptionality of prejudicial conciliation

Le caractère exceptionnel de la conciliation préjudiciaire

Verónica Lidia Martínez Martínez

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

Universidad Anáhuac. México

Correo electrónico: veronica.martinezma@anahuac.mx

Recepción: 19 de agosto de 2024

Aceptación: 22 de octubre de 2024

DOI: <https://doi.org/10.22201/ij.24487899e.2025.41.19479>

RESUMEN: La reforma en materia de justicia laboral, con su consecuente reforma de la Ley Federal del Trabajo, ha generado una re-evolución del derecho social. La implementación y operación de la conciliación prejudicial obligatoria, a cargo del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral y de los centros de conciliación laborales no ha sido una labor sencilla. Al respecto, han surgido diversas interrogantes en su implementación y operación, así como en lo referente a los casos en que no es necesario agotar el procedimiento de conciliación prejudicial. Estos son el objeto de estudio de este trabajo, con base en la teoría del derecho, los casos contenciosos que se han sometido a la resolución de los órganos jurisdiccionales, la normativa aplicable y su posible reforma, con la finalidad de erradicar las inconsistencias y omisiones del procedimiento de conciliación prejudicial instaurado en cumplimiento del Tratado entre los Estados Unidos Mexicanos, los Estados Unidos de América y Canadá (T-MEC) para acceder a una justicia pronta y completa en los ámbitos administrativo y jurisdiccional.

Palabras clave: conciliación; excepciones; seguridad social; derecho laboral; centros de conciliación.

ABSTRACT: The reform in the area of labor justice with its consequent reform of the Federal Labor Law has generated a re-evolution of social law. The implementation and operation of mandatory prejudicial conciliation by the Federal Center for Conciliation and Labor Registration and the Labor Conciliation Centers has not been an easy task. Various questions have arisen in its implementation and operation, as well as in relation to the cases in which it is not necessary to exhaust the prejudicial conciliation procedure, which are the object of study of this work based on the theory of law, the contentious cases that have been submitted to the resolution of the jurisdictional bodies, the applicable regulations and their possible reform, in order to eradicate the inconsistencies and omissions of the prejudicial conciliation procedure established in compliance with the Treaty between the United Mexican States, the United States of America and Canada (T-MEC) to access prompt and complete justice in the administrative and jurisdictional spheres.

Keywords: conciliation; exceptions; social security; labor law; conciliation centers.

RÉSUMÉ: La réforme de la justice du travail et la réforme consécutive du Code fédéral du travail ont généré une ré-évolution du droit social. La mise en œuvre et le fonctionnement de la conciliation préjudiciable obligatoire par le Centre fédéral de conciliation et d'enregistrement du travail et les Centres de conciliation du travail n'ont pas été une tâche simple. Diverses questions ont été soulevées lors de sa mise en œuvre et de son fonctionnement, ainsi qu'en relation avec les cas dans lesquels elle a lieu; Il n'est pas nécessaire d'épuiser la procédure préliminaire de conciliation, qui fait l'objet d'étude de cet ouvrage basé sur la théorie du droit, les cas contentieux qui ont été soumis à la résolution des organes juridictionnels, la réglementation applicable et son éventuelle réforme, avec dans le but d'éradiquer les incohérences et les omissions de la procédure préliminaire de conciliation établie conformément au Traité entre les États-Unis du Mexique, les États-Unis d'Amérique et le Canada (T-MEC) pour accéder à une justice rapide et complète dans les domaines administratif et juridictionnel.

Mots-clés: conciliation; exceptions; sécurité sociale; droit du travail; centres de conciliation.

SUMARIO: I. *Introducción.* II. *La conciliación prejudicial y sus excepciones.* III. *Discriminación en el empleo.* IV. *La designación de beneficiarios.* V. *Los conflictos individuales de seguridad social.* VI. *Tutela de derechos fundamentales y libertades pública.* VII. *Conclusión.* VIII. *Bibliografía.*

I. Introducción

La conciliación como mecanismo alternativo de solución de controversias tiene como finalidad dilucidar las controversias que surgen entre las partes involucradas. A la conciliación, en el ámbito laboral, se le dota de un carácter obligatorio prejudicial, porque se lleva a cabo en la sede del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral (CFCRL) y en los centros de conciliación locales, por lo que se atribuye a la constancia de no conciliación el carácter de requisito procedibilidad de la demanda que se interponga ante los tribunales laborales.

El objeto de estudio de este trabajo se centra en analizar a las controversias que, por su naturaleza, se les excluyó de la obligatoriedad de agotar el procedimiento de conciliación. Para lograr tal cometido, primero, conceptualizaremos a la conciliación e identificaremos los casos que se exceptuaron de agotar el procedimiento de conciliación prejudicial. Posteriormente, en los subsecuentes apartados, nos ocuparemos de analizar cada uno de los supuestos de excepción previamente identificados mediante la teoría del derecho, los casos contenciosos que se han sometido a la resolución de los órganos jurisdiccionales, la normativa aplicable y su posible reforma, con la finalidad de erradicar las inconsistencias y omisiones del procedimiento de conciliación prejudicial como una de las piezas claves que contribuye a lograr la justicia social.

II. La conciliación prejudicial y sus excepciones

La conciliación realizada por las partes, o a través del nombramiento de un tercero denominado *conciliador*, es un medio alternativo de solución de controversias de carácter voluntario. En el ámbito laboral, con la finalidad de lograr la autocomposición de los conflictos laborales, la conciliación puede llevarse a cabo en las sedes de los centros de conciliación federal o locales (conciliación extrajudicial), o en los tribunales laborales del Poder Judicial de la Federación o de las entidades federativas (conciliación judicial). Se tiene como ejemplos a la Ley núm. 24.624 y el Decreto Ley núm. 1169/96 en Argentina, así como la Ley núm. 18.847 de Abreviación de los Procesos Laborales en Uruguay, la conciliación a cargo de los centros de conciliación en México tiene un carácter extrajudicial y obligatorio, que hace procedente la inadmisión de las demandas

laborales cuando se omite presentar la constancia que acredite la conclusión del procedimiento de conciliación prejudicial.

El artículo 685 ter de la Ley Federal del Trabajo exime a las personas trabajadoras y empleadoras de agotar el procedimiento de conciliación prejudicial y de exhibir la constancia de no conciliación en los casos siguientes:

I. Discriminación en el empleo y ocupación por embarazo, así como por razones de sexo, orientación sexual, raza, religión, origen étnico, condición social o acoso u hostigamiento sexual;

II. Designación de beneficiarios por muerte;

III. Prestaciones de seguridad social por riesgos de trabajo, maternidad, enfermedades, invalidez, vida, guarderías y prestaciones en especie y accidentes de trabajo;

IV. La tutela de derechos fundamentales y libertades públicas.

En este último supuesto se encuentra la libertad de asociación y la libertad sindical, que incluye la impugnación de los estatutos de los sindicatos o su modificación, así como el reconocimiento efectivo de la negociación colectiva y la disputa de la titularidad de contratos colectivos o contratos ley.

La interpretación jurisdiccional ha sido fundamental para delimitar y determinar el contenido de los supuestos en que no es necesario agotar el procedimiento de conciliación prejudicial, de cuyo estudio nos ocupamos en este trabajo como resultado de las controversias suscitadas en el nuevo modelo de justicia laboral motivado por la entrada en vigor del Tratado entre los Estados Unidos Mexicanos, los Estados Unidos de América y Canadá (T-MEC).

III. Discriminación en el empleo

La doctrina y la jurisprudencia han distinguido a la discriminación de hecho (*de facto* o invisible) de la discriminación legal (normativa o *de jure*). El primer tipo de discriminación opera ante la ausencia de expresión de un criterio para excluir, restringir o menoscabar los derechos de los miembros de un grupo determinado, como, por ejemplo, las decisiones de un empleador para no otorgar becas para miembros no indígenas.¹

¹ Courtis, Christian, *El mundo prometido. Escritos sobre derechos sociales y derechos humanos*, México, Fontamara, 2009, p. 176.

La discriminación legal es aquella distinción basada sobre un factor prohibido que excluye, restringe o menoscaba el goce o ejercicio de un derecho. Este tipo de discriminación puede ser directa o indirecta.² La discriminación normativa directa es aquella en la que se tiene en cuenta una condición o categoría sospechosa, por ejemplo, ser extranjero, mujer, tener un rasgo étnico o profesar una determinada religión para brindar un trato menos favorable que otro en una situación comparable. La acumulación de varios motivos de discriminación, de forma que uno se añade a otro (con independencia) para crear una carga añadida, da lugar a la discriminación múltiple adicional.³ En cambio, el surgimiento de una nueva forma de discriminación múltiple, que es resultado de la combinación e interacción de una diversidad de prácticas discriminatorias, se denomina *interseccional*.

Por otra parte, la discriminación indirecta tiene lugar cuando existen leyes, políticas o prácticas en apariencia neutras, pero que, por sus efectos exclusivos o desmedidos en la práctica, provocan una situación de trato desigual y perjudicial para una determinada persona o grupo⁴ con una religión o convicción, discapacidad, edad u orientación sexual determinadas respecto de otras personas. Un ejemplo de discriminación legal indirecta son la aplicación de normas desfavorables a las personas trabajadoras a tiempo parcial, porque puede suponer una discriminación indirecta contra las mujeres que, en su mayoría, prestan sus servicios conforme a esta modalidad de contratación. Por lo tanto, conforme a estas directrices el principio de igualdad de trato consiste en la ausencia de toda discriminación directa o indirecta.⁵

En el ámbito procedimental existen disimilitudes entre los dos tipos de discriminación legal. A diferencia de la discriminación normativa directa, en la que sólo deberá acreditarse lo injustificado del criterio de distinción, en la discrimi-

² *Ibidem*, pp. 175 y 176.

³ Lama Aymá, Alejandra de, “Discriminación múltiple”, *Revista ADC*, tomo LXVI, fasc. 1, 2013, pp. 273-279.

⁴ Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, Observación General núm. 20, párrafo 10.b. https://conf-dts1.unog.ch/1%20SPA/Tradutek/Derechos_hum_-Base/CES-CR/00_1_obs_grales_Cte%20Dchos%20Ec%20Soc%20Cult.html

⁵ Art. 2.1, Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación. <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=DOUE-L-2000-82357>

nación normativa indirecta también deberá probarse el resultado perjudicial que tiene el criterio sobre una determinada persona o grupo.⁶

Sin olvidar que la igualdad no es la eliminación de la diversidad, e implica el reconocimiento de las diferencias entre las personas o los grupos sociales, el Estado está facultado para tratar a las personas de modo diferente cuando exista un criterio justificado. Los cuatro criterios que el derecho internacional de los derechos humanos ha establecido para identificar una distinción discriminatoria son los siguientes:⁷

1. Que no sea aplicada en forma objetiva, sino a partir de una característica subjetiva de la persona
2. Que no persiga un propósito legítimo
3. Que carezca de justificación razonable
4. Que no exista proporcionalidad entre la medida distintiva y la finalidad perseguida

Asimismo, en la Opinión Consultiva núm. 18/03, del 17 de septiembre de 2003, la Corte Interamericana de Derechos Humanos (Corte IDH), al examinar las implicaciones de trato diferenciado que algunas normas pueden dar a sus destinatarios, determinó lo siguiente:⁸

No habrá, pues, discriminación si una distinción de tratamiento está orientada legítimamente, es decir, si no conduce a situaciones contrarias a la justicia, a la razón o a la naturaleza de las cosas. De ahí que no pueda afirmarse que exista discriminación en toda diferencia de tratamiento del Estado frente al individuo, siempre que esa distinción parta de supuestos de hecho sustancialmente diferentes y que expresen de modo proporcionado una fundamentada conexión entre esas diferencias y los objetivos de la norma, los cuales no pueden apartarse de la justicia o de la razón, vale decir, no pueden perseguir fines arbitrarios, caprichosos, despóticos o que de alguna manera repugnen a la esencial unidad y dignidad de la naturaleza humana.

⁶ *Idem*.

⁷ Palacios Zuloaga, Patricia, *La no discriminación. Estudio de la jurisprudencia del Comité de Derechos Humanos sobre la cláusula autónoma de no discriminación*, Santiago, Universidad de Chile, 2006, p. 34.

⁸ Corte IDH, Opinión Consultiva núm. 18/03, sobre Condición Jurídica y Derechos de los Migrantes Indocumentados, 2003. <https://www.acnur.org/fileadmin/Documentos/BDL/2003/2351.pdf>

De acuerdo con lo expuesto, no se considerarán discriminatorias las distinciones, exclusiones o preferencias que se sustenten en las calificaciones particulares que exija una labor determinada,⁹ o cuando una norma nacional obligue a las personas trabajadoras a jubilarse al alcanzar determinada edad con la finalidad de fomentar la ocupación laboral de los jóvenes.

Por su parte, la Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN) ha sostenido que, cuando una distinción impugnada se apoya en una “categoría sospechosa”, debe realizarse un *test* del escrutinio estricto para examinar su constitucionalidad, a la luz del principio de igualdad, porque sobre ellas pesa la sospecha de ser inconstitucionales.¹⁰ La primera parte del *test* exige examinar si la distinción basada en la categoría sospechosa cumple con una finalidad imperiosa desde el punto de vista constitucional; es decir, debe perseguir un objetivo constitucionalmente importante y no simplemente una finalidad constitucionalmente admisible. En segundo lugar, debe analizarse si la distinción legislativa se vincula con la finalidad constitucionalmente imperiosa, es decir, debe estar totalmente encaminada a su consecución, sin que pueda considerarse suficiente la potencial conexión con los objetivos. En tercer lugar, la distinción legislativa debe ser la medida menos restrictiva para conseguir la finalidad propuesta.¹¹ De esta manera, el escrutinio estricto de las distinciones basadas en las categorías sospechosas garantiza que únicamente serán constitucionales las que tengan una justificación robusta.

La discriminación, al tener por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo, transgrede el contenido esencial del derecho humano al trabajo, conduce a situaciones contrarias a la justicia social, a la razón y la naturaleza de las cosas que rehúyen a la esencial unidad y dignidad de la naturaleza humana. Por estas agravantes la discriminación es inconciliable y se exime de agotar el procedimiento de conciliación prejudicial a la parte afectada con las distinciones basadas en una categoría sospechosa apoyada en alguno de los criterios enunciados en el último párrafo del artículo 1o. de la Constitución

⁹ Directiva 2000/78/CE del Consejo, *cit.*

¹⁰ Tesis 2a. LXXXIV/2008, *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Novena Época, t. XXVII, junio de 2008, p. 440; Tesis P./J. 120/2009, *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Novena Época, t. XXX, diciembre de 2009, p. 1255, y Tesis 1a. CIV/2010, *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Novena Época, t. XXXII, septiembre de 2010, p. 183.

¹¹ Tesis 1a./J. 87/2015 (10a.), *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Décima Época, t. I, diciembre de 2015, p. 109.

Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM): origen étnico o nacional, género, edad, discapacidades, condición social, condiciones de salud, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otra.

Cuando en la solicitud de conciliación se manifieste la existencia de acoso sexual, discriminación u otros actos de violencia contemplados por la ley en los que exista el riesgo inminente de revictimización, la autoridad conciliadora tomará las medidas conducentes para que en ningún momento se reúna o encare a la persona citada a la que se le atribuyen tales actos. En estos casos, el procedimiento de conciliación se llevará con el representante o apoderado del citado.

IV. La designación de beneficiarios

Los conflictos de seguridad social en los que, por lo general, se solicita el pago de una pensión que se equipara a los alimentos, en los casos de una incapacidad permanente, invalidez, enfermedad, maternidad y muerte, deben resolverse en un período breve de tiempo, por significar una necesidad apremiante para la persona trabajadora y sus beneficiarios que, de no cubrirse, podría poner en peligro la existencia humana. Por tal motivo, se encuentran exceptuados de agotar el procedimiento de conciliación prejudicial.

La designación de beneficiarios por muerte, como supuesto de excepción del agotamiento del procedimiento de conciliación prejudicial, ha resultado un tema debatible en el ámbito jurisdiccional cuando se encuentra vinculada con el reclamo de los derechos generados por la persona fallecida, por los efectos que produce, por la colisión del principio de continencia de la causa en sentido negativo con el principio de sencillez, y por las disimilitudes existentes entre el procedimiento establecido en la Ley Federal del Trabajo para obtener la declaración de beneficiarios y el procedimiento que debe agotarse para obtener el pago de los derechos de sucesión prestacional generados por la persona trabajadora fallecida en favor de los beneficiarios.

Una determinación adoptada por los tribunales laborales ha sido proceder a admitir la demanda que contenga las acciones de declaración de beneficiarios y la devolución de los recursos existentes en la cuenta individual del derechohabiente fallecido, con el dictado de la suspensión del procedimiento, para que las partes acudan al centro de conciliación a iniciar el procedimiento de conciliación para solicitar la devolución de los recursos existentes en la cuenta indivi-

dual del derechohabiente, mientras que del reconocimiento y la declaración de beneficiarios se ocupará el tribunal laboral.

Esta resolución ha sido objetada por contravenir el principio de la continencia de la causa como máxima directriz que debe ser observada en el dictado de las sentencias. De acuerdo con el principio de la continencia de la causa, algunos tribunales laborales se han ocupado de la declaración de beneficiarios y de la devolución de los recursos existentes en la cuenta individual del derechohabiente fallecido en una sentencia, con el fin de no fragmentar el litigio y que exista claridad, precisión y congruencia con la demanda, contestación, y demás pretensiones deducidas en el juicio, para evitar pronunciar resoluciones contradictorias. Las sentencias como normas individualizadas deben cumplir con los cinco niveles de racionalidad que se exponen en la tabla 1.

Tabla 1. Niveles de racionalidad de las normas individualizadas

Nivel	Editores	Destinatario	Sistemas jurídicos	Fines	Valores
R1	Emisor	Receptores del mensaje (legal)	El emisor sea capaz de transmitir con fluidez un mensaje (sentencia) al receptor (destinatario)	Claridad Precisión	Comunicación
R2	<i>Órgano al que se atribuye capacidad de producir D. Legislativo</i>	Individuos y órganos a los que se dirige la sentencia	Que la sentencia se inserte de manera armónica dentro del sistema jurídico	Sistematicidad Plenitud Coherencia	Seguridad Previsibilidad

R3	<i>Órgano al que se presta obediencia (soberano)</i>	Burocracia e individuos que prestan obediencia (súbditos)	Se dirige a los destinatarios para que adecuen su conducta a lo prescrito por la sentencia	Cumplimiento	Mantenimiento del orden Eficacia
R4	Portadores de intereses sociales (particulares, grupos de presión, etcétera)	Afectados por la regulación del interés o necesidad social	Cumplimiento de fines sociales en las sentencias	Fines sociales Redistribución de la riqueza Aumento o disminución de la protección social Reducción del desempleo, por citar algunos ejemplos	Eficiencia social
R5	Autoridad legítima	Obligados moralmente a obedecer las leyes	Conjunto de normas, acciones e instituciones evaluables éticamente	Libertad Igualdad Justicia	Dignidad humana Consenso Etcétera

Fuente: elaboración propia, con base en Atienza, Manuel, *Contribución a una teoría de la legislación*, España, Civitas, 1997, pp. 53 y 54.

Por lo tanto, a todas y cuantas controversias se deriven de la declaración de beneficiarios por muerte de la persona trabajadora se les considera como conflictos inherentes,¹² por lo que es procedente atender conjuntamente en la sentencia a la solicitud de declaración de beneficiarios y a la pretensión que la parte soli-

¹² Tesis (IV Región) 1o.53 L (11a.), *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Undécima Época, t. III, julio de 2023, p. 2431.

citante persigue con esa declaración que, en la mayoría de los casos, es obtener un beneficio económico.

Para ejemplificar lo anterior, nos remitimos al caso de una persona que solicitó su reconocimiento y designación como beneficiaria del trabajador fallecido, así como la devolución de los recursos de su cuenta individual de aquella. La Segunda Sala de la SCJN consideró que ambas acciones se encuentran estrechamente relacionadas por derivar de una misma causa eficiente —pues la primera, consistente en la designación de beneficiarios, constituye el medio para obtener la entrega de saldo de la cuenta individual, y a su vez, esta última está sujeta a que la parte interesada sea designada como beneficiaria—,¹³ hace procedente estudiar a la demanda en su integridad, porque los actos están fuertemente ligados entre sí, y forman una unidad que no es posible fragmentar (principio de indivisibilidad).

Conforme a esa directriz hermenéutica, la Segunda Sala de la SCJN ha determinado que, cuando las prestaciones demandadas deriven de una misma causa eficiente, el operador jurídico deberá privilegiar y procurar mantener unida la pretensión, por lo que no deberá fragmentar a esta, como tampoco dividir la continencia de la causa, pues actuar de modo contrario implicaría obligar a los quejosos a litigar dos veces un mismo asunto. En efecto, una vez reconocida la calidad de beneficiarios, en contravención al derecho fundamental de acceso a una justicia pronta y completa, así como los principios de economía procesal y no división de la continencia de la causa —reconocidos en los artículos 17 de la CPEUM; 8, numeral 1, de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, y 685 de la Ley Federal del Trabajo—, tendrían que promover un nuevo juicio para obtener el pago de las prestaciones inherentes a su calidad de beneficiarios que fue reconocida en un juicio diverso.¹⁴

Adicionalmente a lo expuesto, cuando se solicita la declaración de beneficiarios y la cobertura de los derechos prestacionales que pueden derivarse del procedimiento declarativo, no pueden ser objeto de una conciliación. Su otorgamiento y pago debe decretarse en favor de la persona legitimada, por tratarse de derechos adquiridos, ciertos, indiscutibles e indisponibles generados por su titular fallecido, cuya finalidad es la protección del núcleo familiar y el interés

¹³ *Idem*.

¹⁴ Tesis 2a./J. 45/2023 (11a.), *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Undécima Época, t. II, agosto de 2023, p. 1885.

superior de los menores cuando se les reconoce como beneficiarios, sin que pueda operar la voluntad de las partes, la transacción o el arreglo conciliatorio.

Incluso, las Administradoras de Fondos para el Retiro (Afore), al ser depositarias de los recursos de las cuentas individuales, carecen de facultades para conciliar, porque su función queda limitada a realizar la entrega de los recursos de la cuenta individual en favor de las personas reconocidas como beneficiarios sin que medie cuestionamiento alguno. En la mayoría de los casos prácticos, la previa intervención del centro de conciliación, sin que exista la designación de beneficiarios por parte de un órgano jurisdiccional resulta infructífera por no existir certeza y seguridad jurídica en lo referente a la persona o personas legitimadas para recibir los recursos de la cuenta individual.

Y, por parte del solicitante, ¿sería fructífero que una persona, sin contar con el reconocimiento y declaración de beneficiario, agote un procedimiento de conciliación prejudicial? ¿Con qué facultades podría acudir y obligarse la parte solicitante en la conciliación? ¿Con qué facultades podrían asumir los organismos aseguradores sociales y privados una solución ante la falta de reconocimiento y designación de la persona beneficiaria?

Frente a las anteriores interrogantes, es necesario señalar que el artículo 501 de la Ley Federal del Trabajo no instituye a la declaración de beneficiarios como acto de legitimación para reclamar los derechos de la persona trabajadora fallecida. Sin embargo, las Afore y el Infonavit, para evitar incurrir en una probable responsabilidad administrativa por realizar un pago indebido, solicitan la presentación de la sentencia de declaración de beneficiarios.

V. Los conflictos individuales de seguridad social

Un conflicto individual de seguridad social es toda controversia que tiene por objeto reclamar el otorgamiento de prestaciones en dinero o especie establecidas en la diversidad de sistemas de seguros sociales existentes en el sistema jurídico mexicano, o que se suscitan en lo referente a la cobertura de las aportaciones de seguridad social en su calidad de contribuciones. De acuerdo con esta conceptualización, la controversia que da lugar a los conflictos individuales de seguridad social puede tener una naturaleza social o fiscal, que repercute en la manera de resolverlos y en la autoridad competente encargada de ello. El juicio contencioso administrativo es el procedimiento aplicable cuando la controversia

de seguridad social tiene un origen e impacto fiscal; principalmente, porque las aportaciones de seguridad social son contribuciones conforme al artículo 2o. del Código Fiscal de la Federación. Sin embargo, por estar fuera del objeto de estudio de este trabajo, omitiremos realizar su estudio.

En cambio, los dos procedimientos especiales que deben seguirse en los conflictos individuales de seguridad, normados en los artículos 899-A a 899-G de la Ley Federal del Trabajo, son los aplicables a los derechohabientes del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) y del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores (Infonavit), para demandar la devolución de los recursos de la cuenta individual y las prestaciones establecidas en la Ley de Seguro Social de 1973 y 1997, la Ley de los Sistemas de Ahorro para el Retiro, la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores y sus correspondientes disposiciones reglamentarias.

De acuerdo con la fracción III del artículo 685 ter de la Ley Federal del Trabajo, las prestaciones de seguridad social por riesgos de trabajo, maternidad, enfermedades, invalidez, vida, guarderías y prestaciones en especie y accidentes de trabajo se encuentran exceptuadas de agotar el procedimiento de conciliación prejudicial. La inadecuada redacción de la fracción III del artículo 685 ter de la Ley Federal del Trabajo ha provocado interpretaciones divergentes por parte de los órganos jurisdiccionales. En primer lugar, al emplear la expresión “prestaciones de seguridad social por riesgos de trabajo” hace innecesaria que la disposición normativa realice la referencia a las prestaciones de seguridad social por accidentes de trabajo, por estar estos últimos incluidos en la conceptualización normativa de los riesgos de trabajo contenida en el artículo 41 la Ley del Seguro Social, que textualmente dispone que los “Riesgos de trabajo son los accidentes y enfermedades a que están expuestos los trabajadores en ejercicio o con motivo del trabajo”.

Asimismo, resulta innecesaria la expresión “prestaciones en especie” porque, ante la previa referencia genérica a las prestaciones de seguridad social —por riesgos de trabajo, maternidad, enfermedades, invalidez, vida y guarderías—, se encuentran contempladas las prestaciones en dinero y *en especie* establecidas en la Ley del Seguro Social para cada uno de estos seguros que tienden a cubrir contingencias diversas.

Peró, sobre todo, la fracción III del artículo 685 ter de la Ley Federal del Trabajo no contempla la cobertura de los seguros que el artículo 11 de la Ley del Seguro Social reconoce en favor de sus destinatarios, pues únicamente se

encuentra la referencia a los seguros de riesgos de trabajo, maternidad, enfermedades, invalidez, vida y guarderías, pero se excluye la mención de los seguros aplicables para el retiro laboral, esto es, retiro anticipado, la cesantía en edad avanzada y a la vejez, además de las prestaciones sociales.¹⁵

El Segundo Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Segundo Circuito, al resolver el amparo directo 701/2021, en la sesión de 11 de noviembre de 2021, referente al reclamo de las prestaciones del seguro de vejez, consideró que en la aprobación del artículo 685 ter de la Ley Federal del Trabajo existió una omisión legislativa relativa, en competencia de ejercicio obligatorio de parte del órgano legislativo al haberse emitido de manera incompleta o deficiente,¹⁶ por omitir incluir de manera expresa a todos los seguros que el artículo 11 de la Ley del Seguro Social reconoce, tal y como estaban considerados de conformidad con el capítulo 23-A del Tratado entre México, Estados Unidos y Canadá (T-MEC).¹⁷

En cambio, el Segundo Tribunal Colegiado del Vigésimo Tercer Circuito, en el amparo directo 75/2021, resuelto en la sesión del 1o. de julio de 2021, con apoyo del Segundo Tribunal Colegiado de Circuito del Centro Auxiliar de la Octava Región, en el amparo directo número 329/2021 (cuaderno auxiliar 338/2021), sesionado el 27 de agosto de 2021 y el Primer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Segundo Circuito, con apoyo del Primer Tribunal Colegiado de Circuito del Centro Auxiliar de la Segunda Región, en el amparo directo 348/2021 (cuaderno auxiliar 642/2021), sesionado el 29 de noviembre de 2021, concluyeron que el artículo 685-ter de la Ley Federal del Trabajo debe interpretarse de forma restrictiva, con la finalidad de respetar el propósito del legislador federal consistente en desahogar la carga de los tribunales de trabajo y agilizar la justicia laboral a través de un medio alternativo¹⁸ de solución de controversias.

Para los referidos órganos jurisdiccionales, el hecho de que en la fracción III, del artículo 685 ter de la Ley Federal del Trabajo utilice la expresión “presta-

¹⁵ Martínez Martínez, Verónica Lidia, “La quimérica conciliación en los conflictos individuales de seguridad social”, *Revista Internacional de Protección Social*, vol. 8, núm. 1, 2023, p. 175.

¹⁶ Amparo directo D.T. 701/2021, Segundo Tribunal Colegiado en materia de Trabajo del Segundo Circuito, 11 de noviembre de 2021. <https://www.dgej.cjf.gob.mx/internet/expedientes/ExpedienteyTipo.asp>

¹⁷ Martínez Martínez, Verónica Lidia, *op. cit.*, p. 175.

¹⁸ *Ibidem*, p. 176.

ciones de seguridad social”, genera que, en los casos de riesgos de trabajo, maternidad, enfermedades, invalidez, vida, guarderías y prestaciones en especie y accidentes de trabajo no sea obligatorio agotar el procedimiento de conciliación prejudicial. Sin embargo, la devolución y el pago de las aportaciones de seguridad social, al no estar enlistadas como un caso de excepción en el dispositivo legal en comento, hace necesaria la obtención de la constancia que acredite la conclusión del procedimiento conciliatorio como un requisito de procedibilidad para que los derechohabientes del IMSS y del Infonavit, así como los titulares de las cuentas individuales administradas por las Afore puedan accederse a la vía jurisdiccional ante los tribunales laborales.¹⁹

Y a pesar de que el artículo 899-C de la Ley Federal del Trabajo no exige como requisito, en el caso de los procedimientos aplicables a los conflictos individuales de seguridad social, que la parte actora añada a su demanda la constancia de no conciliación, esto no significa que todas las prestaciones de seguridad social se encuentren exceptuadas de agotar el procedimiento de conciliación prejudicial.²⁰

Ante la contradicción de criterios, resultó necesaria la intervención de la Segunda Sala de la SCJN para que decidiera que criterio debía prevalecer. Conforme a una interpretación literal y restrictiva de la fracción III del artículo 685 ter de la Ley Federal del Trabajo, por tratarse de casos de excepción en los que no es obligatorio agotar el procedimiento de conciliación prejudicial, la SCJN determinó que en los conflictos individuales de seguridad social interpuestos para demandar el pago de las prestaciones de los seguros de cesantía en edad avanzada o vejez, así como la devolución y el pago de las aportaciones de seguridad social, no pueden considerarse como supuestos en los que no exista la obligación de agotar el procedimiento de conciliación prejudicial “porque el legislador

¹⁹ Amparo directo 75/2021, Segundo Tribunal Colegiado del Vigésimo Tercer Circuito, 1o. de julio de 2021; Amparo directo número 329/2021 (cuaderno auxiliar 338/2021), Segundo Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Segundo Circuito con apoyo del Segundo Tribunal Colegiado de Circuito del Centro Auxiliar de la Octava Región, 27 de agosto de 2021. <https://www.dgej.cjf.gob.mx/internet/expedientes//ExpedienteTipo.asp>; Amparo directo 348/2021 (cuaderno auxiliar 642/2021), Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Segundo Circuito con apoyo del Primer Tribunal Colegiado de Circuito del Centro Auxiliar de la Segunda Región, 29 de noviembre de 2021. <https://www.dgej.cjf.gob.mx/internet/expedientes//ExpedienteTipo.asp>

²⁰ Amparo directo D.T. 701/2021, *op. cit.*

las visualizó como un aspecto conciliable”.²¹ “Considerar lo contrario implicaría el riesgo de desnaturalizar la vía conciliatoria que el Poder Reformador plasmó a nivel constitucional, como una de las piezas torales para hacer efectivo el derecho de acceso a la justicia laboral de manera expedita y gratuita”.²²

No obstante que la SCJN consideró a las controversias de seguridad social derivadas de los seguros de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, así como a la devolución y el pago de las aportaciones de seguridad social como conciliables, la realidad ha demostrado su poca eficacia. Del 18 de noviembre de 2020 al 15 de octubre de 2023 se han conciliado el 1.8% de las controversias de seguridad social. El 1.2% corresponde a convenios celebrados en materia de pensiones de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, mientras que el 0.6% representan los asuntos conciliados referentes a la devolución de recursos de la cuenta individual.²³

El fracaso de la conciliación en el ámbito de la seguridad social obedece a que las controversias de seguridad social no son conciliables porque los derechohabientes, al reunir todos los requisitos para acceder a los beneficios prestacionales de los seguros de cesantía en edad avanzada o de vejez, así como para recuperar los recursos de la cuenta individual, son titulares de derechos que son intransigibles al tener el carácter de ciertos, irrenunciables e indiscutibles por estar cumplimentados los supuestos de hecho²⁴ y los requisitos que la Ley del Seguro Social impone para su otorgamiento.

La transacción únicamente puede tener lugar en cuanto a la cobertura de las prestaciones de retiro (cesantía en edad avanzada o vejez) a sus titulares de manera oportuna y pronta, por tratarse de derechos de corte alimentario, cuya finalidad es proveer de los medios económicos a la persona pensionista para que pueda subsistir al haber concluido su vida laboral activa como resultado de su retiro voluntario, de la desocupación o de su imposibilidad para seguir laboran-

²¹ Tesis 2a./J. 19/2022, *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Undécima Época, t. II, abril de 2022, p. 1672.

²² *Idem*.

²³ Estadísticas proporcionadas por el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral.

²⁴ Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia de la República de Colombia, Sentencia de 8 de junio de 2011. https://normativa.colpensiones.gov.co/colpens/docs/csj_scl.351; Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia de la República de Colombia, Sentencia de 14 de diciembre de 2007. https://www.redjurista.com/Documents/corte_suprema_de_justicia_sala_de_casacion_laboral_e_núm._29332_de_2007.aspx#/

do como consecuencia del normal desgaste del organismo y de las limitaciones que presenta.²⁵

Por su parte, cuando el IMSS, en su carácter de órgano asegurador, ha dictado una resolución administrativa que determina la procedencia de las pensiones de retiro y con posterioridad las revoca, no es posible conciliación alguna, porque se trata de derechos adquiridos al haberse incorporado en el patrimonio del pensionado, por lo que se configura una transgresión al derecho de propiedad²⁶ que puede ser reparada a través de los medios de impugnación administrativos o jurisdiccionales establecidos en el sistema jurídico en favor de los justiciables.²⁷

Incluso, desde un ángulo opuesto, cuando el IMSS, en su calidad de órgano asegurador, ha expedido una resolución de negativa de pensión de cesantía en edad avanzada o vejez, porque el derechohabiente no cumple con los requisitos establecidos en la Ley del Seguro Social aplicable, para que pueda decretarse la procedencia de las prestaciones correspondientes a los seguros de cesantía o de vejez, así como la devolución de las aportaciones de seguridad social por tratar-

²⁵ Martínez Martínez, Verónica Lidia, *op. cit.*, p. 179.

²⁶ La Corte Interamericana de Derechos Humanos y la Corte Europea de Derechos Humanos han considerado al derecho a la propiedad como todo derecho que forma parte del patrimonio de una persona, lo que ha posibilitado que a través de ese derecho se reclamen las prestaciones de Seguridad Social. Véase Corte EDH, *Caso Müller vs Austria*, comunicación Núm. 12555/03, sentencia de 5 de enero de 2017. [https://hudoc.echr.coe.int/eng#{%22fulltext%22:\[%22Müller%22\],%22documentcollectionid2%22:\[%22GRANDCHAMBER%22,%22CHAMBER%22\],%22itemid%22:\[%22001-77265%22\]}](https://hudoc.echr.coe.int/eng#{%22fulltext%22:[%22Müller%22],%22documentcollectionid2%22:[%22GRANDCHAMBER%22,%22CHAMBER%22],%22itemid%22:[%22001-77265%22]}); Corte EDH, *Caso Gaygusuz vs. Austria*, comunicación núm. 17371/90, sentencia de 16 de septiembre de 1996. [https://hudoc.echr.coe.int/eng#{%22full%20text%22:\[%22Gaygusuz%22\],%22documentcollectionid2%22:\[%22GRANDCHAMBER%22,%22CHAMBER%22\],%22itemid%22:\[%2200158060%22\]}](https://hudoc.echr.coe.int/eng#{%22full%20text%22:[%22Gaygusuz%22],%22documentcollectionid2%22:[%22GRANDCHAMBER%22,%22CHAMBER%22],%22itemid%22:[%2200158060%22]}); Corte EDH, *Caso Azinas vs Chipre*, comunicación Núm. 56679/00, sentencia de 20 de junio de 2002. [https://hudoc.echr.coe.int/eng#{%22fulltext%22:\[%22Azinas%22\],%22documentcollectionid2%22:\[%22GRANDCHAMBER%22,%22CHAMBER%22\],%22itemid%22:\[%22001-61748%22\]}](https://hudoc.echr.coe.int/eng#{%22fulltext%22:[%22Azinas%22],%22documentcollectionid2%22:[%22GRANDCHAMBER%22,%22CHAMBER%22],%22itemid%22:[%22001-61748%22]}); Corte IDH, *Caso Cinco Pensionistas vs. Perú*, sentencia de 28 de febrero de 2003. http://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/Seriec_98_esp.pdf; Corte IDH, *Caso Acevedo Buendía y otros (“Cesantes y jubilados de la Contraloría”) vs Perú*, sentencia de 10 de julio de 2009. http://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_198_esp.pdf; Corte IDH, *Caso Muelle Flores vs. Perú*, sentencia de 6 de marzo de 2019. https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_375_esp.pdf; Corte IDH, *Caso Asociación Nacional de Cesantes y Jubilados de la Superintendencia Nacional de Administración Tributaria (ANCEJUB-SUNAT) vs. Perú*, sentencia de 21 de noviembre de 2019. https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_394_esp.pdf

²⁷ Martínez Martínez, Verónica Lidia, *op. cit.*, p. 179.

se de actos administrativos que gozan del carácter de definitividad²⁸ y tienen por objeto evitar un desequilibrio o quebranto financiero al órgano asegurador,²⁹ será complicado obtener su modificación a través del procedimiento de conciliación prejudicial.

Adicionalmente, el procedimiento de conciliación prejudicial contenido en la Ley Federal del Trabajo fue diseñado para la resolución de los conflictos laborales de corte individual. Pero no es adecuada su aplicación a las controversias de seguridad social, porque no es acorde con su naturaleza, y omite considerar a sus elementos subjetivos contendientes (derechohabientes, órganos aseguradores como el IMSS e Infonavit y las afore).

Conforme a este panorama, el diputado Manuel de Jesús Baldenebro Arredondo presentó, para su discusión en la Cámara de Diputados, una iniciativa con proyecto de decreto que reforma y adiciona diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, por considerarse que, a través de la conciliación prejudicial, no se conduce a una solución efectiva de los asuntos de seguridad social y, en cambio, prolonga su atención y resolución. Las instituciones de seguridad social rara vez logran alcanzar acuerdos en el CFCRL, lo que “conduce a la emisión de una constancia de no conciliación y, como resultado, a que las personas trabajadoras deban presentar sus demandas ante los tribunales laborales, como lo hubieran hecho desde el inicio, pero con una innecesaria prolongación del proceso”.³⁰

El 28 de febrero de 2024 fue aprobada en la Cámara de Diputados una iniciativa que propuso la reforma de la fracción III del artículo 685 ter de la Ley Federal del Trabajo, para que se excluya de agotar el procedimiento de conciliación prejudicial a todas las controversias derivadas de los seguros que componen el régimen obligatorio del seguro social, así como las concernientes a la devolución de fondos para el retiro y de vivienda para permitir que “el acceso a la justicia se facilite de la manera más rápida y expedita posible”.³¹

²⁸ A través del recurso de inconformidad, como medios de impugnación administrativo, es posible combatir los actos definitivos del IMSS.

²⁹ Martínez Martínez, Verónica Lidia, *op. cit.*, p. 180.

³⁰ Cámara de Diputados, Dictamen en sentido positivo a la iniciativa con proyecto de decreto que reforma y adiciona diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, *Gaceta Parlamentaria*, 28 de febrero de 2024, pp. 5-7. La minuta del proyecto de decreto, aprobada el 28 de febrero de 2024 con 425 votos en su favor. Fue turnada Cámara de Senadores.

³¹ *Idem.*

Adicionalmente, al controversial caso de los seguros de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, así como la devolución y el pago de las aportaciones de seguridad social, la fracción III del artículo 685 ter de la Ley Federal del Trabajo ha sido motivo de interpretación por parte de los órganos jurisdiccionales para determinar la procedibilidad del procedimiento de conciliación prejudicial en el ámbito de la seguridad social. Para ejemplificar este tema, expondremos algunos de los conflictos de seguridad social que han provocado la interpretación jurisdiccional.

Un primer caso es el reclamo de una revaloración del grado de disminución orgánico funcional. El Tercer Tribunal Laboral Federal de Asuntos Individuales en el Estado de Veracruz determinó que, cuando un trabajador demanda la revaloración del grado de disminución orgánico funcional derivado de un accidente previamente calificado como profesional por IMSS, no se actualiza ningún caso de excepción a la instancia de conciliación prejudicial obligatoria. En consecuencia, el tribunal ordenó el archivo del juicio como asunto concluido y la remisión de los autos al CFCRL, para que instara a las partes involucradas a iniciar el procedimiento de conciliación prejudicial. En contra de dicha determinación, la parte actora promovió un juicio de amparo directo, radicado en el Segundo Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Séptimo Circuito, bajo el número de expediente DT 22/2022.

El Segundo Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Séptimo Circuito en su sentencia de amparo, dictada en la sesión ordinaria virtual de 4 de agosto de 2022, consideró que el legislador federal estableció como supuesto de excepción la obligación de agotar la etapa conciliatoria, el reclamo de las prestaciones derivadas de un riesgo de trabajo, como género; es decir, en su amplia extensión, sin hacer distinción de que únicamente será cuando se demande el reconocimiento de un accidente de trabajo o la existencia de enfermedades profesionales y el consecuente otorgamiento de las prestaciones inherentes, pero no cuando se demande la revaloración del grado de incapacidad.³²

De acuerdo con la sentencia de amparo dictada en el expediente DT 22/2022, la revalorización de enfermedades se encuentra prevista de manera general al ubicarse dentro de los conflictos concernientes a prestaciones de seguridad social por riesgos de trabajo, pues la naturaleza de las prestaciones re-

³² Tesis VII.2o.T.13 L (11a.), *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Undécima Época, t. VI, enero de 2023, p. 6355.

clamadas no varía su origen. Es decir, no por reclamarse una revalorización o rectificación del grado de incapacidad deja de ser un CISS, cuya génesis es un accidente de trabajo³³ ubicado como supuesto de excepción de agotar la instancia conciliación.

En consecuencia, conforme al principio general de derecho que reza “donde la ley no distingue, el juzgador tampoco puede distinguir”, administrado con los principios hermenéuticos pro persona y pro operario que dictan que cuando existe duda o ambigüedad en la norma, ante varias alternativas interpretativas, el órgano jurisdiccional debe optar por aquella que reconozca con mayor amplitud el derecho específico de acceso a la jurisdicción, acorde con la interpretación que más favorezca a la persona y a ésta misma en su calidad de trabajadora (*in dubio pro operario*). En términos de los artículos 1o. de la CPEUM y 18 de la Ley Federal del Trabajo, resulta viable acudir directamente a la sede contenciosa a demandar la revalorización del grado de disminución orgánico funcional derivado, sin necesidad de agotar el procedimiento de conciliación prejudicial.³⁴

En un segundo caso, la viuda de un pensionado por riesgos de trabajo demandó al IMSS, entre otras prestaciones, el reconocimiento, otorgamiento y pago correcto de la pensión por viudez. Al proveer respecto de la demanda el Tribunal Laboral Federal ordenó el archivo del expediente y la remisión de los autos al CFCRL para que instara a las partes involucradas a iniciar el procedimiento de conciliación prejudicial. En contra de dicha determinación, la parte actora promovió juicio de amparo directo, radicado bajo el número de expediente DT 578/2022 (cuaderno auxiliar 536/2022).

El Segundo Tribunal Colegiado de Circuito del Centro Auxiliar de la Cuarta Región, con residencia en Xalapa, en su sentencia de amparo dictada el 12 de septiembre de 2022, consideró que la pensión por viudez, al ubicarse dentro del seguro de vida, se trata de un supuesto de excepción previsto en la fracción III del artículo 685 ter de la Ley Federal del Trabajo; por lo tanto, no es necesario agotar el procedimiento de conciliación prejudicial.³⁵

³³ Amparo directo, Segundo Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Séptimo Circuito, 4 de agosto de 2022. http://sise.cjf.gob.mx/SVP/word1.aspx?arch=1415/1415000029416502007.pdf_1&sec=IsmaelMart%C3%ADnez_Reyes&svp=1

³⁴ *Idem*.

³⁵ Tesis (IV Región) 2o.13 L (11a.), *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Undécima Época. t. III, abril de 2023, p. 2604.

Un tercer caso es el reclamo del pago de gastos funerarios establecidos en la cláusula 136 del Contrato Colectivo de Trabajo de Petróleos Mexicanos (Pemex), bienio 2019-2021. Al proveer respecto de la demanda, el Juez de Distrito del Tribunal Laboral Federal de Asuntos Individuales en el Estado de Tabasco ordenó el archivo del expediente y la remisión de los autos al CFCRL para que instara a las partes involucradas a iniciar el procedimiento de conciliación prejudicial. En contra de dicha determinación, la parte actora promovió juicio de amparo directo, radicado en el Primer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Décimo Circuito, bajo el número de expediente DT 613/2021.

El Primer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Décimo Circuito, en su sentencia de amparo, dictada el 3 de febrero de 2022, determinó que el pago de los gastos funerarios pactados en la cláusula 136 del Contrato Colectivo de Trabajo de Pemex se origina con la muerte del jubilado; por lo tanto, se encuentra imbita dentro del ramo del seguro de vida³⁶ y, por ende, es innecesario agotar el procedimiento de conciliación prejudicial, sin que sea obstáculo que se encuentre prevista en una cláusula contractual, ya que si bien es cierto que las excepciones son de aplicación estricta, también lo es que el legislador en la fracción III del artículo 685 ter de la Ley Federal del Trabajo se refiere de manera genérica a las prestaciones de seguridad social como objeto de la acción, sin distinguir su origen (legal o extralegal), por lo que, so pena de incurrir en una transgresión al principio de igualdad³⁷ contenido en la CPEUM y los tratados internacionales suscritos por México, tampoco lo tiene que hacer el juzgador.

Por la diversidad de supuestos que suelen presentarse en el reconocimiento y otorgamiento de las prestaciones de seguridad social referidas en la fracción III del artículo 685 ter de la Ley Federal del Trabajo, los órganos jurisdiccionales, como parte de su labor, se han ocupado de delimitar los supuestos en los que opera la excepcionalidad de agotar el procedimiento de conciliación prejudicial.

Aunque las excepciones son de estricta aplicación conforme al principio general de derecho relativo a que las leyes que establecen excepciones a las reglas son de estricta interpretación y no pueden hacerse extensivas por analogía, o por mayoría de razón, a situaciones diversas de las expresamente previstas, la expresión

³⁶ Tesis 1o.T.13 L (11a.), *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Undécima Época, t. VII, junio de 2022, p. 6267.

³⁷ Tesis X.1o.T.12 L (11a.), *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Undécima Época, t. VII, junio de 2022, p. 6354.

genérica de “prestaciones de seguridad” hace necesario recurrir a la hermenéutica para establecer que, salvo el discutible caso de las prestaciones de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, todo reclamo que tenga por objeto la obtención de un derecho prestacional de seguridad social deberá ser interpuesto directamente ante los tribunales laborales, por tratarse de derechos humanos irrenunciables y no conciliables, porque tienen por objeto la protección del ser humano, de su núcleo familiar y el interés superior del menor; además de posibilitar el acceso al derecho humano a la salud y asegurar una vida digna y con calidad, situaciones todas ellas que por su naturaleza resultan intransigibles.

De igual manera, las prestaciones de sucesión pensional no pueden ser objeto de una conciliación, por tratarse de derechos adquiridos que son resultado de las aportaciones realizadas por el titular del derecho. Sin embargo, al suscitarse su deceso, tienen como principal finalidad el garantizar la subsistencia de sus beneficiarios, quedando los entes aseguradores sociales o privados obligados a otorgarlos y entregarlos a las personas designadas como beneficiarias que reúnan los requisitos establecidos en la normativa aplicable, sin que exista lugar para la transacción.

Un punto clave para determinar la procedencia de la fase prejudicial es que los centros de conciliación, al ser organismos de buena fe, no pueden valorar ningún tipo de probanza. Si se parte de esta limitación competencial, las controversias que versen sobre los seguros de riesgos de trabajo, enfermedades e invalidez, no deben ser materia de la conciliación prejudicial, porque requieren de la intervención de un perito médico que examine a la parte reclamante para estar en la posibilidad de determinar la profesionalidad de un padecimiento y el grado de disminución orgánico funcional o concluir que no presenta ninguna secuela o limitación funcional.

Asimismo, la intervención de un perito médico resulta imprescindible para determinar si un padecimiento general impide al asegurado procurarse, mediante un trabajo igual, una remuneración superior al cincuenta por ciento de su remuneración habitual, percibida durante el último año de trabajo, o si se encuentra apto para laborar.

Y ante el desahogo de las pruebas periciales, la actividad de valorar los dictámenes que no puede llevarse a cabo por el personal de los centros de conciliación hace necesaria la intervención de los órganos jurisdiccionales, para llegar al esclarecimiento de los hechos controvertidos sin que medie el agotamiento del procedimiento de conciliación prejudicial.

En cuanto a la devolución de los recursos de la cuenta individual, es necesario identificar cuándo esta es procedente. En ocasiones, la conciliación no es exitosa porque los cuentahabientes o los beneficiarios solicitan la entrega de recursos que no es posible devolver. La devolución total de los recursos de la cuenta individual es procedente en los casos de emisión por parte del IMSS de una resolución de negativa de pensión por retiro, cesantía en edad avanzada o vejez, conforme a la Ley del Seguro Social de 1997 o en términos de la Ley del Seguro Social de 1973, que no sea impugnada de manera administrativa o en la vía jurisdiccional y cuando el cuentahabiente tenga un plan privado de pensiones.

La solicitud de la devolución de aportaciones voluntarias es procedente cuando el cuentahabiente ha decidido que no sean utilizadas para financiar las pensiones de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez. Cuando se trata de personas extranjeras que regresan a su país de forma definitiva, es procedente la devolución total de los recursos de la cuenta individual.

Cuando el derechohabiente reúne los requisitos para obtener una pensión de retiro, cesantía en edad avanzada o vejez, no es posible la devolución de los recursos existentes en las subcuentas de cuota social y cesantía y vejez, porque son empleados para fundear la pensión conferida en términos de una resolución de otorgamiento de pensión emitida por el IMSS. En este supuesto, es procedente el retiro del SAR 92, vivienda 92 y de las aportaciones voluntarias.

La entrega de los recursos de la cuenta individual a los beneficiarios en caso de fallecimiento de la persona pensionada dependerá de la modalidad bajo la cual obtuvo la pensión de cesantía o de vejez conforme a la Ley del Seguro Social de 1997. En el caso de una renta vitalicia, no es posible retirar el dinero que no se utilizó para la cobertura de la pensión decretada; por el contrario, cuando el *de cujus* optó por la modalidad de retiro programada para el pago de su pensión es procedente que sus beneficiarios puedan retirar los recursos existentes en la cuenta individual que no se emplearon para fundear la pensión.

En el caso de la subcuenta de vivienda 92, es procedente la conciliación cuando el IMSS ha emitido una resolución de pensión por cesantía en edad avanzada, vejez, invalidez que imposibilite a la persona asegurada laborar, incapacidad permanente total e incapacidad permanente parcial con un grado de valuación a partir del 50% de disminución orgánico funcional y cuando se trata de personas que dejaron de laborar para el Infonavit.³⁸

³⁸ Información proporcionada por el Infonavit.

En cambio, los recursos de la subcuenta de vivienda en el régimen instaurado por la Ley del Seguro Social de 1997, que no fueron utilizados para la construcción o adquisición de una vivienda, no se devuelven, porque son entregados a la Afore para engrosar el retiro laboral y ofrecer una mejor pensión, además de evitar la monetización de la subcuenta de vivienda; por lo tanto, impide llevar a cabo la conciliación.

De igual manera, no son conciliables los asuntos en los que existe un crédito de vivienda vigente, cuando el cuentahabiente dispuso de los recursos de la subcuenta de vivienda, que la persona solicitante no se encuentre haciendo uso de los derechos de portabilidad de fondos vivienda, o existan procedimientos de unificación o de separación de saldos de la subcuenta de vivienda, y cuando no se haya efectuado un pago previo por concepto de devolución de la subcuenta de vivienda obtenido en la vía jurisdiccional. En este último supuesto, los remanentes de los recursos existentes en la subcuenta de vivienda se pueden solicitar en la vía administrativa.³⁹

Tampoco es posible conciliar la entrega de los recursos de la cuenta individual a los beneficiarios cuando el titular del derecho ha fallecido, porque las afore y el Infonavit consideran que en la instancia conciliatoria no cuentan con los elementos necesarios que ofrezcan la certeza y seguridad jurídicas de que la devolución se realiza a la persona legitimada para recibirlos.

El temor de incurrir en un caso de responsabilidad administrativa es la principal barrera que imposibilita la conciliación cuando los beneficiarios solicitan la devolución de los recursos de la cuenta individual. A pesar de que el artículo 501 de la Ley Federal del Trabajo no instituye a la declaración de beneficiarios como acto de legitimación para reclamar los derechos de la persona trabajadora fallecida, las Afore y el Infonavit la exigen para devolver los recursos de la cuenta individual en la vía administrativa o en el procedimiento de conciliación ante el CFCRL.

Al disponer el último párrafo del artículo 193 de la Ley del Seguro Social que cualquier conflicto que verse sobre la designación de beneficiarios deberá ser resuelto ante los tribunales competentes, de conformidad con lo establecido en la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación, ha dado lugar a negar la validez de la declaración de beneficiarios decretada por un tribunal laboral de

³⁹ *Idem.*

orden local y, en consecuencia, imposibilita la devolución de los recursos de la cuenta individual.

Lo anterior ha provocado que los tribunales federales laborales reciban demandas en las que se adjunta la declaratoria de beneficiarios realizada por un tribunal local laboral, y nuevamente los derechohabientes soliciten esa declaratoria por parte del órgano jurisdiccional federal laboral. Esto provoca una duplicidad de reclamos que retrasa, de manera injustificada, la entrega de los recursos de la cuenta individual y satura a los tribunales federales laborales con asuntos que ya fueron resueltos por un tribunal laboral de orden local con la declaración de los beneficiarios.

Las Afore, en su calidad de depositarias de los recursos, carecen de facultades para determinar en la instancia conciliatoria a quién deben entregarse los recursos de la cuenta individual. Para que la conciliación sea fructífera es necesario contar con la asistencia del personal del IMSS, pues, en su calidad de órgano asegurador, puede aportar certeza y seguridad jurídica en la determinación de los derechos que proceden en favor de los derechohabientes y en el cumplimiento de los requisitos para su procedencia.

VI. Tutela de derechos fundamentales y libertades públicas

Finalmente, dentro de los supuestos previstos como casos de excepción para agotar el procedimiento de conciliación se encuentran los derechos fundamentales de asociación, la libertad sindical, que incluye la impugnación de los estatutos de los sindicatos o su modificación, el reconocimiento efectivo de la negociación colectiva y la disputa de la titularidad de contratos colectivos o contratos ley.

Los derechos humanos en materia laboral, por su carácter de derechos subjetivos irrenunciables, intransferibles, intransigibles, imprescriptibles e inalienables, no pueden ser objeto de conciliación. De acuerdo con Robert Alexy, su estructura es la siguiente:

DabG

Donde

a = es el titular o portador del derecho

b = es el obligado (legislador, administración o los particulares) a cumplir con el derecho

G = es el objeto o prestación reconocida en una norma jurídica

D = representa la relación triádica en la que se encuentran estos elementos

Adicionalmente, para blindar la protección, indisponibilidad e irrenunciabilidad de los derechos laborales, y soslayar las violaciones cometidas por los empleadores, se reconoce su carácter objetivo. Los principales efectos de la dimensión objetiva son la manifestación de los derechos fundamentales en deberes de protección, el efecto de irradiación que endosa a los poderes públicos la responsabilidad por los daños causados por los particulares⁴⁰ y la eficacia horizontal de los derechos humanos, que encuentra sustento en dos teorías:⁴¹

1. La teoría de la eficacia mediata o indirecta (*mittelbare Drittwirkung o mittelbare horizontale Wirkung*). Como producto de la dimensión objetiva de los derechos humanos, la teoría de la eficacia mediata establece que el Estado tiene la obligación de no transgredir la esfera jurídica de los particulares y garantizar su efectividad en las relaciones privadas porque los derechos fundamentales son asumidos como valores objetivos⁴² dentro de todo sistema jurídico.

2. La teoría de la eficacia inmediata de los derechos fundamentales o directa (*unmittelbare Drittwirkung o horizontale Anwendbarkeit*) que sostiene que los derechos humanos no son valores, se trata de auténticos derechos subjetivos contenidos en las normas constitucionales y en los tratados internacionales ratificados por los Estados y, como tales, exigibles directamente por el ser humano que los ostenta frente a sus semejantes, sin que sea necesaria la mediación de un órgano estatal.⁴³

⁴⁰ Cidoncha Martín, Antonio, “Garantía institucional, dimensión institucional y derecho fundamental”, *Revista Teoría y Realidad Constitucional*, núm. 23, 2009, p. 169.

⁴¹ López Sánchez, Rogelio, “El efecto horizontal del derecho a la protección de datos personales en México”, *Cuestiones Constitucionales. Revista Mexicana de Derecho Constitucional*, México, vol. 1, núm. 27, julio-diciembre de 2012, pp. 199 y 200. <https://doi.org/10.22201/ijj.24484881e.2012.27.6007>

⁴² Quadra-Salcedo, Tomás, *El recurso de amparo y los derechos fundamentales de las personas en las relaciones entre particulares*, Madrid, Civitas, 1981, p. 51.

⁴³ Anzures Gurúa, José Juan, “La eficacia horizontal de los derechos fundamentales”,

Doctrinalmente, el efecto horizontal de los derechos humanos (*Horizonta-
lwirkung der Grundrechte*) o irradiación extensiva de los derechos en las relaciones
entre particulares (*Drittwirkung der Grundrechte*) se encuentra presente en el campo
de las relaciones laborales, donde es especialmente sensible la subordinación
de la persona trabajadora al poder del empleador y puede tener lugar la trans-
gresión de los derechos laborales por parte de este último.

Principalmente en el ámbito laboral, la autonomía de la voluntad contrac-
tual del empleador y de las personas trabajadoras se encuentra supeditada a los
principios de irrenunciabilidad e indisponibilidad de los derechos laborales, así
como a los estándares mínimos prestacionales reconocidos en el artículo 123,
apartado A, de la CPEUM, en los tratados internacionales en materia laboral,
ratificados por el Senado de la República (bloque de constitucionalidad), y en
la Ley Federal del Trabajo (control de legalidad). Estos preceptos hacen inope-
rante la conciliación cuando se transgreden esos límites, instaurados de mane-
ra unilateral e imperativa como mecanismos de protección de corte social, que
operan en favor de la clase trabajadora para soslayar la pérdida o el abandono
de los derechos reconocidos en su favor.

En consecuencia, todo menoscabo o transgresión a los derechos laborales, a
través de las nuevas formas de explotación laboral, entre las que destacan el tra-
bajo forzoso u obligatorio, la trata de personas y el trabajo infantil que nulifican
la dignidad, la libertad y desarrollo personal de las personas trabajadoras, hacen
inoperante la conciliación y necesaria su abolición por tratarse de un trabajo cal-
ificado como inaceptable.⁴⁴

A través del trabajo forzoso u obligatorio se impone la prestación de un ser-
vicio a un individuo bajo la amenaza de una pena cualquiera y para el cual dicho
individuo no se ofrece voluntariamente.⁴⁵ Esta conceptualización se compone
de los siguientes elementos:

Cuestiones Constitucionales. Revista Mexicana de Derecho Constitucional, vol. 1, núm. 22, enero-junio
de 2010, p. 23. <https://doi.org/10.22201/ij.24484881e.2010.22.5904>

⁴⁴ Organización Internacional del Trabajo, Declaración de 1998 de la OIT relativa a los
principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento.

⁴⁵ Convenio sobre el trabajo forzoso (número 29) y Protocolo de 2014 relativo al trabajo
forzoso.

- 1) La existencia de un trabajo.
- 2) El trabajo es prestado como resultado de la amenaza de ser objeto de una pena.
- 3) El trabajo es prestado involuntariamente.

Por su parte, la trata de personas con fines de explotación laboral es un delito que transgrede los derechos humanos porque posibilita la captación de personas con la finalidad de someterlas, por coacción, engaño, fuerza, abuso de poder o condición de vulnerabilidad, a trabajos o servicios forzosos.⁴⁶ Una tercera forma de trabajo inaceptable e indigno es el infantil, porque puede producir efectos negativos, inmediatos o futuros para su desarrollo físico, mental, psicológico o social, e impedir el disfrute pleno de sus derechos humanos; especialmente obstaculiza su asistencia o permanencia en la escuela y reduce su rendimiento en ella.⁴⁷

La determinación de un trabajo como *infantil* no es uniforme, y dependerá de la edad, la peligrosidad del trabajo que debe prestarse —lo que depende en gran medida de la conceptualización proporcionada por la normativa aplicable—, el tipo de trabajo a desempeñar, la cantidad de horas laboradas, las condiciones laborales y los objetivos que se persiguen. Los indicadores de pobreza, salud, educación, movimientos demográficos y trabajo son de gran utilidad para determinar la existencia o inexistencia de trabajo infantil en un determinado Estado o sector.

De acuerdo con la Encuesta Nacional de Trabajo Infantil, realizada en 2022 por el Instituto Nacional de Estadística y Geografía, 3.7 millones de personas de entre cinco y diecisiete años desempeñan un trabajo infantil. Los estados de la República mexicana con la tasa más alta de ocupación no permitida fueron Guerrero (15.2%), Chiapas (13.5%) y Nayarit (12.6%); mientras que los sectores económicos con la mayor parte de la población infantil ocupada en actividades no permitidas fueron el agropecuario (33%), servicios (23.2%) y comercio (21.5%).⁴⁸ En México, para determinar la existencia de trabajo infantil deberán analizarse y evaluarse los elementos contenidos en la tabla 2.

⁴⁶ Organización Internacional para las Migraciones. <https://www.iom.int/es/lucha-contra-la-trata-de-personas>

⁴⁷ Convenio sobre la edad mínima (número 138) y el Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil (número 182).

⁴⁸ Instituto Nacional de Estadística y Geografía, Encuesta Nacional de Trabajo Infan-

Tabla 2. Factores que contribuyen a la determinación de trabajo infantil

Factores	Parámetros
Delimitación de actividades	El artículo 175 bis de la Ley Federal del Trabajo dispone que actividades no se consideran como trabajo infantil.
Edad y tipo de trabajo	<p>15 años es la edad legal mínima para trabajar.</p> <p>Prohibición de emplear a menores de dieciocho años en horas extraordinarias y en los días domingos y de descanso obligatorio.</p> <p>Está prohibido emplear a menores de 18 años 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, en trabajos susceptibles de afectar su moralidad o buenas costumbres y en labores peligrosas o insalubres.</p> <p>La exigencia de un certificado médico que acredite su aptitud para el trabajo y estudios periódicos para trabajadores mayores de 15 años y menores de 18 años.</p> <p>La exigencia de un certificado médico que acredite su aptitud para el trabajo, documentación comprobatoria de las condiciones laborales y proporcionar a las autoridades de trabajo, distribución del trabajo para que puedan cumplir con sus deberes escolares y proporcionar capacitación y adiestramiento para trabajadores menores de 18 años.</p>
Jornada	<p>No podrá exceder de seis horas diarias en el caso de los menores de 16 años.</p> <p>Está prohibido emplear a menores de dieciocho años en horas extraordinarias y en los días domingos y de descanso obligatorio.</p>
Peligrosidad del trabajo	El artículo 175, fracción IV de la Ley Federal del Trabajo define como labores peligrosas o insalubres a las que son capaces de actuar sobre la vida, el desarrollo y la salud física y mental de los menores. Y el artículo 176 de la Ley Federal del Trabajo contiene un catálogo de actividades y lugares peligrosos o insalubres que configura el trabajo prohibido para los menores en edad permitida para trabajar.

Fuente: elaboración propia.

til realizada en 2022. https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2023/ENTI/ENTI_23.pdf

A partir de los anteriores elementos —establecidos en el artículo 123, apartado A, de la CPEUM, la Convención de los Derechos del Niño, que determina como población infantil a niños y niñas menores de 18 años; el Convenio 138 sobre la edad mínima de admisión al empleo, el Convenio 182 sobre la prohibición de las peores formas de trabajo infantil; la Ley General de los Derechos de Niñas, Niños y Adolescentes; las normas especiales del trabajo de los menores que reconoce Ley Federal del Trabajo, y la normatividad aplicable en los centros de trabajo, es posible determinar en México la existencia de trabajo infantil cuando, sin importar el servicio o sus características, la población ocupada tenga de cinco a catorce años. O bien, cuando, de acuerdo con la Ley Federal del Trabajo, adolescentes de quince a diecisiete años desempeñan una actividad de peligrosa o insalubre, prestan sus servicios en centros de trabajo no apropiados, realizan actividades que afectan la salud o se labora en horarios prolongados, además de la realización de quehaceres domésticos en condiciones inadecuadas, se trata de supuestos que hacen inoperante la conciliación por contravenir los derechos humanos de los menores y su dignidad.

VII. Conclusiones

Al procedimiento de conciliación prejudicial se le dotó de obligatoriedad con la finalidad de que los conflictos laborales se resolvieran en cuarenta y cinco días naturales, ya sea en el CFCRL o en los centros de conciliación laboral, y se evitará acudir a los tribunales laborales. Los casos que se encuentran exceptuados de agotar el procedimiento de conciliación prejudicial han generado una diversidad de acuerdos y desacuerdos, a pesar de que deben interpretarse de manera restringida por tratarse de excepciones a la regla general que impone a la conciliación el carácter de obligatoriedad.

A diferencia de los casos de discriminación y aquellos que constituyen actos delictivos que transgreden derechos laborales, y que es irrefutable la inaplicabilidad del procedimiento de conciliación prejudicial, las controversias de seguridad social para la obtención de una pensión por retiro laboral, y la devolución de los recursos de la cuenta individual como resultado de la declaración de beneficiarios, deben ser motivo de un análisis para que opere la excepcionalidad del procedimiento de conciliación prejudicial, por la naturaleza inconciliable de los actos involucrados y de la conciliación como medio alternativo de solución de

las controversias, de acuerdo con la Recomendación número 92 sobre la conciliación y el arbitraje voluntarios de la OIT.

Con independencia de las normas establecidas para la conciliación laboral de corte individual en la Ley Federal del Trabajo, es necesaria la instauración de las normas sustantivas y procedimentales en el caso de la conciliación en conflictos individuales de seguridad social en la Ley del Seguro Social y en la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores. De esta manera, las controversias serán resueltas conforme a su naturaleza jurídica y se podrán garantizar los derechos de debido proceso y tutela efectiva en favor sus justiciables y de la sociedad mexicana. Esto es importante porque la seguridad social y los sistemas de seguridad social contribuyen a reducir la pobreza, limitar la desigualdad, promover la igualdad y sustentar un crecimiento económico equitativo;⁴⁹ además de potencializar la capacidad de los seres humanos para adaptarse a los cambios de la economía y del mercado de trabajo.

VIII. Bibliografía

- Amparo directo, Segundo Tribunal Colegiado en materia de Trabajo del Séptimo Circuito, 4 de agosto de 2022. http://sise.cjf.gob.mx/SVP/word1.aspx?arch=1415/1415000029416502007.pdf_1&sec=IsmaelMart%C3%ADnez_Reyes&svp=1
- Amparo directo D.T. 701/2021, Segundo Tribunal Colegiado en materia de Trabajo del Segundo Circuito, 11 de noviembre de 2021. <https://www.dgej.cjf.gob.mx/internet/expedientes/ExpedienteyTipo.asp>
- Amparo directo 75/2021, Segundo Tribunal Colegiado del Vigésimo Tercer Circuito, 1o. de julio de 2021. <https://www.dgej.cjf.gob.mx/internet/expedientes//ExpedienteyTipo.asp>
- Amparo directo número 329/2021 (cuaderno auxiliar 338/2021), Segundo Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Segundo Circuito con apoyo del Segundo Tribunal Colegiado de Circuito del Centro Auxiliar de la Octava

⁴⁹ Oficina Internacional del Trabajo, *Seguridad social para la justicia social y una globalización equitativa*, Ginebra, Organización Internacional del Trabajo, 2011, p. 24.

Región, 27 de agosto de 2021. <https://www.dgej.cjf.gob.mx/internet/expedientes//ExpedienteyTipo.asp>

Amparo directo 348/2021 (cuaderno auxiliar 642/2021), Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Segundo Circuito con apoyo del Primer Tribunal Colegiado de Circuito del Centro Auxiliar de la Segunda Región, 29 de noviembre de 2021. <https://www.dgej.cjf.gob.mx/internet/expedientes//ExpedienteyTipo.asp>

Anzures Gurría, José Juan, “La eficacia horizontal de los derechos fundamentales”, *Cuestiones Constitucionales. Revista Mexicana de Derecho Constitucional*, vol. 1, núm. 22, enero-junio de 2010, pp. 1-51. <https://doi.org/10.22201/ijj.24484881e.2010.22.5904>

Atienza, Manuel, *Contribución a una teoría de la legislación*, España, Civitas, 1997.

Cámara de Diputados, Dictamen en sentido positivo a la iniciativa con proyecto de decreto que reforma y adiciona diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, *Gaceta Parlamentaria*, 28 de febrero de 2024.

Cidoncha Martín, Antonio, “Garantía institucional, dimensión institucional y derecho fundamental”, *Teoría y Realidad Constitucional*, núm. 23, 2009.

Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, Observación General número 20. https://conf-dts1.unog.ch/1%20SPA/Tradutek/Derechos_hum_-Base/CESCR/00_1_obs_grales_Cte%20Dchos%20Ec%20Soc%20Cult.html

Corte IDH, Opinión Consultiva Núm. 18/03, sobre Condición Jurídica y Derechos de los Migrantes Indocumentados, 2003. <https://www.acnur.org/fi-leadmin/Documentos/BDL/2003/2351.pdf>

Courtis, Christian, *El mundo prometido. Escritos sobre derechos sociales y derechos humanos*, México, Fontamara, 2009.

Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación. <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=DOUE-L-2000-82357>

Instituto Nacional de Estadística y Geografía, Encuesta Nacional de Trabajo Infantil realizada en 2022. https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2023/ENII/ENII_23.pdf

Lama Aymá, Alejandra de, “Discriminación múltiple”, *Revista ADC*, t. LXVI, fasc. 1, 2013.

- López Sánchez, Rogelio, “El efecto horizontal del derecho a la protección de datos personales en México”, *Cuestiones Constitucionales. Revista Mexicana de Derecho Constitucional*, México, vol. 1, núm. 27, julio-diciembre de 2012, pp. 193-212. <https://doi.org/10.22201/ij.24484881e.2012.27.6007>
- Martínez Martínez, Verónica Lidia, “La quimérica conciliación en los conflictos individuales de seguridad social”, *Revista Internacional de Protección Social*, vol. 8, núm. 1, 2023.
- Oficina Internacional del Trabajo, *Seguridad social para la justicia social y una globalización equitativa*, Ginebra, Organización Internacional del Trabajo, 2011.
- Organización Internacional del Trabajo, Declaración de 1998 de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento.
- Organización Internacional para las Migraciones. <https://www.iom.int/es/lucha-contra-la-trata-de-personas>
- Palacios Zuloaga, Patricia, *La no discriminación. Estudio de la jurisprudencia del Comité de Derechos Humanos sobre la cláusula autónoma de no discriminación*, Santiago, Universidad de Chile, 2006.
- Quadra-Salcedo, Tomás, *El recurso de amparo y los derechos fundamentales de las personas en las relaciones entre particulares*, Madrid, Civitas, 1981.
- Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia de la República de Colombia, Sentencia de 8 de junio de 2011. https://normativa.colpensiones.gov.co/colpens/docs/csj_scl.351
- Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia de la República de Colombia, Sentencia de 14 de diciembre de 2007. https://www.redjurista.com/Documents/corte_suprema_de_justicia,_sala_de_casacion_laboral_e_núm._29332_de_2007.aspx#/
- Tesis (IV Región) 1o.53 L (11a.), *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Undécima Época, t. III, julio de 2023.
- Tesis 2a./J. 45/2023 (11a.), *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Undécima Época, t. II, agosto de 2023.
- Tesis (IV Región) 2o.13 L (11a.), *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Undécima Época. t. III, abril de 2023
- Tesis VII.2o.T.13 L (11a.), *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Undécima Época, t. VI, enero de 2023.

- Tesis 1o.T.13 L (11a.), *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Undécima Época, t. VII, junio de 2022.
- Tesis X.1o.T.12 L (11a.), *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Undécima Época, t. VII, junio de 2022
- Tesis 2a./J. 19/2022, *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Undécima Época, t. II, abril de 2022.
- Tesis 1a./J. 87/2015 (10a.), *Gaceta del Semanario Judicial de la Federación*, Décima Época, t. I, diciembre de 2015.
- Tesis 1a. CIV/2010, *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Novena Época, t. XXXII, septiembre de 2010, p. 183.
- Tesis P./J. 120/2009, *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Novena Época, t. XXX, diciembre de 2009, p. 1255.
- Tesis 2a. LXXXIV/2008, *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Novena Época, t. XXVII, junio de 2008, p. 440.

Cómo citar

IIJ-UNAM

Martínez Martínez, Verónica Lidia, “La excepcionalidad de la conciliación prejudicial”, *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, México, vol. 21, núm. 41, 2025, pp. 199-232. <https://doi.org/10.22201/ijj.24487899e.2025.41.19479>

APA

Martínez Martínez, V. L. (2025). La excepcionalidad de la conciliación prejudicial. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, 21(41), 199-232. <https://doi.org/10.22201/ijj.24487899e.2025.41.19479>