

Época: Décima Época
Registro: 2008806
Instancia: Segunda Sala
Tipo de Tesis: Jurisprudencia
Fuente: Semanario Judicial de la Federación
Publicación: viernes 10 de abril de 2015 09:30 h
Materia(s): (Constitucional, Laboral)
Tesis: 2a./J. 17/2015 (10a.)

CONVENIO LABORAL SANCIONADO POR LA JUNTA DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE. ES IMPROCEDENTE EL PLANTEAMIENTO DE NULIDAD FORMULADO EN SU CONTRA CUANDO EL TRABAJADOR ADUCE RENUNCIA DE DERECHOS (ABANDONO DE LAS JURISPRUDENCIAS 2a./J. 105/2003, 2a./J. 162/2006, 2a./J. 195/2008 Y 2a./J. 1/2010).

Los artículos 123, apartado A, fracción XXVII, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, así como 5o. y 33 de la Ley Federal del Trabajo establecen limitantes al contenido de los convenios en materia laboral, cuya vulneración entraña renuncia de derechos en perjuicio de los trabajadores. Asimismo, el segundo párrafo del último precepto citado prevé como requisitos de los convenios, liquidaciones y finiquitos, que: a) consten por escrito; b) contengan una relación circunstanciada de los hechos que los motiven y de los derechos que sean su objeto; c) se ratifiquen ante la Junta de Conciliación y Arbitraje respectiva; y, d) ésta los apruebe cuando no contengan renuncia de los derechos de los trabajadores. Por tanto, con la aprobación de la Junta, los hechos narrados en el convenio, los montos en él liquidados y su clausulado deben surtir efectos y, por ende, son vinculantes para las partes, por lo que no procede que con posterioridad el trabajador haga valer su nulidad aduciendo una renuncia de derechos, en relación con hechos y prestaciones que ya fueron materia de pronunciamiento por el tribunal laboral; de ahí que resulta improcedente la acción de nulidad de los convenios sancionados por la Junta, así como la revisión posterior de hechos o prestaciones materia de dicho pronunciamiento, lo que lleva a esta Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación a abandonar las tesis de jurisprudencia aludidas, en la medida que consideran procedente la acción de nulidad de un convenio aprobado por la Junta de Conciliación y Arbitraje. Ahora bien, la improcedencia de la acción de nulidad respecto de convenios aprobados por la Junta no excluye que pueda plantearse la invalidez de los que no han sido aprobados por la autoridad judicial, ni excluye que ésta, o los tribunales de amparo, deban aplicar las normas generales de protección a favor de los trabajadores, cuando las cláusulas dispongan condiciones inferiores a aquéllas y, por tanto, deban tenerse por no puestas para regir la relación de trabajo o las prestaciones derivadas o relacionados con ésta.

SEGUNDA SALA

Contradicción de tesis 94/2014. Entre las sustentadas por los Tribunales Colegiados Tercero en Materia de Trabajo del Tercer Circuito y Segundo en Materias Civil y de Trabajo del Quinto Circuito. 4 de febrero de 2015. Mayoría de tres votos de los Ministros Juan N. Silva Meza, José Fernando Franco González Salas y Alberto Pérez Dayán. Disidente: Margarita Beatriz Luna Ramos. Ponente: José Fernando Franco González Salas. Secretario: Héctor Orduña Sosa.

Tesis y criterio contendientes:

Tesis V.2o.C.T.3 L, de rubro: **"RENUNCIA DE DERECHOS EN MATERIA LABORAL. NO LA CONSTITUYE EL CONVENIO EN EL QUE EL TRABAJADOR ACEPTA PRESTACIONES INFERIORES A LA CONDENA IMPUESTA AL PATRÓN, SI ÉSTE IMPUGNÓ EL LAUDO RELATIVO MEDIANTE JUICIO DE AMPARO DIRECTO, Y EL ACUERDO DE VOLUNTADES SE SUSCRIBE CON EL FIN DE EVITAR RIESGOS EVENTUALES PARA LAS PARTES."**, aprobada por el Segundo Tribunal Colegiado en Materias Civil y de Trabajo del Quinto Circuito y publicada en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Tomo XXIX, febrero de 2009, página 2033, y el sustentado por el Tercer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Tercer Circuito, al resolver el amparo directo 590/2013.

Nota: Esta tesis se publicó el viernes 10 de abril a las 9:30 horas en el Semanario Judicial de la Federación, y en virtud de que abandona los criterios sostenidos en las diversas 2a./J. 105/2003, 2a./J. 162/2006, 2a./J. 195/2008 y 2a./J. 1/2010, de rubros: **"ANTIGÜEDAD GENÉRICA. LA ACCIÓN PARA COMBATIR SU RECONOCIMIENTO EN UN CONVENIO CELEBRADO POR LAS PARTES Y SANCIONADO POR LA JUNTA CORRESPONDIENTE, ESTÁ SUJETA AL PLAZO PRESCRIPTIVO CONTEMPLADO EN EL ARTÍCULO 516 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO."**, **"CONVENIO LABORAL. LA NULIDAD DEL CELEBRADO ANTE LA JUNTA DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE PARA DAR POR CONCLUIDO UN CONFLICTO, DEBE DEMANDARSE EN UN NUEVO JUICIO."**, **"CONVENIO LABORAL SANCIONADO POR LA JUNTA DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE. LAS CAUSAS DE NULIDAD ESTABLECIDAS EN EL ARTÍCULO 123, APARTADO A, FRACCIÓN XXVII, DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS, DEBEN DECLARARSE EN EL JUICIO LABORAL O EN EL DE AMPARO, DE OFICIO O A PETICIÓN DE PARTE."** y **"TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL POR MUTUO CONSENTIMIENTO. CONFORME AL ARTÍCULO 33 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, EL OPERARIO PUEDE SOLICITAR LA NULIDAD DEL CONVENIO SUSCRITO POR CONCEPTO DE FINIQUITO O LIQUIDACIÓN, SI CONSIDERA QUE EXISTE RENUNCIA DE DERECHOS."**, que aparecen publicadas en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Tomo XVIII, noviembre de 2003, página 134, Tomo XXIV, diciembre de 2006, página 197, Tomo XXIX, enero de 2009, página 608 y Tomo XXXI, enero de 2010, página 316, respectivamente, estos últimos dejaron de considerarse de aplicación obligatoria a partir de lunes 13 de abril de 2015.

Tesis de jurisprudencia 17/2015 (10a.). Aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión privada del dieciocho de febrero de dos mil quince.

Esta tesis se publicó el viernes 10 de abril de 2015 a las 09:30 horas en el Semanario Judicial de la Federación y, por ende, se considera de aplicación obligatoria a partir del lunes 13 de abril de 2015, para los efectos previstos en el punto séptimo del Acuerdo General Plenario 19/2013.

Publicación: viernes 10 de abril de 2015 09:30 h

CONVENIO LABORAL SANCIONADO POR LA JUNTA DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE. ES IMPROCEDENTE EL PLANTEAMIENTO DE NULIDAD FORMULADO EN SU CONTRA CUANDO EL TRABAJADOR ADUCE RENUNCIA DE DERECHOS (ABANDONO DE LAS JURISPRUDENCIAS 2a./J. 105/2003, 2a./J. 162/2006, 2a./J. 195/2008 Y 2a./J. 1/2010).

CONTRADICCIÓN DE TESIS 94/2014. ENTRE LAS SUSTENTADAS POR LOS TRIBUNALES COLEGIADOS TERCERO EN MATERIA DE TRABAJO DEL TERCER CIRCUITO Y SEGUNDO EN MATERIAS CIVIL Y DE TRABAJO DEL QUINTO CIRCUITO. 4 DE FEBRERO DE 2015. MAYORÍA DE TRES VOTOS DE LOS MINISTROS JUAN N. SILVA MEZA, JOSÉ FERNANDO FRANCO GONZÁLEZ SALAS Y ALBERTO PÉREZ DAYÁN. DISIDENTE: MARGARITA BEATRIZ LUNA RAMOS. PONENTE: JOSÉ FERNANDO FRANCO GONZÁLEZ SALAS. SECRETARIO: HÉCTOR ORDUÑA SOSA.

CONSIDERANDO:

PRIMERO.-Competencia. Esta Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación es competente para conocer y resolver la presente denuncia de contradicción de tesis, por tratarse de criterios provenientes de Tribunales Colegiados de distintos circuitos sobre asuntos de la materia de trabajo.(1)

SEGUNDO.-Legitimación. La denuncia de contradicción de tesis proviene de parte legítima en términos del artículo 227, fracción II, de la Ley de Amparo, en razón de que fue formulada por los Magistrados integrantes del Tercer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Tercer Circuito, el cual sustentó uno de los criterios denunciados como opositores.

TERCERO.-Antecedentes y criterios contendientes. Con el fin de verificar la posible existencia de la contradicción de criterios denunciada, es menester reseñar los antecedentes de los casos concretos, así como las consideraciones sustentadas por los Tribunales Colegiados de Circuito en las ejecutorias respectivas.

I. Tercer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Tercer Circuito AD. 590/2013

1. ***** demandó del ***** y de la Secretaría de la Función Pública diversas prestaciones por despido injustificado, el cual se radicó con el número de juicio laboral ***** en la Junta Especial Número Diecisiete de la Federal de Conciliación y Arbitraje, el que se resolvió mediante un primer laudo en el que se absolvió a la parte demandada.

2. El trabajador actor promovió el juicio de amparo directo ***** del índice del Segundo Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Tercer Circuito, quien, en ejecutoria de veintisiete de febrero de dos mil ocho, concedió la protección constitucional.

3. En cumplimiento del amparo, la Junta responsable emitió el laudo de catorce de abril de dos mil ocho, donde condenó a la reinstalación del actor, así como al pago de salarios caídos, prima vacacional y aguinaldo durante el tiempo que estuvo interrumpida la relación de trabajo.

4. En contra de dicho laudo, la demandada promovió juicio de amparo directo que se radicó con el número ***** en el referido Tribunal Colegiado de Circuito, quien negó la protección constitucional en ejecutoria de ocho de octubre de dos mil ocho.

5. La Secretaría de la Función Pública promovió incidente de insumisión al laudo, el cual fue resuelto por interlocutoria de catorce de abril de dos mil nueve, en el sentido de declarar terminada la relación de trabajo entre las partes y cuantificar las prestaciones laudadas en \$*****, que corresponden a tres meses de salarios, prima de antigüedad, veinte días de salario por cada año de servicios y salarios caídos por el periodo del dieciséis de marzo de dos mil dos al treinta y uno de diciembre de dos mil ocho, sin perjuicio de los salarios que

continuaran acumulándose con posterioridad a la última fecha y las diferencias que pudieran existir derivado de la variación en el monto que sirvió de base para calcular tal indemnización. Tampoco se incluyó en este cálculo el importe ya recibido por el actor por concepto de "subsistencia", que se fijó a la demandada con motivo del juicio de garantías *****.

6. Tanto el actor como ambas demandadas promovieron sendos juicios de amparo indirecto en contra de la mencionada interlocutoria, los cuales se radicarón con los números *****, *****, y ***** (acumulados) en el Juzgado Tercero de Distrito en Materias Administrativa y de Trabajo en el Estado de Jalisco.

7. Por acuerdo de siete agosto de dos mil nueve, dada la comparecencia de las partes para celebrar convenio de cumplimiento de laudo, la Junta laboral determinó tener "por celebrado el convenio de cumplimiento de laudo en términos de lo establecido por el numeral 945 de la Ley Federal del Trabajo al tenor de las cláusulas que quedaron descritas ... Y como lo solicitan las partes, al carecer de materia el presente asunto se ordena archivar el mismo como asunto total y definitivamente concluido".

En la cláusula segunda del convenio se pactó lo siguiente:

"Segunda.

"El trabajador actor manifiesta que como ya había quedado establecido, la Secretaría de la Función Pública se negó a reinstalar al actor y solicitó se diera por terminada la relación de trabajo, con lo que estuvo conforme el C. *****, previo pago de las indemnizaciones correspondientes. Encontrándose sub júdice la cuantificación de la condena contenida en el laudo incidental de fecha 14 de abril de 2009.

"Por lo que manifiesta el actor que habiendo recibido con anterioridad por parte de la demandada diversa cantidad en cumplimiento del laudo dictado por esta H. Junta Especial de fecha 14 de abril de 2008 y laudo incidental de 14 de abril de 2009, las partes han cuantificado de común acuerdo las prestaciones que corresponden al actor y ascienden a la cantidad de \$***** libres de impuestos ..."

8. Por auto de once de agosto de dos mil nueve, el Juez Tercero de Distrito en Materias Administrativa y de Trabajo en el Estado de Jalisco decretó el sobreseimiento fuera de audiencia en los juicios de amparo *****, ***** y ***** (acumulados), dado que consideró actualizada la causa de improcedencia prevista en la fracción X del artículo 73 de la Ley de Amparo abrogada, en virtud del acuerdo de la Junta referido en el punto que antecede. Al respecto, el juzgador de amparo consideró que de las constancias remitidas por la responsable se advierte que se pagaron a satisfacción del actor en el juicio natural, las prestaciones que reclamó, por lo que al haberse cubierto la totalidad de las prestaciones y acciones reclamadas en el citado juicio y haberse dado por concluido y ordenado su archivo, cambió la situación jurídica.

9. El seis de agosto de dos mil diez, ***** promovió nuevo juicio laboral en contra del organismo ***** y de la Secretaría de la Función Pública, en el que reclamó la nulidad del convenio celebrado con las demandadas dentro del juicio laboral ***** que se tramitó en la Junta Especial Número Diecisiete de la Federal de Conciliación y Arbitraje, y como consecuencia, también solicitó el pago de las diferencias por diversas prestaciones hasta el cabal cumplimiento del laudo dictado en el referido juicio laboral, así como los intereses que se hubieran generado por su incumplimiento. El asunto se radicó con el número de juicio laboral *****, ante la Junta Especial Número Diecisiete de la Federal de Conciliación y Arbitraje.

En los hechos de la demanda, el actor refirió que el convenio es nulo, con base en lo establecido en el artículo 33 de la Ley Federal del Trabajo. Alegó que en él existe renuncia de derechos, porque recibió una cantidad inferior a la que se había cuantificado en el incidente de no acatamiento de laudo. En ampliación de demanda, precisó que la diferencia ascendía a \$*****, dado que la demandada no le había pagado la totalidad de las prestaciones

reclamadas. Refirió que era falso que haya recibido con anterioridad a la ratificación del citado convenio diversa cantidad en cumplimiento del laudo, pues la única cantidad que se le pagó fue la de \$*****.

10. En su contestación, las demandadas alegaron que la interlocutoria de catorce de abril de dos mil nueve no se encontraba firme aun cuando se celebró el convenio, ya que promovieron en su contra juicio de amparo indirecto. Por tanto, las partes de común acuerdo decidieron cuantificar las prestaciones del laudo, con lo que se dio cumplimiento cabal a éste, resultando que el actor no tenía un derecho adquirido a recibir la cuantificación de la interlocutoria que había sido reclamada en el amparo, sino únicamente una posibilidad. Como excepción de pago, hicieron valer que se entregó la cantidad pactada en el convenio mediante cheque que recibió el propio demandante.

11. El veinticinco de abril de dos mil trece, la Junta laboral dictó laudo en el que declaró válido el convenio suscrito el siete de agosto de dos mil nueve. Consideró que de las cláusulas del referido convenio se advierte que el actor es profesionista de la carrera de "abogado", por lo que tiene conocimientos en la materia, y que compareció por voluntad propia ante la autoridad laboral, sin coacción alguna que forzara su intención, manifestando haber recibido con anticipación al convenio una diversa cantidad en cumplimiento del laudo de catorce de abril de dos mil ocho adicional a la de \$***** que se le entregó al momento de celebrarlo. Asimismo, la Junta desestimó que en ese caso sea aplicable el artículo 33 de la Ley Federal del Trabajo, dado que es un convenio celebrado entre las partes en el juicio, donde se estableció una litis, por lo que una vez aprobado no se puede argumentar el desconocimiento de las condiciones reales de trabajo y de los beneficios a que se considera tener derecho.

12. El veintitrés de mayo de dos mil trece, la parte actora presentó demanda de amparo directo, que se radicó con el número de toca 590/2013 en el Tercer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Tercer Circuito, quien por ejecutoria de seis de marzo de dos mil catorce, concedió la protección constitucional, con base en las siguientes consideraciones:

"A. Acción de nulidad de convenio, constituye una petición de principio dar por válido lo que está a discusión (pacto), siendo incorrecto ese obstáculo pretendido por la Junta. En principio cabe referir que la acción de nulidad planteada por la parte trabajadora en el expediente laboral *****, está relacionada con el convenio mediante el cual dieron por cumplido el pago de prestaciones materia del laudo emitido en el anterior juicio obrero *****, contra la Secretaría de la Función Pública, antes Secretaría de la Contraloría y Desarrollo Administrativo, en materia de reinstalación del trabajador, aquí tercero perjudicado, y demás prestaciones a que igualmente se condenó. Lo anterior a su vez fue objeto de la interlocutoria de negativa de acatar el laudo en el tema de reinstalación (mediante indemnización señalada al efecto) y liquidación de prestaciones, emitida a su vez el catorce de abril de dos mil nueve. La cantidad cuantificada en aquella determinación y que se indicó debía pagarse a la parte actora fue por \$***** por las prestaciones laudadas.

"Respecto de lo cual interesa que el auto de siete de agosto de dos mil nueve, dictado en aquel juicio primigenio *****, en que comparecieron el actor, asistido de su apoderado y los representantes de la demandada ***** así como la Secretaría de la Función Pública tercero interesada para celebrar un convenio sobre cumplimiento de laudo, porque entre otras cuestiones acordaron mutuamente que la cantidad a cubrir al accionante obrero ascendía a \$***** (previo descuento de impuestos señalados al efecto) y donde se dio por recibido el actor como cumplimiento del anotado laudo e interlocutoria, aunado a que fue ordenado el archivo del asunto.

"Ahora bien, en opinión de la parte actora el citado convenio podía ser declarado nulo porque contenía renuncia de derechos a los que no podía abdicar, en particular, las prestaciones que fueron materia de condena a través de un laudo y su respectiva liquidación, efectuados por la Junta. En virtud de la ampliación de demanda, quedó expresado que el vicio atribuido al convenio celebrado había sido que era falso lo concerniente a que se le hubiera cubierto a la parte actora alguna cantidad o cantidades distintas y en forma anterior, a la que fue materia de

entrega al celebrar el referido convenio, cuestión que refirió que demostraría durante el juicio laboral. En torno a lo cual, el apoyo sustancial de la demanda fue el artículo 33 de la Ley Federal del Trabajo que señala:

"...

"Así, tomando en cuenta que el objeto o materia de la acción de nulidad deducida en el juicio laboral posterior *****, era el referido acuerdo de voluntades sobre la forma en que se tuvo por cumplido el laudo dictado en el juicio *****, sancionado ante la Junta Especial Número Diecisiete de la Federal de Conciliación y Arbitraje en el Estado de Jalisco, a ésta le correspondía resolver si estaba demostrado el vicio de validez atribuido por la parte actora y, en su caso, si había ocurrido o no la renuncia de derechos laborales sobre las prestaciones laudadas.

"Ahora bien, las acciones de nulidad de convenio o liquidación están orientadas a que el operario puede alegar en el juicio laboral donde se deduce tal tipo de acción la invalidez de aquel pacto, convenio o liquidación, en que estime ocurrió la renuncia de derechos a que hace referencia el diverso numeral 33 de la Ley Federal del Trabajo, en congruencia con el inciso h), de la fracción XXVII del apartado A del artículo 123 de la Constitución Federal, inclusive sin que sea obstáculo que el convenio haya sido ratificado ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, de acuerdo a la jurisprudencia 2a./J. 1/2010 de la Segunda Sala del Alto Tribunal, que refiere:

"TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL POR MUTUO CONSENTIMIENTO. CONFORME AL ARTÍCULO 33 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, EL OPERARIO PUEDE SOLICITAR LA NULIDAD DEL CONVENIO SUSCRITO POR CONCEPTO DE FINIQUITO O LIQUIDACIÓN, SI CONSIDERA QUE EXISTE RENUNCIA DE DERECHOS.'

"De la jurisprudencia anterior, resulta relevante para el caso analizado, los siguientes aspectos:

"a) La terminación de una relación laboral por mutuo consentimiento, del que pueda derivar un convenio, ratificado o no por las partes, no es impedimento para verificar la renuncia de derechos laborales que contenga el pacto relativo, porque la autonomía de la voluntad de las partes tiene límites; en materia laboral, de acuerdo con la Constitución y legislación obrera.

"b) La celebración del convenio relativo por el trabajador no implica renunciar a los derechos o prestaciones devengados o que propiamente deriven de los servicios prestados, así como los que, en su caso, se hayan pactado en el contrato individual o colectivo para el caso de terminación de la relación laboral.

"c) De ahí que entre los derechos laborales irrenunciables se ubican tanto los que derivan de la ley, o bien, los beneficios contractuales individuales o colectivos aplicables, porque se trata de derechos laborales que rigen la relación del obrero y su empleador.

"Derivado de lo anterior, si en el caso particular la parte actora, ejerció directa y expresamente la acción de nulidad de convenio, entonces en esa medida el problema jurídico planteado es si había existido o no la renuncia de derechos laborales que pretendió invocar, específicamente, según la ampliación de demanda, lo referente a que era incorrecto que previo a la celebración del convenio cuya nulidad demandaba, se le hubiera cubierto alguna cantidad o cantidades, en torno a las prestaciones laudadas en el juicio laboral primigenio.

"Así que independientemente de que tal convenio haya sido ratificado ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, o bien, que haya mediado mutuo consentimiento de la parte obrera para la celebración de aquél, tales circunstancias no implican una limitante para demandar la nulidad de convenio y, en su caso, analizar las causas de invalidez atribuidas, así como los hechos debatidos al respecto, según el material probatorio aportado y, en su caso, si existen o no diferencias a favor de la parte trabajadora.

"Lo que es así, porque en materia de trabajo, el principio de supremacía de la voluntad de las partes celebrantes de un convenio no impacta con la misma fuerza jurídica y alcances que ocurre en materia civil. En derecho laboral el órgano jurisdiccional debe, ante todo, tener presente sus atribuciones y obligaciones para pronunciarse sobre la posible renuncia de derechos laborales, no obstante que exista un convenio de por medio.

"Así que no por el hecho de que exista un convenio como el de referencia, en que otras situaciones, aparezca una cláusula donde la parte trabajadora acepte haber sido liquidada en parte de las prestaciones laudadas y, que solamente le resta recibir la cantidad que se precisa en el convenio ratificado ante la Junta, así como que no se reserva acción contra su empleador, según lo indicado en la jurisprudencia vigente del Alto Tribunal, no es obstáculo para que el afectado controvierta los vicios de tal liquidación consensada, ya que ese pacto no es cosa juzgada, como se reconoce en el criterio jurisprudencial citado, pues tratándose de la materia laboral alude generalmente a prestaciones que son producto del trabajo del empleado en el tiempo que estuvo a disposición de la patronal y de prestaciones que reconoce a su favor la ley o beneficios producto de convenios (individual o colectivo) de trabajo, que son aspectos de orden público.

"De manera que en la medida que todavía no exista un pronunciamiento jurisdiccional de un tribunal del trabajo sobre si lo pactado hace nugatorio los derechos laborales de orden irrenunciable, subsiste el derecho del trabajador para demandar la invalidez del convenio o pacto liquidatorio efectuado con la contraparte patronal.

"Por ende, sería inadecuado asumir que no puede analizarse ese estudio de la acción por el hecho de haberse aceptado el monto de convenio, si justamente lo primero que tiene que hacer la autoridad del conocimiento para verificar si hay renuncia de derechos laborales en tal sentido, es si existen las incorrecciones o vicios atribuidos, de las que se hace depender la invalidez, para que en caso afirmativo, defina ulteriormente si procede o no la nulidad parcial o total de lo estipulado en convenio, según hubiere implicado una renuncia de derechos laborales y hasta dónde. En torno a lo cual corresponde a la Junta dirimir si hubo contravención al numeral 33 de la legislación laboral citada y el inciso h), de la fracción XXVII, del apartado 'A' del artículo 123 de la Constitución Federal.

"Ello, porque la celebración del convenio y pacto de cláusulas sobre aceptación de monto de pago de prestaciones, no significa per se, que los trabajadores carezcan de acción para exigir su invalidez, sin perjuicio de que el órgano de jurisdicción laboral verifique si efectivamente se satisfacen los presupuestos de la acción. Máxime que la acción de nulidad de disposiciones como el precepto 33 de la Ley Federal del Trabajo, tienen como objeto proteger a los trabajadores contra la celebración de convenios perjudiciales y lesivos a sus intereses, porque pretende evitar que renuncien a sus derechos en beneficio del patrono.

"En este sentido, es orientadora la jurisprudencia 123 de la otrora Cuarta Sala del Alto Tribunal, referente a la Quinta Época, que señala:

"'CONVENIOS EN MATERIA DE TRABAJO.'

"En este sentido, cuando la Junta del conocimiento aprueba un convenio, no está resolviendo como órgano jurisdiccional las cuestiones sometidas a su conocimiento en arbitraje, sino se limita a aprobar un acuerdo de voluntades de las partes, y, en esa virtud, no decide sobre las acciones y derechos que le fueron planteados en la demanda, sino se concreta a aprobar el pacto elaborado por las partes, elevándolo a la categoría de laudo cuando aún no se ha dictado éste, o bien, como forma de dar por cumplido lo laudado.

"Por otra parte, no pasa inadvertido que la secretaría inconforme hubiere señalado que no se está en el caso de un convenio a través del cual hubiere concluido el juicio laboral, porque ya existía laudo y posteriormente lo que ocurrió fue que se tuvo por cumplido.

"Sin embargo, lo que desatiende es la forma en que la Junta Federal responsable tuvo por cumplido aquel laudo condenatorio dictado en el juicio *****. Es decir, no fue el cumplimiento ordinario del laudo en el sentido de cubrir la cantidad que al efecto había sido liquidada en interlocutoria de catorce de abril de dos mil nueve, o bien, mediante ejecución forzosa, sino fueron las partes quienes consensaron sobre tal condena y lo hicieron en un monto específico, acudiendo ante la Junta Federal que decidió aquella controversia, para indicar el acuerdo al que habían llegado, mencionando la cantidad con la cual tendrían por cumplidas las prestaciones como fue por \$***** y que la parte actora se daba por recibida de tal cantidad, así como que previamente le había sido entregada diversa cantidad o cantidades, por las que se daba por pagada totalmente de las prestaciones laudadas.

"Así que sin estar por el momento a discusión si fue adecuado o no dicho pacto, lo cierto es que la parte trabajadora acudió en un ulterior juicio laboral a ejercer la acción de nulidad contra lo acordado en el expediente *****, invocando vicios o renuncia de derechos al respecto. De ahí que desde el plano de cuál fue la acción planteada en el juicio laboral posterior, queda claro que fue la nulidad de un convenio o pacto para dar por pagadas las prestaciones materia de condena del juicio laboral primigenio.

"Consecuentemente, la acción planteada no puede depender de la terminología utilizada para hacer referencia a dicho acuerdo de voluntades, pues lo trascendente no es cómo se citó, sino cuál sería la razón o justificación para que no debiera aplicar la misma solución jurídica en casos como el señalado, a la que deriva de la jurisprudencia de la Segunda Sala del Alto Tribunal referida.

"Asimismo, no se aprecia cuáles serían los motivos para no aplicar similar solución jurídica a la expresada en tales precedentes del Alto Tribunal, en casos en que el pacto cuya nulidad se pretenda, sea en materia de las prestaciones laudadas en un juicio anterior, es decir, cuando se impugna la validez del acuerdo formulado para dar por cumplimentado un laudo dictado por una Junta Federal, pues finalmente lo que interesa es que ese órgano de justicia laboral desplegó su jurisdicción tanto para resolver la controversia primigenia, como para ver por la condena impuesta y también para sancionar o aprobar el pacto formulado por las partes sobre la cantidad a cubrir para dar por cubiertas las prestaciones laudadas.

"Esto es, al margen de que no se trate de un convenio elevado a la categoría de laudo porque éste ya se había dictado en el juicio *****, la cuestión es que tampoco se explica por qué no sería compatible la misma solución jurídica al caso de referencia, ante la semejanza existente en relación a que el pacto o acuerdo que se alega nulo, en el segundo juicio *****, trata de aquel que surgió a la vida jurídica por la aprobación de la Junta Federal, para tener por satisfechas las prestaciones materia de condena en el asunto previo, en que dedujo un interés el actor y la Secretaría de la Función Pública, así como *****.

"Aquí es donde guarda trascendencia que: a) el juicio primigenio ya está concluido y archivado; b) existió un laudo condenatorio en aquel asunto cuyas prestaciones materia condena fueron objeto de pacto, en la etapa de ejecución de laudo, como lo refiere la secretaría; c) el respectivo acuerdo lo aprobó una Junta Federal que desplegó su jurisdicción; d) la materia del segundo juicio serían los vicios atribuidos a aquel pacto de cumplimiento de laudo efectuado ante una Junta Federal; y, e) que está a discusión la eficacia jurídica de dicho acuerdo de voluntades sobre el pago correcto de las prestaciones laudadas, ante los vicios atribuidos en la acción de nulidad planteada al respecto. Luego, donde rige la misma razón debe privilegiarse la misma solución.

"Además, el Alto Tribunal también ha referido que la irrenunciabilidad de tales derechos obedece al carácter público de lo que debe disfrutar todo trabajador, como es el salario suficiente para satisfacer las necesidades normales de la vida del obrero, su educación, y sus placeres honestos, considerándolo como jefe de familia, y en esa medida, el artículo 123 constitucional impone cargas a los patronos, no solamente en relación directa con el nexo contractual entre ellos y sus trabajadores, sino también en relación con la situación de estos últimos considerados como jefes de familia; por lo cual, además de lo establecido en materia de

salarios, impone también a los patronos otras obligaciones a favor de la clase trabajadora (capacitación y adiestramiento, escuelas en los casos previstos, garantías de seguridad social, etcétera), así como finalmente garantizar la subsistencia de quienes económicamente dependen del trabajador.

"De modo que es innegable que la renuncia que haga el trabajador de sus derechos por cualquier motivo, a través de convenio puede ser susceptible de plantearse la nulidad respectiva del pacto que vaya en contra de estas disposiciones de orden público, que tienden a tutelar el producto del trabajo de cada empleado o las prestaciones que podrían serle inherentes conforme al marco constitucional, legal o contractual aplicable.

"En torno a lo cual tampoco son ajenas las prestaciones materia de un laudo, que ulteriormente sean objeto de convenio o transacción.

"En cuanto al tema, es ilustrativa la tesis aislada sin número de la Segunda Sala del Alto Tribunal, que señala:

"'OBREROS, NO SON RENUNCIABLES LOS DERECHOS QUE LES CONCEDE UN LAUDO.'

"También la tesis aislada sin número de la misma Segunda Sala, que refiere:

"'JUNTAS, TRANSACCIONES RESPECTO DE LOS LAUDOS DE LAS.'

"También es orientadora la tesis aislada sin número del mismo órgano, que refiere:

"'CONFLICTOS ENTRE EL CAPITAL Y EL TRABAJO, ARBITRADORES EN LOS.'

"Consecuentemente, mientras no se demande la nulidad del acto jurídico celebrado (convenio, transacción, pacto, etcétera.), surte sus efectos, empero, una vez demandada su invalidez, corresponde a la Junta dirimir el conflicto laboral inherente. (Es orientadora la tesis aislada sin número de la otrora Cuarta Sala del Alto Tribunal, de rubro: 'RENUNCIA DE DERECHOS DE LOS OBREROS, EN CONVENIOS ELEVADOS A LA CATEGORÍA DE LAUDOS, ES VÁLIDA MIENTRAS NO SE DECLARE EN JUICIO LA NULIDAD DE DICHOS CONVENIOS.'). Ello porque conserva su eficacia probatoria en cuanto a que los otorgantes del repetido convenio obraron con capacidad intelectual y legal al firmarlo y ratificarlo, pero de acudir a demandar vicios de validez de tal acto, no se puede incurrir en la petición de principio de dar por eficaz el convenio cuya nulidad se demanda, sin resolver sobre los vicios atribuidos que conforma el estudio de fondo conducente.

"Al respecto, por su relación con el tema en análisis, se toma en consideración lo expuesto por José Luis Castillo Alva, Manuel Luján Túpez y Róger Zavaleta Rodríguez, en su obra Razonamiento Judicial, Interpretación, Argumentación y Motivación de las Resoluciones Judiciales, segunda edición, Ara editores, Perú 2006, páginas 356 y 357, donde expusieron:

"'Petición de principio. ...'

"De ahí que no es válido incurrir en la inconsistencia denominada 'petición de principio' a que antes se hizo alusión.

"En la especie, el tema debatido fue que en opinión de la parte actora, había sido falso el hecho reconocido por el trabajador en el convenio celebrado ante la Junta, en el sentido de haber declarado que se le habían cubierto cantidades previas a la entrega con motivo del convenio laboral ratificado (diferencia de liquidación), es decir, la causa de invalidez la apoyó en el hecho de que era incorrecto que se le cubrieron todas las prestaciones a que tuvo derecho con motivo del laudo dictado sobre las prestaciones vinculadas con su relación de trabajo a razón de algún reconocimiento de pago de cantidades distintas a la recibida ante la responsable, es decir, respecto de \$*****.

"Así que el hecho de que hubiere aceptado el actor al celebrar el convenio o ratificarlo, no es óbice, pues ese tipo de argumentos implican una petición de principio al dar por acreditado lo que está sujeto a comprobación y, por ende, no es acertado que deba privilegiarse el criterio restrictivo, de que para acceder a un pronunciamiento al respecto por los tribunales laborales, deba darse mayor eficacia al pacto realizado y manifestaciones de las partes celebrantes, a título de confesión, si esa es la materia de cuestionamiento en ulterior juicio a la luz de la acción de nulidad de convenio, pues sería negar el pronunciamiento jurisdiccional sobre las causas por las que se dice, hubo renuncia a derechos laborales que conforme a la Constitución, ley o disposiciones contractuales aplicables, eran irrenunciables.

"En efecto, como una de las modalidades para dar cumplimiento a un laudo puede ser el propio consenso de las partes colitigantes o vinculadas a las resultas del fallo, sobre los términos en que pactan darse por pagadas de las prestaciones materia de condena. Entonces, al transigir sobre las prestaciones laudadas, queda evidenciado al respecto un convenio, pacto o acuerdo de voluntades, o expresión similar con la que desee denominarse a tal acto, en donde diferentes personas han consensado sobre el cumplimiento de derechos u obligaciones, en la especie, los derivados de un laudo, para ulteriormente dar por concluido el juicio relativo y archivarlo.

"De esa forma, las demandadas llegaron a un acuerdo con la contraparte para dar cumplimiento al laudo dictado en aquel asunto primigenio y, por ello, acudieron ante la Junta Federal responsable para indicar los términos en que habían pactado la forma de dar por pagadas las prestaciones laudadas, de ahí que se trata de un convenio (acuerdo de voluntades) sobre la condena laboral impuesta, como en la especie sucedió. Inclusive, esta situación está corroborada porque en el auto de siete de agosto de dos mil nueve indicado, quedó señalado que era para celebrar la cumplimentación de laudo a través de un convenio cuyas cláusulas se anotaron al respecto, en las que las partes celebrantes acordaron la cantidad con las que estimaron pagadas las prestaciones materia de condena y su recibo por el trabajador, así como fue acordada su aprobación por la Junta y solicitud de archivo del asunto. De modo que la acción de nulidad implicaba analizar si hubo la renuncia de derechos.

"En virtud de lo anterior y criterios jurisprudenciales del Alto Tribunal, este órgano colegiado estima que no es factible compartir la tesis aislada del Tribunal Colegiado de Circuito que invoca a su favor la secretaría tercera interesada, a saber, la tesis aislada V.2o.C.T.3 L del Segundo Tribunal Colegiado en Materias Civil y de Trabajo del Quinto Circuito, habida cuenta que en materia laboral la irrenunciabilidad de derechos citada, no dependen de aspectos como los que anota dicho criterio, a saber:

"RENUNCIA DE DERECHOS EN MATERIA LABORAL. NO LA CONSTITUYE EL CONVENIO EN EL QUE EL TRABAJADOR ACEPTA PRESTACIONES INFERIORES A LA CONDENA IMPUESTA AL PATRÓN, SI ÉSTE IMPUGNÓ EL LAUDO RELATIVO MEDIANTE JUICIO DE AMPARO DIRECTO, Y EL ACUERDO DE VOLUNTADES SE SUSCRIBE CON EL FIN DE EVITAR RIESGOS EVENTUALES PARA LAS PARTES."

"En efecto, al tenor de lo previamente expuesto la acción de nulidad viene condicionada por el carácter irrenunciable de derechos tutelados a favor de los trabajadores como resultado del fruto de su trabajo y prestaciones inherentes previstas constitucional o legalmente, incluyendo los beneficios que hubieren operado a su favor de índole contractual, como lo refiere la jurisprudencia 2a./J. 1/2010 de la Segunda Sala. Aspectos que son de orden público y, por ende, limitantes para la autonomía de la voluntad del empleado, al celebrar pactos, convenios o transacciones con su patrón. Irrenunciabilidad de derechos que tampoco está condicionada a que estén reconocidos previamente mediante un laudo, ni que éste sea firme en términos constitucionales, pues la citada acción de nulidad puede plantearse incluso contra convenios o liquidaciones realizadas fuera de juicio laboral, es decir, elaboradas sin contienda jurisdiccional de por medio.

"Consecuentemente, la irrenunciabilidad de derechos referida y posibilidad de demandar la nulidad de convenio, no está supeditada ni restringida a que exista previamente un laudo

inmodificable, ni deriva de que pudiera estar sub júdice su constitucionalidad, en razón de algún amparo directo pendiente de dirimirse, o bien, que la institución en comento, prevista a rango constitucional y de orden público, pueda estar sujeta al fin que se propongan las partes al celebrar convenio, en torno a evitarse mayores dilaciones, riesgos eventuales o perjuicios en torno a las prestaciones obtenidas.

"Estos factores simplemente no son la condición para que opere el mandato constitucional y legal señalado, de ahí que no se comparte lo referente a que en materia laboral, la renuncia de derechos sea inexistente frente a convenios celebrados bajo un contexto de dar por concluida alguna impugnación en amparo directo, de desistir del estudio de constitucionalidad de un laudo dictado por la Junta o para evitar perjuicios como los que alude dicha tesis aislada, menos de que las prestaciones laborales se pudieran asumir como meras expectativas cuando el laudo, por su sola emisión surte efectos jurídicos y merece valor como decisión de un tribunal de trabajo que ha dirimido la controversia que le fue planteada, en esa medida, como resolución que le puso fin al juicio y adoptó una decisión sobre las prestaciones demandadas.

"En función de lo cual tampoco podría compartirse el aspecto referente a que no se puede renunciar a derechos que aún no están definidos plenamente, pues el razonamiento es a la inversa, los derechos laborales conducentes existen en la medida que se han actualizado los supuestos de hecho para merecer aquellos, es decir, una vez que en la realidad se actualizan los hechos descritos en un enunciado normativo y, el pronunciamiento jurisdiccional (laudo) viene a declarar si ocurrió dicha actualización del derecho a nivel de los hechos debatidos; y, tal fallo vale desde el momento en que se aprueba por el órgano de justicia laboral, dado que constituye la resolución definitiva del juicio obrero correspondiente que surte efectos acorde a la Ley Federal del Trabajo, la que en modo alguno asigna al amparo directo la cualidad de restarle efectos al laudo por su simple promoción, sino en todo caso la Ley de Amparo dispone la posibilidad de suspender la ejecución de tal acto bajo determinados requisitos, deteniendo su aplicación en los términos señalados para esta materia, preservando la subsistencia del trabajador.

"Finalmente, la sentencia que decida el amparo, de otorgar la protección constitucional, es la que podría impactar en su validez jurídica, pero no la sola promoción de una demanda de amparo directo.

"Además, el Alto Tribunal ha privilegiado que la autoridad que conoce del asunto debe hacer la declaración o reconocimiento de nulidad respectivo, ya sea por vía de acción o de excepción, o bien, de oficio, por aplicación directa de la Ley Suprema.

"Consideración que tiene apoyo en lo señalado en la jurisprudencia 2a./J. 195/2008 de la Segunda Sala del Alto Tribunal, que dispone:

"CONVENIO LABORAL SANCIONADO POR LA JUNTA DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE. LAS CAUSAS DE NULIDAD ESTABLECIDAS EN EL ARTÍCULO 123, APARTADO A, FRACCIÓN XXVII, DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS, DEBEN DECLARARSE EN EL JUICIO LABORAL O EN EL DE AMPARO, DE OFICIO O A PETICIÓN DE PARTE."

"Por lo que no es factible hacer nugatoria la facultad de los tribunales laborales de analizar la ineficacia de las cláusulas relativas de un pacto obrero, por renuncia de derechos laborales, a razón de contextos como los que anota el criterio del Segundo Tribunal Colegiado en Materias Civil y de Trabajo del Quinto Circuito, habida cuenta que se vaciaría el contenido de la acción de nulidad de convenio y la figura de derechos irrenunciables que dispone el marco constitucional y jurídico del país.

"El acceso a un estudio de la acción, en controversias como la aquí precisada, debe encontrar solución en el ejercicio eficaz de las facultades de los tribunales laborales para pronunciarse sobre este tipo de temas, y posible renuncia de derechos laborales en convenios que pudieran

ser nulos, parcial o totalmente, acorde a lo dispuesto en el inciso h) de la fracción XXVII del apartado 'A' del artículo 123 de la Constitución Federal.

"Ciertamente, el deber del órgano resolutor de pronunciarse al respecto, le permitía analizar tal cuestión, por la sencilla razón de su deber de análisis oficioso que rige en tales temas, por aplicación directa de la indicada disposición constitucional.

"Lo que se confirma con lo indicado por la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en la ejecutoria de la que derivó la jurisprudencia anterior, porque en lo que es materia de interés, resolvió lo siguiente:

"...

"Además, en virtud del anterior criterio, que orienta el lineamiento jurisprudencial vigente de la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, resulta inaplicable a la fecha, los que sean de fecha anterior, como son los correspondientes a la Quinta y Sexta Épocas, porque debe preferirse la interpretación vigente del Alto Tribunal, que deriva de las jurisprudencias 2a./J. 195/2008 y 2a./J. 1/2010, analizadas, así como los criterios en que refirió que dicha irrenunciabilidad de derechos también aplica para convenios o transacciones sobre laudos.

"Asimismo, porque ésta es la solución más acorde bajo una interpretación conforme al derecho fundamental y humano de acceso efectivo a la justicia o tutela judicial efectiva, previsto tanto en sede internacional (artículo 25 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos), como en el ámbito nacional mexicano (artículo 17 de la Constitución Federal), porque se opta por privilegiar el acceso a la justicia laboral, limitando los casos en que por excepción, pueda considerarse plenamente descubierto un genuino obstáculo para decidir la controversia planteada en el juicio, ya que el tribunal laboral no puede denegar justicia en torno a analizar la validez o invalidez de la cláusula respectiva en que se hubiere aceptado o reconocido por la parte obrera, el pago de una cantidad o cantidades que refiere no cubiertas por su patrón, previo a la celebración de convenio, así como tampoco incurrir en la petición de principio de dar por válido el acuerdo de voluntades que está a discusión con la acción de nulidad en el juicio laboral conducente. Tampoco asumir como confesión esa declaración para efectos de la acción de nulidad, pues es la cuestión controvertida en juicio.

"Esto último, con apoyo en el artículo 1o. de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, reformado mediante decreto publicado el diez de junio de dos mil once, vigente a partir del once del mismo mes y año, que tutela explícitamente los derechos humanos reconocidos en dicha Constitución y en los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte, así como de las garantías para su protección. Igualmente, contempla la interpretación conforme de las normas constitucionales e internacionales conducentes, así como el imperativo de tutela de los derechos humanos por todas las autoridades del Estado, además de preferir la interpretación que sea más favorable a las personas.

"Elemento de interpretación jurídica que igualmente es susceptible de aplicar en el caso específico, para optar en la medida de lo posible, por la interpretación que sea conforme con los derechos fundamentales y humanos precisados, sobre el derecho a una tutela judicial sencilla, efectiva y pronta.

"Asimismo, para lo que es objeto de estudio del control de convencionalidad que deben aplicar los tribunales del país, es de especial interés la denominada 'interpretación conforme en sentido amplio', que significa que los Jueces del país -al igual que todas las demás autoridades del Estado Mexicano-, deben interpretar el orden jurídico a la luz y conforme a los derechos humanos reconocidos en la Constitución y en los tratados internacionales en los cuales el Estado Mexicano sea parte, favoreciendo en todo tiempo a las personas con la protección más amplia.

"Elemento de interpretación jurídica que igualmente es susceptible de aplicar en el caso específico, para optar en la medida de lo posible, por la interpretación que sea conforme con los derechos fundamentales y humanos.

"Interpretación conforme que tampoco era ajena a los anteriores esquemas de solución de asuntos en México, por los órganos del Poder Judicial de la Federación, como ya lo reflejaba la jurisprudencia 2a./J. 176/2010 de la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, de rubro: 'PRINCIPIO DE INTERPRETACIÓN DE LA LEY CONFORME A LA CONSTITUCIÓN.'

"De acuerdo al estándar internacional señalado, el Estado Mexicano se encuentra obligado a establecer y garantizar recursos judiciales idóneos y efectivos para la protección de los derechos del gobernado; por lo que, deberá establecer un sistema de recursos internos sencillos y rápidos, así como dar aplicación efectiva a los mismos.

"Así, no basta con que los recursos existan formalmente, sino que los mismos deben ser efectivos y adecuados, esto es, que sean idóneos para proteger la situación jurídica infringida y que sean capaces de producir el resultado para el que han sido concebidos. La noción de efectividad del recurso que emana del artículo 25 de la Convención Americana, se asocia a la idoneidad del remedio para prevenir, detener, privar de efectos y reparar la afectación al derecho humano de que se trate.

"De manera que es posible privilegiar una solución del caso acorde con los referidos estándares de sencillez, efectividad y prontitud de la justicia, como es en materia de trabajo, en torno a concluir que es factible que los tribunales laborales pueden resolver sobre un reclamo de nulidad de convenio de prestaciones laudadas, no obstante que la parte trabajadora hubiere aceptado previamente recibir algún monto o cantidad adicional a la entregada al celebrar o ratificar el convenio que liquida las prestaciones laudadas, pues si opta por la acción de nulidad de convenio, entonces subsiste la potestad del órgano jurisdiccional laboral de pronunciarse al respecto, sin obstaculizarlo a razón de argumentos como la validez del propio convenio o de los acuerdos de voluntades contenidos en el mismo sobre algún hecho o declaraciones al respecto de las partes celebrantes, cuando ello es el tema debatido.

"Conclusión con la que se impide mermar la sencillez y efectividad del acceso a la justicia laboral, privilegiando que la parte actora pueda deducir su planteamiento sin obstáculos innecesarios, rígidos o formales, carentes de proporcionalidad, razonabilidad o justificación, atento a las consideraciones expuestas.

"Lo que es así, ya que de existir renuncia de derechos laborales al respecto (cuestión que corresponde al fondo de la controversia), rige el imperativo de orden público en materia de trabajo, de no dar eficacia a ese tipo renuncia de derechos, por disposición constitucional de aplicación directa.

"Basta que en el procedimiento laboral esté en pugna ese acuerdo de voluntades a razón de algún vicio o hecho discutido por las partes -como ocurre tratándose de cuando se demanda la acción de nulidad-, para que el órgano jurisdiccional del conocimiento advierta los alcances de la litis planteada y, verifique si existen los vicios atribuidos o yerros invocados a las manifestaciones de las partes o voluntad, al tenor de los hechos y elementos concretos en que tenga apoyo la demanda laboral, para concluir que corresponde examinarlo a la Junta relativa, sin alegar obstáculos como la descrita petición de principio.

"Ello, porque está de por medio el mandato previsto en el artículo 123, apartado A, fracción XXVII, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y, por ello, debe atender a las jurisprudencias 2a./J. 195/2008 y 2a./J. 1/2010, transcritas.

"Lo anterior, sin que, por el momento se prejuzgue sobre lo acertado o no de la renuncia de derechos manifestada por la parte quejosa y, que en todo caso, corresponderá su estudio a la autoridad laboral que conoció de la controversia laboral conducente, al ser incorrecta la

premisa en que sustentó la imposibilidad jurídica que alegó para el estudio de la acción de nulidad en el juicio de origen.

"En virtud de lo anterior, en su oportunidad procédase a efectuar la denuncia de contradicción de tesis respectiva, acorde a la Ley de Amparo vigente.

"En consecuencia, es incorrecta la conclusión de la Junta responsable en el laudo combatido de que no podía prosperar la nulidad de convenio de referencia, ante el reconocimiento que hizo el actor de habersele liquidado las prestaciones laudadas, incluso con motivo de la entrega de cantidad o cantidades adicionales en forma previa a la celebración de convenio y a la cantidad que le fue entregada al comparecer ante la Junta, o bien, que había confesión de su parte al respecto que le perjudicaba, son argumentos incorrectos en este tipo de juicios cuando la materia de la acción es la validez de tal acuerdo de voluntades.

"Ese tipo de obstáculos son contrarios al derecho a una justicia laboral pronta, sencilla y efectiva, que no puede evadir el examen de la litis, por situaciones como las comentadas, asumiendo a priori que no puede ser nulo el convenio realizado por haberse convenido, cuando lo que toca a la responsable resolver es si ese consenso está viciado por haber ocurrido o no, la renuncia de derechos laborales a los que no pudiera abdicar el trabajador, pese a que dijera lo contrario en la transacción realizada. ..."

II. Segundo Tribunal Colegiado en Materias Civil y de Trabajo del Quinto Circuito. Amparo directo 31/2006

1. ***** y ***** promovieron juicio laboral ***** (después ***** y ***** acumulados) del índice de la Junta Especial Número Veintitrés de la Federal de Conciliación y Arbitraje, en el que demandaron al Instituto Mexicano del Seguro Social la reinstalación en el puesto de notificadores ejecutores.

2. El doce de julio de dos mil uno se emitió laudo en dicho juicio laboral, en el que se determinó que estaba acreditado el despido injustificado alegado en la demanda y se condenó al instituto demandado a la reinstalación de los demandantes y pago de los salarios vencidos.

3. El instituto demandado promovió juicio de amparo directo, radicado con el número ***** del índice del entonces denominado Segundo Tribunal Colegiado del Quinto Circuito.

4. El veintiuno de febrero y cinco de abril de dos mil dos, las partes celebraron convenios de terminación de las relaciones laborales, en los que se estipuló lo siguiente:

"III. Ambas partes manifiestan que en razón de la situación actual del juicio laboral y derivado de conversaciones sostenidas han arribado a un acuerdo en términos de la fracción primera del artículo 53 de la Ley Federal del Trabajo, en dar por terminada por mutuo consentimiento la relación de trabajo; asimismo y con el propósito de dar cumplimiento a la condena emitida por la autoridad laboral, en el laudo de fecha 12 de julio de 2001 y poner fin al juicio laboral que nos ocupa, mediante el pago de la cantidad de ***** ... correspondiente al pago de la indemnización en términos de lo dispuesto por la cláusula 56 del contrato colectivo de trabajo, a fin de evitar la eventualidad de mayores riesgos para sus respectivos intereses. En la inteligencia de que el actor acepta de manera voluntaria y libre sin coacción alguna recibir el 80% del alcance líquido indicado en el recibo de liquidación que se finiquita que se anexa al presente convenio.

"Cláusulas

"Primera. «La parte demandada» Instituto Mexicano del Seguro Social, declara que con el objeto de dar cumplimiento al laudo de fecha 12 de julio de 2001, emitido bajo el presente expediente No. *****, promovido por (nombre del actor) y otros en donde desde luego, se encuentra incluido el C. ... y en este mismo acto hace entrega de la cantidad de \$*****,

mediante la cual el instituto le cubre al actor, todas y cada una de las prestaciones que le corresponden en términos de lo dispuesto por la cláusula 56 del contrato colectivo que rige las relaciones entre el instituto y sus trabajadores.'

"Segunda. El instituto manifiesta que mediante el pago de la cantidad de \$ *****, le cubre al actor todas y cada una de las prestaciones que establece la cláusula 56 del contrato colectivo de trabajo, como lo es 150 días correspondientes a la indemnización constitucional, en relación al salario de la última categoría en ese desempeñaba el actor, 50 días por cada año al servicio prestado como liquidación de antigüedad, parte proporcional de vacaciones aguinaldo y demás prestaciones contractuales reclamadas en su escrito de demanda, salarios caídos correspondientes al periodo de la tramitación del juicio, el pago de 90 días de sueldo tabular con motivo de la terminación de la relación laboral, en términos de lo dispuesto por el último párrafo de la cláusula referida tal como consta en la liquidación finiquita que se anexa al presente convenio para que forme parte integrante del mismo, donde se relacionan las percepciones y deducciones.'

"Tercera. «El actor» declara que con la cantidad de \$ ***** que hoy recibe se le cubren todos y cada uno de los conceptos reclamados en su escrito de demanda, incluidos los salarios caídos generados durante la tramitación del conflicto y hasta el 20 de febrero del 2002, así como los correspondientes a la indemnización en términos de lo dispuesto por la cláusula 56 del contrato colectivo de trabajo que rige las relaciones entre el instituto y sus trabajadores, por lo que en este mismo acto recibe de conformidad la liquidación que se le entrega, dándose por pagado de todas y cada una de las prestaciones motivo de la condena, en consecuencia solicita, se tenga por cumplimentada la condena decretada en el laudo de fecha 12 de julio del 2001 y por aceptada la cantidad que se entrega por concepto de indemnización, en la inteligencia de que el desglose de cada una de las prestaciones cubiertas se detallan en el recibo de liquidación finiquita que se anexa al presente convenio, donde aparecen las percepciones y deducciones, para que forme parte integrante del mismo, como también se detallan el descuento con motivo de la licencia sin goce de sueldo que fui objeto, solicitando que se deje sin efecto la acción de reinstalación intentada en contra del Instituto Mexicano del Seguro Social, no reservándose acción ni derecho alguno en contra del Instituto Mexicano del Seguro Social en el presente ni en el futuro, por lo que desde ahora solicito el archivo del expediente como asunto total y definitivamente concluido. Asimismo, es mi deseo dejar sin efectos el trámite de los expedientes laborales números *****, *****, ***** y ***** (sic) radicados los tres primeros ante esta misma autoridad y el último ante la Junta Especial Número Cuarenta de la Federal de Conciliación y Arbitraje de Ensenada, B.C., lo anterior por así convenir a mis intereses.'

"Cuarta. Declara «El instituto» que en este mismo acto hace entrega al actor del cheque ... de fecha 18 de enero de 2002, por la cantidad de \$ *****, girado contra la cuenta ... mediante el cual cubre al actor la indemnización que se refiere la cláusula 56 del contrato colectivo de trabajo, que rige las relaciones entre el instituto y sus trabajadores, así como todas y cada una de las prestaciones reclamadas, cuyo desglose se realiza en el recibo de liquidación finiquita que se anexa al presente convenio.'

"Quinta. Declara el actor que estoy de acuerdo con las condiciones del convenio y cheque que recibo en este mismo acto del instituto demandado, a la orden del suscrito ... y el cual recibo a mi entera conformidad, dándome por pagado de todas y cada una de las prestaciones reclamadas en la demanda, recibiendo como indemnización la suma de \$ *****, estando de acuerdo en dejar sin efectos la reinstalación pretendida en mi escrito de demanda, dando por terminada la relación de trabajo con el instituto, por así convenir a mis intereses, optando de manera voluntaria y libre sin coacción alguna por el pago de la indemnización a que se contrae el presente convenio, cuyo desglose de prestaciones se me hace en el recibo de liquidación finiquita que obra agregado al mismo, donde se señalan las percepciones a que tuve derecho, así como las deducciones, tal como consta en el referido recibo de liquidación finiquita, por lo que recibo dicha suma sin reservarme ninguna acción o derecho en contra del Instituto Mexicano del Seguro Social, solicitando además se ordene el archivo de los

expedientes laborales ***** , ***** , ***** y ***** (sic) como asuntos total y definitivamente concluidos.'

"El recibo de finiquito anexo al convenio tiene el siguiente contenido:

"150 días de salario *****
487 días por 9 años 18 quincenas *****
2571 salarios caídos del ... al ... *****
90 días *****
Suma *****
151 Impuesto sobre Producto del Trabajo *****
Pago de convenio *****
Licencias *****
Suma
Alcance líquido *****
80% *****

"5. Tales convenios fueron ratificados y aprobados por la Junta que emitió el laudo, conforme a lo siguiente:

"Vista la comparecencia de las partes ... y, en virtud de que vienen celebrando el presente convenio dando cumplimiento al laudo de fecha 12 de julio de 2001, y para ese efecto el apoderado legal del instituto en este acto viene exhibiendo el cheque No. ... por la cantidad de \$ ***** , mediante el cual se le vienen cubriendo al ahora actor el pago de todas y cada una de las prestaciones reclamadas en su demanda, optando por el pago de la indemnización en términos de la cláusula 56 del contrato colectivo de trabajo a que se ha hecho referencia en el presente convenio, haciéndose constar que se anexa el recibo de liquidación finiquita donde se desprenden detalladamente las prestaciones cubiertas, así como las deducciones que se realizaron en los términos propuestos. Por lo que en consecuencia se ordena el archivo del presente expediente como asunto total y definitivamente concluido en lo que hace al C. ..."

6. El diecinueve de noviembre de dos mil dos, ***** , ***** , ***** , ***** , ***** , ***** , ***** , ***** , ***** , ***** , ***** y ***** , promovieron un nuevo juicio laboral en el que demandaron la nulidad de los convenios que cada uno de ellos había celebrado con el Instituto Mexicano del Seguro Social dentro de los autos de los juicios laborales ***** y ***** acumulados, como prestaciones reclamaron la nulidad absoluta respecto del cumplimiento total del laudo de doce de julio de dos mil uno, que se declarara firme la condena de dicho laudo, que se hiciera la liquidación correspondiente y que se condenara al instituto demandado al pago de los salarios vencidos a cada uno de los actores, por no haber hecho el pago de las prestaciones indemnizatorias pactadas en el contrato colectivo de trabajo.

Ese nuevo juicio laboral se radicó con el número de expediente ***** del índice de la Junta Especial Número Veintitrés de la Federal de Conciliación y Arbitraje.

En los hechos de la demanda, manifestaron que aunque algunos trabajadores habían sido reinstalados, el instituto demandado no había cumplido con la obligación de retribuirles, y que ante la necesidad económica se vieron obligados a aceptar la cantidad que les ofreció el patrón. Asimismo, los demás trabajadores, no reinstalados, también celebraron convenios mediante los cuales se les pagaron cantidades inferiores a las que realmente les correspondían.

Hicieron valer la nulidad de todos los convenios celebrados, en términos del artículo 33 de la Ley Federal del Trabajo, ya que se pactó únicamente el pago del ochenta por ciento de la cantidad que les correspondía por indemnización, de acuerdo con la cláusula 56 del contrato colectivo de trabajo, y porque las prestaciones pagadas no se cuantificaron con el monto del salario integrado que cada uno de ellos percibió al momento del despido injustificado.

El instituto demandado negó la procedencia de la acción intentada y adujo que la celebración y ratificación de los convenios se realizaron ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, quien los aprobó al no existir renuncia de derechos; que mediante esos convenios las partes habían consentido dar por terminada la relación de trabajo; que era verdad que se había pagado a los actores el ochenta por ciento de las prestaciones a que tenían derecho, pero que esa fue su voluntad, máxime que cuando se celebraron los convenios, el laudo de doce de julio de dos mil uno, no se encontraba firme por haberse promovido en su contra demanda de amparo directo. Además, la nulidad de los convenios le ocasionaba grandes perjuicios, pues fue precisamente su celebración lo que motivó que el instituto desistiera del juicio de amparo promovido contra el laudo mencionado, porque ambas partes deben estarse a lo pactado formal y técnicamente ante la autoridad laboral debidamente constituida.

7. El catorce de noviembre de dos mil cinco, la Junta del conocimiento emitió laudo en el que declaró improcedente la nulidad de los convenios con los que se dio cumplimiento al laudo de doce de julio de dos mil uno.

8. El nueve de diciembre de dos mil cinco, los actores promovieron juicio de amparo directo, que se radicó con el número de toca ***** del índice del entonces denominado Segundo Tribunal Colegiado en Materias Civil y de Trabajo del Quinto Circuito, quien negó el amparo, por ejecutoria de catorce de junio de dos mil seis, con base en las siguientes consideraciones:

"SEXTO.- ... en el presente asunto, el análisis de los escritos de demanda y contestación, así como de las pruebas aportadas por las partes, evidencia que la controversia laboral inherente a los expedientes acumulados ***** y *****, relativos a la demanda promovida por los ahora quejosos en contra del Instituto Mexicano del Seguro Social, finalizó con laudo de doce de julio de dos mil uno, en el que se condenó a la demandada ... 'a que pague a todos y cada uno de los demandantes, todas y cada una de las prestaciones contempladas en el contrato colectivo de trabajo, que omitió otorgar a los trabajadores actores, desde el inicio de su relación obrero patronal, prestaciones que se encuentran contempladas en el Contrato Colectivo de Trabajo, como lo son: ayuda de renta, compensaciones, prima vacacional, vacaciones, aguinaldos, estímulos por asistencia, estímulos por puntualidad, tiempo extra, reparto de utilidades ayuda para despensa, fondo de ahorro, así como también todas y cada una de las prestaciones que señala el contrato colectivo de trabajo.'

"...

"Asimismo, en autos está reconocido por las partes que en contra de dicho laudo, el instituto demandado promovió juicio de amparo directo, tramitado con el número ***** del índice del entonces denominado Segundo Tribunal Colegiado del Quinto Circuito, como se corrobora con la copia de la ejecutoria de veinte de junio de dos mil dos (folios noventa y siete a ciento dos ibídem), exhibida por los propios actores.

"Ahora bien, con posterioridad a la emisión del laudo de doce de julio de dos mil uno, las partes celebraron, los días veintiuno de febrero y cinco de abril de dos mil dos, convenios de terminación de las respectivas relaciones laborales; el contenido de dichos documentos (ofrecidos tanto por los actores como por la demandada) es de un tenor similar y, en esencia, en ellos se hace constar:

"a) Que los actores ahora quejosos ... por una parte, y el Instituto Mexicano del Seguro Social, por conducto de su apoderado legal, comparecieron ante la Junta Especial Número Veintitrés de la Federal de Conciliación y Arbitraje, a fin de manifestar por escrito su voluntad de dar por terminadas las relaciones laborales que entre ellos existían, de acuerdo a lo dispuesto por el artículo 53, fracción I, de la Ley Federal del Trabajo.

"b) Que las partes, después de llegar a un acuerdo para finalizar el juicio laboral instaurado por los actores en contra del instituto, y a fin de evitar 'la eventualidad de mayores riesgos para sus respectivos intereses', decidieron finalizar por mutuo consentimiento el vínculo de trabajo, en términos de la fracción I del artículo 53 de la Ley Federal del Trabajo y dar cumplimiento a la

condena establecida en el laudo de doce de julio de dos mil uno, mediante el pago de diversas cantidades que correspondían a 'todas y cada una de las prestaciones' previstas en la cláusula 56 del contrato colectivo de trabajo (150 días de indemnización, 50 días de salario por año de servicios prestados por antigüedad, parte proporcional de vacaciones y de aguinaldo, salarios caídos y 'demás prestaciones contractuales reclamadas en su escrito de demanda'), en el entendido de que los trabajadores aceptaban recibir el 80% de la cantidad calculada por ese concepto en el recibo de finiquito anexo.

"c) En virtud del pago efectuado, los actores declararon que se daban por pagados de las prestaciones a que había sido condenada la enjuiciada, en el laudo de doce de julio de dos mil uno, por lo que solicitaron el archivo del asunto como total y definitivamente concluido. (se transcribe uno de los convenios)

"Por otra parte, en el recibo finiquito anexo al citado convenio, se advierte que el desglose de las cantidades pagadas ...

"Esos mismos conceptos, con las variaciones correspondientes en las cantidades asentadas, son los que se incluyen en los diversos recibos de finiquito de los diversos trabajadores.

"Pues bien, en las transcripciones anteriores se advierte que, en cierta medida, los quejosos parten de una base errónea al afirmar que en los convenios se pactó el pago 'del 80% del alcance líquido de la cantidad a que ascendió la condena' emitida en el laudo de doce de julio de dos mil uno, pues si bien en los documentos señalados se indicó que uno de los objetivos de su suscripción era que se tuviera por cumplida tal condena, ello respondía a que las partes aceptaban dar por terminada la relación laboral, entregar y recibir el monto correspondiente a las prestaciones previstas en la cláusula 56 del contrato colectivo de trabajo, entre otras, ciento cincuenta días de salario por indemnización, cincuenta días de salarios por cada año de servicios prestados, salarios caídos y parte proporcional de aguinaldo y vacaciones.

"Asimismo, tampoco es exacto lo que manifiestan, en el sentido de que el salario con base en el cual se calcularon las prestaciones cubiertas era erróneo y, por tanto, esa circunstancia también implicaba una renuncia de derechos.

"Es así, ya que cuando con motivo de la terminación voluntaria de una relación laboral se efectúa una liquidación o finiquito, la eventual diferencia que pudiera surgir al haberse cuantificado con base en un monto salarial incorrecto, no constituye propiamente una renuncia de derechos, si se considera que la conclusión de la relación de trabajo fue porque así lo pactaron las partes, máxime que la existencia de tales diferencias y el hecho de que no se le paguen al trabajador no implica por sí solo, el dejar de percibir los derechos establecidos a favor del obrero en el artículo 123, apartado A, fracción XXVII, inciso h), de la Constitución General de la República y en los preceptos 5o. y 33 de la Ley Federal del Trabajo, a saber, la retribución de la indemnización constitucional de tres meses que corresponden a un despido injustificado, ni el importe de salarios devengados o de indemnizaciones, ni las demás prestaciones que se generen ordinariamente por los servicios prestados. En todo caso, la renuncia de derechos se determinará cuando, por cualquier causa, el trabajador deje de gozar de esos derechos consagrados en la constitución y en la legislación laboral.

"...

"Por otra parte, la circunstancia de que las partes, al celebrar los convenios, aceptaron que los trabajadores recibirían el 80% de las cantidades correspondientes a las prestaciones previstas en la cláusula 56 del contrato colectivo de trabajo no implica renuncia de derechos en términos del artículo 33 de la Ley Federal del Trabajo.

"En efecto, tanto los actores como la enjuiciada ofrecieron copia de diversas cláusulas del contrato colectivo de trabajo que fueron utilizadas como base para efectuar la liquidación hecha en los convenios y recibos de finiquito correspondientes; a dichas documentales debe otorgárseles valor pleno, en tanto fueron expresamente reconocidas por los contendientes en la

controversia laboral como parte del pacto colectivo que regía los vínculos de trabajo; la cláusula 56 (folio doscientos cincuenta y siete ibídem), cuyo texto fue utilizado en los convenios para asentar cuáles eran las prestaciones conforme a las cuales se hacía la liquidación, a la letra dice:

"Cláusula 56. Indemnización

"Si un trabajador es separado injustificadamente y optare por la indemnización y no por la reinstalación, el instituto se obliga a pagarle de inmediato, como indemnización económica que establece la Constitución, la cantidad correspondiente a ciento cincuenta días de salario de la última categoría desempeñada a la fecha de la separación por concepto de indemnización y cincuenta días por cada año de servicios prestados o parte proporcional del año, como liquidación de antigüedad, más la parte proporcional correspondiente a vacaciones, aguinaldo y las demás prestaciones económicas que el instituto adeudare al trabajador y que señale este contrato. Mientras la indemnización y la antigüedad no sean pagadas, el trabajador recibirá los salarios vencidos.

"...

"Si un trabajador es separado injustificadamente y demandare la reinstalación, el instituto se obliga además del cumplimiento del laudo de autoridad competente, el pago de noventa días del sueldo tabular vigente a la fecha de la separación.'

"La cláusula mencionada, utilizada como base en los convenios para realizar la liquidación de los trabajadores, prevé las siguientes prestaciones para los trabajadores que son separados injustificadamente de su empleo: el pago de ciento cincuenta días de salario del último puesto desempeñado como indemnización; cincuenta días de salario por cada año de servicios prestados, por concepto de antigüedad; parte proporcional de vacaciones y aguinaldo; noventa días de salario tabular; y todas las demás prestaciones económicas adeudadas previstas en el contrato colectivo de trabajo.

"En los convenios cuya nulidad se demandó, se hizo constar que los trabajadores, en virtud de dar por finalizado el conflicto laboral, dar cumplimiento a la condena emitida en el laudo de doce de julio de dos mil uno, y terminar de la relación laboral entre las partes, serían finiquitados en términos de la cláusula 56 del contrato colectivo de trabajo, transcrita en párrafos precedentes, y que en cumplimiento a dicha disposición del pacto colectivo, los actores recibían determinadas cantidades desglosadas en el finiquito anexo, a saber: ... También se estipuló que de la cantidad resultante de la suma de los conceptos previstos en dicha cláusula, los trabajadores recibirían el 80%.

"Pues bien, la renuncia a que hace referencia el artículo 33 de la Ley Federal del Trabajo, cuyo origen reside en el artículo 123 de la Carta Magna, presupone la existencia de un derecho a favor de la parte obrera y, en caso de celebración de convenios, surge cuando el trabajador se compromete a no hacerlo valer, de manera unilateral y sin recibir compensación alguna. En el caso, los actores hicieron depender la existencia de ese derecho, de la condena que fue fincada en contra del Instituto Mexicano del Seguro Social, en el laudo de doce de julio de dos mil uno, y adujeron que el recibir sólo el 80% de la liquidación implicaba la renuncia a las prestaciones contenidas en dicho laudo.

"No obstante, la fuente del derecho que adujeron les correspondía, esto es, el laudo mencionado, en la fecha de la celebración de los convenios (febrero y abril de dos mil dos), no se encontraba firme, en virtud de la promoción del juicio de garantías por parte del Instituto Mexicano del Seguro Social en contra de dicho fallo (resuelto hasta el veinte de junio de dos mil dos).

"...

"Es decir, la determinación de la Junta en cuanto a la condena en contra del instituto se encontraba sub júdice en función del juicio de amparo promovido por la parte demandada, con la posible consecuencia de que, de resolverse favorablemente a la entonces quejosa, la condena decretada pudo haber quedado sin efectos, y entonces el derecho de los actores a recibir el pago de las prestaciones reclamadas y las contenidas en el contrato colectivo de trabajo habría desaparecido. Por tanto, es claro que la condena emitida por la Junta no constituía ningún derecho firme a favor de los actores.

"En estas condiciones, si la voluntad de las partes intervinientes en los convenios fue dar por terminado el conflicto laboral y efectuar el pago de determinadas cantidades de dinero con fundamento en la cláusula 56 del contrato colectivo de trabajo (aunque este porcentaje haya sido menor al cien), a fin de '... evitar la eventualidad de mayores riesgos para sus respectivos intereses ...', por ejemplo, el que en virtud del juicio de garantías promovido por el patrón, se declarara sin efectos el laudo con el consecuente perjuicio para los actores de no recibir el pago de las prestaciones reclamadas; o por el contrario, se negara la protección federal solicitada provocando, en perjuicio del instituto, la firmeza de la resolución reclamada; entonces no puede estimarse que la celebración de los convenios y la entrega del 80% de las cantidades calculadas impliquen renuncia de derechos.

"Es así, toda vez que válidamente las partes pueden celebrar convenios para liquidar de algún modo prestaciones, cuyo monto se considere incierto, fijando la interpretación de las correspondientes cláusulas del contrato o estableciendo de común acuerdo las verdaderas bases que deben regir para hacer el cómputo de lo adeudado, estableciendo las mutuas concesiones que las partes hacen y, en virtud de las cuales, consideran que sus respectivas pretensiones han quedado satisfechas, lo que en el caso ocurrió; sin que sea óbice que esa cantidad pudiera ser menor a la que haya sido condenada la parte patronal en el laudo, o a la que se calculase en el respectivo incidente de liquidación, pues, como se mencionó en párrafos precedentes, al celebrarse los convenios, el laudo de doce de julio de dos mil uno, no se encontraba firme, por lo que, en tanto, no se resolviera el juicio de amparo directo promovido por el patrón, ningún derecho pudo generar aquella resolución en favor de los trabajadores.

"Cabe invocar en apoyo, en lo conducente, la tesis aislada sustentada por la extinta Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, que se localiza en la página mil ciento noventa y cinco, Tomo CXXV, del Semanario Judicial de la Federación, Quinta Época, que a la letra dice: 'TRANSACCIONES EN MATERIA DE TRABAJO, CUANDO YA HAY LAUDO.'

"En estas condiciones, lo aquí expuesto puede resumirse de la siguiente manera: de acuerdo con lo dispuesto por los artículos 123, apartado A, fracción XXVII, incisos g) y h), de la Constitución y 33 de la Ley Federal de Trabajo, la renuncia formulada por los trabajadores respecto de ciertos bienes o prestaciones derivadas de los derechos que en su favor tutela la propia Constitución o la ley son nulas y carecen de efectos jurídicos.

"Por tanto, para la operancia de esta causa de nulidad es presupuesto la existencia de un derecho subjetivo que de manera indudable pertenezca a la esfera jurídica del trabajador y que éste, mediante un acto voluntario (convenio de liquidación) pacte con el patrón el no ejercicio de ese derecho o abdique de recibir lo correspondido. En consecuencia, no existe la renuncia de derechos a que se refiere la normatividad invocada, si en el expediente de un juicio laboral en el que ya se dictó laudo a favor de la parte obrera, pero se encuentra pendiente de resolver el juicio de amparo directo promovido por la patronal condenada; tanto ésta como la trabajadora celebran un convenio en el que, por un lado, deciden concluir la relación laboral en términos de lo dispuesto por el artículo 53, fracción I, de la Ley Federal del Trabajo; y por otro, convienen en el pago de las prestaciones materia de la condena, aunque en términos cuantitativa o cualitativamente distintos o incluso inferiores a los que prevé la ley del contrato de trabajo.

"Es de esta manera en virtud de que no puede afirmarse que los derechos laborales reconocidos en el laudo en cuestión pertenezcan de manera incontrovertible a la esfera jurídica del obrero; sobre todo, porque tal resolución se encuentra sub júdice en función del juicio de

amparo directo promovido por la patronal; situación que implica la posibilidad de que se prive de efectos tal laudo y que, incluso, al final se decida absolver a la enjuiciada. En tales condiciones, sin perder de vista la naturaleza tuitiva del derecho del trabajo y la disposición imperativa de nulidad de las convenciones que contienen renuncia de derechos en perjuicio de la parte trabajadora; en el supuesto que se comenta el presupuesto necesario para la operancia de la nulidad (la existencia de su derecho), propiamente no se configura, lo que se corrobora aún más si en el convenio cuya nulidad se pide las partes hacer constar que lo celebran para evitar la eventualidad de recibir un perjuicio mayor, o bien, que en función de lo pactado la patronal desiste del juicio de amparo directo promovido, o alguna otra cuestión similar que ponga de manifiesto que ese acuerdo de voluntades se lleva a cabo ante la posibilidad de obtener un fallo desfavorable, al resolverse el juicio de amparo directo.

"Por tanto, con independencia de que las razones expresadas por la Junta responsable no hayan sido las idóneas para desestimar la pretensión de los actores en cuanto a la declaratoria de nulidad de los convenios reclamada, lo cierto es que la autoridad laboral estuvo en lo justo al concluir de ese modo; por lo cual, el laudo reclamado no resulta violatorio de las garantías de legalidad y seguridad jurídica consagradas en los artículos 14 y 16 constitucionales ..."

Dicha ejecutoria dio origen a la tesis aislada V.2o.C.T.3 L, de rubro, texto y datos de identificación siguientes:

"RENUNCIA DE DERECHOS EN MATERIA LABORAL. NO LA CONSTITUYE EL CONVENIO EN EL QUE EL TRABAJADOR ACEPTA PRESTACIONES INFERIORES A LA CONDENA IMPUESTA AL PATRÓN, SI ÉSTE IMPUGNÓ EL LAUDO RELATIVO MEDIANTE JUICIO DE AMPARO DIRECTO, Y EL ACUERDO DE VOLUNTADES SE SUSCRIBE CON EL FIN DE EVITAR RIESGOS EVENTUALES PARA LAS PARTES.-De acuerdo con los artículos 123, apartado A, fracción XXVII, incisos g) y h), de la Constitución y 33 de la Ley Federal del Trabajo, la renuncia formulada por los trabajadores respecto de ciertos bienes o prestaciones derivados de los derechos que en su favor tutela la propia Constitución o la ley, es nula y carece de efectos jurídicos. Por tanto, para la operancia de esta causa de nulidad es presupuesto la existencia de un derecho subjetivo inherente a la esfera jurídica del trabajador y que éste, mediante un acto voluntario (convenio de liquidación) pacte con el patrón el no ejercicio de ese derecho o abdique de recibir lo que le corresponde. En consecuencia, no existe la renuncia de derechos si en el expediente del juicio laboral en el que se dictó laudo a favor de la parte obrera, se encuentra pendiente de resolver el juicio de amparo directo promovido por la patronal condenada, y tanto ésta como la trabajadora celebran un convenio (transacción) en el que, por un lado, deciden concluir la relación laboral en términos del artículo 53, fracción I, de la Ley Federal del Trabajo; y por el otro, convienen en el pago de las prestaciones materia de la condena, aunque en términos cuantitativa o cualitativamente distintos o incluso inferiores a los que prevé la ley o el contrato de trabajo. Es así, porque no puede afirmarse que los derechos laborales reconocidos en el laudo pertenezcan de manera incontrovertible a la esfera jurídica del obrero; ya que tal resolución se encuentra sub júdice en función del juicio de amparo directo promovido por la patronal, situación que implica la posibilidad de que se prive de efectos al laudo y que, incluso, se decida absolver a la enjuiciada. En tales condiciones, el presupuesto necesario para la operancia de la nulidad (la existencia de un derecho), propiamente no se configura, lo que se corrobora aún más si en el convenio cuya nulidad se pide las partes hacen constar que lo celebran para evitar la eventualidad de recibir un perjuicio mayor, o bien, que en función de lo pactado la patronal desiste del juicio de amparo directo promovido, o alguna otra cuestión similar que ponga de manifiesto que ese acuerdo de voluntades se lleva a cabo ante la posibilidad de obtener un fallo desfavorable, al resolverse el juicio de amparo directo." (Registro digital: 167852. Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Tomo XXIX, febrero de 2009, página 2033)

CUARTO.-Existencia de la contradicción de tesis. A fin de verificar si en la especie existe la contradicción de tesis denunciada, se debe tomar en cuenta el criterio del Tribunal Pleno surgido por el sistema de reiteración, de rubro: "CONTRADICCIÓN DE TESIS. EXISTE CUANDO LAS SALAS DE LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN O LOS TRIBUNALES COLEGIADOS DE CIRCUITO ADOPTAN EN SUS SENTENCIAS CRITERIOS

JURÍDICOS DISCREPANTES SOBRE UN MISMO PUNTO DE DERECHO, INDEPENDIENTEMENTE DE QUE LAS CUESTIONES FÁCTICAS QUE LO RODEAN NO SEAN EXACTAMENTE IGUALES."(2)

Conforme al criterio anterior, la contradicción de tesis se actualiza cuando dos o más órganos jurisdiccionales terminales adoptan criterios jurídicos discrepantes sobre un mismo punto de derecho, independientemente de que las cuestiones fácticas que lo rodean no sean exactamente iguales.

Ahora bien, del análisis de los antecedentes y resoluciones reseñados y transcritos en el considerando precedente, se llega a la conclusión de que sí existe la contradicción de criterios denunciada.

Los Tribunales Colegiados de Circuito contendientes emitieron sus pronunciamientos en asuntos con elementos coincidentes, a saber:

a) Se promovió juicio laboral en el que se demandó la reinstalación con motivo de despido injustificado.

b) Se dictó laudo condenatorio en cuanto a la reinstalación.

c) Estando pendiente de cumplimiento el laudo condenatorio, la parte demandada promovió juicio de amparo. En un caso, la demandada promovió juicio de amparo directo. En el otro, después de que le fue desfavorable la ejecutoria del amparo directo contra el laudo, la demandada promovió incidente de no acatamiento de laudo, y en contra de la interlocutoria correspondiente en que se cuantificó la indemnización procedente, todas las partes promovieron sendos juicios de amparo indirecto.

d) Antes de que se resolviera el juicio de amparo directo en el primer caso, y el amparo indirecto en el otro, las partes celebraron convenio, el cual ratificaron ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, quien emitió su aprobación y determinó tener por cumplidos los laudos correspondientes.

e) Aprobados los convenios por la Junta, la parte demandada desistió del juicio de amparo directo en un caso, y en el otro, el Juez sobreseyó en los juicios de amparo indirecto por cambio de situación jurídica.

f) Posteriormente, los actores promovieron juicios laborales en los que demandaron la nulidad de los convenios celebrados y aprobados ante la Junta, dado que en ellos existía renuncia de derechos.

g) La parte demandada hizo valer, entre otras cuestiones, que las resoluciones laborales, laudo o interlocutoria de no acatamiento de laudo no se encontraban firmes, en atención al amparo intentado en contra de ellas, y por esa razón los acuerdos de voluntades podían apartarse del contenido de tales resoluciones; además de que la celebración de dichos convenios motivó el sobreseimiento en los juicios de amparo.

En los asuntos con los precisados elementos coincidentes, ambos Tribunales Colegiados de Circuito llegaron a las siguientes conclusiones:

El Tercer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Tercer Circuito desestimó la alegación de la parte demandada en el sentido de que no existía renuncia de derechos porque cuando se celebró el convenio cuya nulidad se impugnó, la interlocutoria del incidente de acatamiento, donde se liquidó el adeudo, había sido impugnada en amparo indirecto, el cual estaba pendiente de resolución.

Consideró que la irrenunciabilidad de derechos y la posibilidad de demandar la nulidad de convenio no están condicionadas a que exista previamente un laudo inmodificable, ni a que

esté pendiente de dirimirse algún amparo directo, ni están sujetas al fin que se propongan las partes al celebrar convenio: evitar mayores dilaciones, o eventuales riesgos o perjuicios en torno a las prestaciones obtenidas.

Asimismo, estableció que los derechos laborales existen una vez que en la realidad se actualizan los hechos descritos en el enunciado normativo que los prevé. El pronunciamiento jurisdiccional (laudo) declara si ocurrió dicha actualización del derecho con base en los hechos debatidos; y tal fallo vale desde el momento en que se aprueba por el órgano de justicia laboral, y sólo la sentencia de amparo que conceda la protección constitucional puede afectar su validez jurídica, pero no la sola promoción del amparo directo.

En cambio, el Segundo Tribunal Colegiado en Materias Civil y de Trabajo del Quinto Circuito consideró que no existía renuncia de derechos en los convenios en los que los trabajadores aceptaron dar por terminada la relación laboral a cambio del pago del ochenta por ciento de la cantidad prevista en el contrato colectivo de trabajo correspondiente para los casos de despido injustificado, a pesar de que en el laudo se hubiera condenado a la reinstalación, dado que éste había sido impugnado mediante un juicio de amparo directo que estaba pendiente de resolución al celebrarse los referidos convenios.

Sostuvo que la determinación de la Junta responsable en cuanto a la condena se encontraba sub júdice en función del juicio de amparo, con la posible consecuencia de que, de resolverse favorablemente a la entonces quejosa, la condena decretada quedara sin efectos, y entonces el derecho de los actores a recibir el pago de las prestaciones reclamadas y las contenidas en el contrato colectivo de trabajo desapareciera. Determinó que la condena emitida por la Junta no constituía ningún derecho firme a favor de los actores.

Así, concluyó que en ese supuesto, las partes pueden válidamente celebrar un convenio en el que, por un lado, decidan concluir la relación laboral en términos de lo dispuesto por el artículo 53, fracción I, de la Ley Federal del Trabajo; y por otro, pacten el pago de las prestaciones materia de la condena, aunque en términos cuantitativa o cualitativamente distintos o incluso inferiores a los que prevé la ley o el contrato de trabajo. Sostuvo que en ese caso las partes pueden liquidar prestaciones, cuyo monto se considere incierto, sin que sea óbice que esa cantidad sea menor a la que haya sido condenada la parte patronal en el laudo, o a la que se calcule en el respectivo incidente de liquidación.

Por lo expuesto, se considera que sí existe la contradicción denunciada, pues los órganos colegiados analizaron el mismo problema jurídico y adoptaron criterios discrepantes.

En ese sentido, la materia de la presente contradicción consiste en determinar si es procedente el análisis de fondo de la nulidad del convenio aprobado por la Junta con posterioridad a la emisión del laudo cuando se alega renuncia de derechos derivada de la no conformidad del acuerdo de voluntades con la condena del laudo o su liquidación, cuando aquél se aprobó antes de que se resolviera el juicio de amparo intentado en contra de dichas resoluciones y éste fue sobreseído como consecuencia de la celebración de dicho convenio o del desistimiento motivado por este último, o bien, si en ese supuesto, tal análisis resulta improcedente porque no puede existir renuncia de derechos que conduzca a la nulidad del convenio, dado que en el momento de su celebración existía la posibilidad de que las prestaciones laudadas o liquidadas fueran revocadas o modificadas con motivo de la sentencia que se llegare a emitir en el amparo.

Cabe aclarar que la materia de esta contradicción se circunscribe a la procedencia de revisar la conformidad del convenio con el laudo o interlocutoria en que se liquidan las prestaciones laudadas que fueron materia de impugnación en un juicio de amparo pendiente de resolución, pero no abarca la determinación sobre si efectivamente existe renuncia de derechos, dada la divergencia de los hechos en que se basaron las respectivas acciones de nulidad. En un caso, en el laudo reclamado se condenó a la reinstalación, y se pactó el pago de una indemnización a cambio de terminar la relación laboral. En el otro, la resolución reclamada es una interlocutoria de no acatamiento del laudo, y en el convenio el trabajador dio por satisfecha la

condena del laudo con la aceptación de un pago incierto, en cuanto a su monto y circunstancias de realización, y la entrega de un cheque por cantidad determinada, la cual es inferior a la liquidada en la interlocutoria; además de que en ese caso, el Tribunal Colegiado de Circuito no emitió pronunciamiento definitivo sobre la nulidad del convenio, sino que únicamente dio lineamientos a la Junta responsable para que efectuara tal análisis de fondo.

QUINTO.-Estudio de fondo. Debe prevalecer, con carácter de jurisprudencia, el criterio de esta Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, conforme a las consideraciones que se exponen a continuación:

Previamente, se precisa que los convenios objeto de los criterios contendientes fueron celebrados con anterioridad al inicio de vigencia de la reforma a diversos preceptos de la Ley Federal del Trabajo, mediante decreto publicado el treinta de noviembre de dos mil doce en el Diario Oficial de la Federación, por lo que el análisis de esta contradicción de tesis se realizará conforme a las disposiciones vigentes con anterioridad a las reformas mencionadas.

Con el propósito de abordar la cuestión planteada en la presente contradicción de tesis, debe tomarse en cuenta que los criterios se emitieron con motivo de juicios laborales en los que se demandó la nulidad de convenios ratificados ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, quienes los aprobaron y, como consecuencia, tuvieron por cumplidos los laudos dictados en otros juicios. Por tanto, como primera cuestión, debe dilucidarse la procedencia de la acción de nulidad intentada contra los convenios sancionados ante las Juntas.

Pues bien, la Ley Federal del Trabajo regula la celebración de convenios ante la autoridad laboral, a fin de evitar o concluir una controversia laboral. Tales normas generales dan cumplimiento al mandato del artículo 17, párrafo cuarto, de la Constitución Federal(3) en el sentido de que en las leyes se deben prever mecanismos alternativos de solución de controversias.

Asimismo, debe tomarse en cuenta que la negociación ha sido reconocida como un elemento relevante en el desarrollo de las relaciones colectivas e individuales de trabajo. Preciso es reconocer que en la materia laboral, las alternativas a la solución contenciosa de los conflictos, como la conciliación o mediación, pueden ser más eficaces para acercar posiciones, sobre todo a fin de evitar que la situación permanente en la empresa sea la confrontación entre un perdedor y un ganador de un litigio judicial, que finalmente se traduzca en la paralización o merma del sistema productivo.

Para la eficacia de tales medios alternativos de solución de controversias resulta necesario que las leyes aseguren estabilidad del resultado de tales medios, sin que las partes puedan desconocerlos posteriormente, en perjuicio de la certeza y seguridad jurídica, reviviendo el conflicto que ya fue solucionado en un medio distinto al juicio, reconocido y garantizado por la propia Constitución y las leyes.

Además de la seguridad jurídica y de la eficacia de los medios alternativos de solución de controversias, en la aplicación de la legislación que regula la negociación y la conciliación en materia laboral, no se puede desconocer que el derecho del trabajo tiene como punto de partida la situación de desigualdad en que se encuentran los factores de la producción, y se aparta históricamente del derecho privado o de una concepción puramente económica de las relaciones de trabajo, a fin de proteger a los trabajadores. Tales finalidades se advierten con claridad en los artículos 2o., 3o. y 18 de la Ley Federal del Trabajo, cuyo texto vigente hasta el treinta de noviembre de dos mil doce es el siguiente:

"Artículo 2o. Las normas de trabajo tienden a conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones."

"Artículo 3o. El trabajo es un derecho y un deber sociales. No es artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia."

"No podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social.

(Reformado [N. de E. adicionado], D.O.F. 28 de abril de 1978)

"Asimismo, es de interés social promover y vigilar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores."

"Artículo 18. En la interpretación de las normas de trabajo se tomarán en consideración sus finalidades señaladas en los artículos 2o. y 3o. En caso de duda, prevalecerá la interpretación más favorable al trabajador."

De esta forma, en la aplicación de las normas laborales que regulan la negociación y conciliación debe tomarse en cuenta el riesgo que subsiste en los medios alternativos de solución de controversias, derivado de la disparidad económico-social de las partes, y debe considerarse el fin de las normas protectoras que tienden a evitar tal riesgo.

En el ordenamiento jurídico mexicano, los convenios en materia de trabajo se sancionan con nulidad cuando tienen los vicios graves enunciados por el Constituyente en el artículo 123, apartado A, fracción XXVII, de la Constitución Federal, cuyo contenido es el siguiente:

"XXVII. Serán condiciones nulas y no obligarán a los contrayentes, aunque se expresen en el contrato:

"a) Las que estipulen una jornada inhumana por lo notoriamente excesiva, dada la índole del trabajo.

"b) Las que fijen un salario que no sea remunerador a juicio de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

"c) Las que estipulen un plazo mayor de una semana para la percepción del jornal.

"d) Las que señalen un lugar de recreo, fonda, café, taberna, cantina o tienda para efectuar el pago del salario, cuando no se trate de empleados en esos establecimientos.

"e) Las que entrañen obligación directa o indirecta de adquirir los artículos de consumo en tiendas o lugares determinados.

"f) Las que permitan retener el salario en concepto de multa.

"g) Las que constituyan renuncia hecha por el obrero de las indemnizaciones a que tenga derecho por accidente del trabajo, y enfermedades profesionales, perjuicios ocasionados por el incumplimiento del contrato o despedírsele de la obra.

"h) Todas las demás estipulaciones que impliquen renuncia de algún derecho consagrado a favor del obrero en las leyes de protección y auxilio a los trabajadores."

Estas limitaciones también se encuentran previstas en el artículo 5o. de la Ley Federal del Trabajo, en el cual se dispone:

"Artículo 5o. Las disposiciones de esta ley son de orden público por lo que no producirá efecto legal, ni impedirá el goce y el ejercicio de los derechos, sea escrita o verbal, la estipulación que establezca:

"I. Trabajos para niños menores de catorce años;

"II. Una jornada mayor que la permitida por esta ley;

"III. Una jornada inhumana por lo notoriamente excesiva, dada la índole del trabajo, a juicio de la Junta de Conciliación y Arbitraje;

(Reformada, D.O.F. 31 de diciembre de 1974)

"IV. Horas extraordinarias de trabajo para los menores de dieciséis años;

"V. Un salario inferior al mínimo;

"VI. Un salario que no sea remunerador, a juicio de la Junta de Conciliación y Arbitraje;

"VII. Un plazo mayor de una semana para el pago de los salarios a los obreros;

"VIII. Un lugar de recreo, fonda, cantina, café, taberna o tienda, para efectuar el pago de los salarios, siempre que no se trate de trabajadores de esos establecimientos;

"IX. La obligación directa o indirecta para obtener artículos de consumo en tienda o lugar determinado;

"X. La facultad del patrón de retener el salario por concepto de multa;

"XI. Un salario menor que el que se pague a otro trabajador en la misma empresa o establecimiento por trabajo de igual eficiencia, en la misma clase de trabajo o igual jornada, por consideración de edad, sexo o nacionalidad;

(Reformada, D.O.F. 31 de diciembre de 1974)

"XII. Trabajo nocturno industrial o el trabajo después de las veintidós horas, para menores de dieciséis años; y

"XIII. Renuncia por parte del trabajador de cualquiera de los derechos o prerrogativas consignados en las normas de trabajo.

"En todos estos casos se entenderá que rigen la ley o las normas supletorias en lugar de las cláusulas nulas."

Otras disposiciones que contienen limitaciones a los acuerdos de voluntades en materia de trabajo son las siguientes:

"Artículo 98. Los trabajadores dispondrán libremente de sus salarios. Cualquier disposición o medida que desvirtúe este derecho será nula."

"Artículo 99. El derecho a percibir el salario es irrenunciable. Lo es igualmente el derecho a percibir los salarios devengados."

"Artículo 104. Es nula la cesión de los salarios en favor del patrón o de terceras personas, cualquiera que sea la denominación o forma que se le dé."

Artículo transitorio del decreto de aprobación de la Ley Federal del Trabajo

"Artículo 3o. Los contratos de trabajo individuales o colectivos que establezcan derechos, beneficios o prerrogativas en favor de los trabajadores, inferiores a los que les concede esta ley, no producirán en lo sucesivo efecto legal, entendiéndose sustituidas las cláusulas respectivas por las que establece esta ley.

"Los contratos de trabajo individuales o colectivos o los convenios que establezcan derechos, beneficios o prerrogativas en favor de los trabajadores, superiores a los que esta ley les concede, continuarán surtiendo efectos."

Por otra parte, en el artículo 33 de la Ley Federal del Trabajo se establece:

"Artículo 33. Es nula la renuncia que los trabajadores hagan de los salarios devengados, de las indemnizaciones y demás prestaciones que deriven de los servicios prestados, cualquiera que sea la forma o denominación que se le dé.

"Todo convenio o liquidación, para ser válido, deberá hacerse por escrito y contener una relación circunstanciada de los hechos que lo motiven y de los derechos comprendidos en él. Será ratificado ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, la que lo aprobará siempre que no contenga renuncia de los derechos de los trabajadores."

Esta disposición se encuentra inserta en el capítulo primero de las disposiciones generales del título segundo, correspondiente a las relaciones individuales de trabajo, sin que exista precepto que excluya su aplicación a los diversos actos jurídicos con los cuales las partes dan por concluida la relación de trabajo, o bien, pactan la solución de un diferendo respecto al alcance y cumplimiento de las prestaciones derivadas de aquélla, con independencia del momento procesal en que se celebren.

Al resolver la contradicción de tesis 90/2003-SS el tres de octubre de dos mil tres, esta Segunda Sala interpretó el transcrito artículo 33 y, para ello, precisó que los convenios son instrumentos útiles para hallar una solución conciliatoria a un conflicto, ya sea en el curso del procedimiento, correspondiente a la conciliación procesal, o para evitar el litigio mediante los acuerdos fuera del juicio, pero para su validez deben ser ratificados ante la Junta de Conciliación y Arbitraje y aprobados por ésta en términos del artículo 33 citado.

También se precisó que, por liquidación se entiende el medio por el cual se puede disolver o poner fin a la relación laboral o al contrato de trabajo, y también puede ser la operación mediante la cual se detalla y ordena el pago de las prestaciones a que tiene derecho un trabajador al darse por concluida definitivamente su relación laboral.

Otro concepto definido en dicha resolución es el de finiquito, que es el acto mediante el cual un patrón otorga a un trabajador las prestaciones a que éste tiene derecho en términos de ley, para dar por terminada la relación laboral que los unía. Asimismo, se estableció que el finiquito liberatorio para ser válido debe contener una relación específica de los conceptos pagados al trabajador y los periodos respectivos, esto es, en él se deben hacer constar las prestaciones y cantidades que, por medio de él se cubren al trabajador una vez concluido el nexo laboral, motivo por el cual debe cumplir con los requisitos contemplados en el artículo 33 de la Ley Federal del Trabajo.

Como consecuencia, se sostuvo que en la celebración de los convenios, liquidaciones o finiquitos debe imperar el principio de irrenunciabilidad, dado el carácter tutelar del derecho del trabajo, objetivo que justifica la exigencia de los requisitos necesarios para la validez de dichos actos derivados de lo preceptuado en el segundo párrafo del artículo 33 transcrito. Todas estas consideraciones sirven de marco y sustento para la solución de este asunto.

Por otro lado, debe tomarse en consideración que en la Ley Federal del Trabajo, se regulan diversos procedimientos a fin de que las partes ratifiquen los convenios que celebren ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, y obtengan de ésta su aprobación, en cuya aplicación se toma en cuenta el momento procesal en que ocurra su celebración.

Si el convenio se celebra sin que se haya presentado demanda laboral alguna, deberá ser ratificado y aprobado por el tribunal laboral en el procedimiento paraprocesal establecido en el artículo 987 de la Ley Federal del Trabajo, cuyo texto anterior a la reforma publicada en el Diario Oficial de la Federación el treinta de noviembre de dos mil doce prevé:

"Artículo 987. Cuando trabajadores y patrones lleguen a un convenio o liquidación de un trabajador, fuera de juicio, podrán concurrir ante las Juntas de Conciliación, de Conciliación y Arbitraje y las Especiales, solicitando su aprobación y ratificación, en los términos a que se

refiere el párrafo segundo del artículo 33 de esta ley, para cuyo efecto se identificarán a satisfacción de aquélla.

"En los convenios en que se dé por terminada la relación de trabajo, deberá desglosarse la cantidad que se le entregue al trabajador por concepto de participación de utilidades. En caso de que la comisión mixta aún no haya determinado la participación individual de los trabajadores, se dejarán a salvo sus derechos, hasta en tanto se formule el proyecto del reparto individual."

Cabe destacar que en el segundo párrafo de este artículo se prescribe como requisito de los convenios en los que se da por terminada la relación de trabajo que contengan un desglose de la cantidad que se entregue al trabajador por concepto de participación de utilidades.

Después de presentada la demanda, la aprobación del convenio se regula como parte de la conciliación, prevista en el artículo 876 de la Ley Federal del Trabajo, que en su texto anterior a la reforma publicada en el Diario Oficial de la Federación el treinta de noviembre de dos mil doce, tenía el contenido siguiente:

(Reformado y reubicado, D.O.F. 4 de enero de 1980)

"Artículo 876. La etapa conciliatoria se desarrollará en la siguiente forma:

"I. Las partes comparecerán personalmente a la Junta, sin abogados patronos, asesores o apoderados.

"II. La Junta intervendrá para la celebración de pláticas entre las partes y exhortará a las mismas para que procuren llegar a un arreglo conciliatorio.

"III. Si las partes llegaren a un acuerdo, se dará por terminado el conflicto. El convenio respectivo, aprobado por la Junta, producirá todos los efectos jurídicos inherentes a un laudo;

"IV. Las partes de común acuerdo, podrán solicitar se suspenda la audiencia con objeto de conciliarse; y la Junta, por una sola vez, la suspenderá y fijará su reanudación dentro de los ocho días siguientes, quedando notificadas las partes de la nueva fecha con los apercibimientos de ley;

"V. Si las partes no llegan a un acuerdo, se les tendrá por inconformes, pasando a la etapa de demanda y excepciones; y

"VI. De no haber concurrido las partes a la conciliación, se les tendrá por inconformes con todo arreglo y deberán presentarse personalmente a la etapa de demanda y excepciones."

Conforme a este precepto, se prevé una etapa de conciliación inicial previa a la exposición de la demanda y las excepciones, y previene que, de aprobarse el convenio, se dará por terminado el conflicto y dicho pacto producirá todos los efectos jurídicos inherentes a un laudo

Por último, si ya se dictó el laudo, el artículo 945 de la Ley Federal del Trabajo, en su texto anterior a la reforma de dos mil doce, autoriza a las partes a acordar las modalidades de cumplimiento, conforme a lo siguiente:

"Artículo 945. Los laudos deben cumplirse dentro de las setenta y dos horas siguientes a la en que surta efectos la notificación.

"Las partes pueden convenir en las modalidades de su cumplimiento."

Estas disposiciones establecen normas procesales que permiten a las partes celebrar convenios para prevenir o terminar conflictos, en cualquier etapa del procedimiento, en los cuales debe asegurarse una solución duradera y estable, pero también la protección de los derechos de los trabajadores.

Conforme a lo expuesto, se advierte que en el ordenamiento jurídico no sólo se enuncian las limitaciones al contenido de los convenios, liquidaciones o finiquitos, establecidas en los artículos 123, apartado A, fracción XXII, constitucional, 5o. y 33 de la Ley Federal del Trabajo, sino que también se prevé como garantía de protección de los trabajadores, requisitos y procedimientos que deben observarse y seguirse ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

De estas medidas, destacan los requisitos previstos en el segundo párrafo del artículo 33 citado, los cuales, según se expuso, resultan aplicables a todos los convenios, liquidaciones y finiquitos, y son los siguientes:

- * Constar por escrito.

- * Contener una relación circunstanciada de los hechos que los motiven y de los derechos que sean su objeto.

- * Ser ratificados ante la Junta de Conciliación y Arbitraje respectiva.

- * Ser aprobados por la Junta cuando no contengan renuncia de los derechos de los trabajadores, para lo cual debe solicitar del trabajador y del patrón las explicaciones o aclaraciones que considere necesarias.

En ese sentido, la ley laboral exige para la validez de los convenios no sólo que consten por escrito, que tengan determinado contenido, sino que además sean ratificados ante la Junta y que sean aprobados por ésta, la cual deberá verificar que no exista renuncia de derechos.

Por lo anterior, es claro que el acuerdo entre las partes que no haya sido sometido a la aprobación de la Junta, o que haya sido rechazado por ésta, no es válido, por lo que podrá plantearse su nulidad por no cumplir con lo establecido en el citado artículo 33. En ese supuesto, no está demostrado que efectivamente existió consentimiento del trabajador, y que el contenido del pacto no contiene renuncia de derechos en su perjuicio, al tratarse de un convenio que no se celebró en la forma y conforme a los procedimientos de tutela de los derechos de los trabajadores.

En cambio, en los casos en que los convenios fueron ratificados ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, y han sido aprobados por ésta, hay un pronunciamiento del órgano competente en el sentido de que las partes (entre ellas el trabajador) ratificaron el acuerdo de voluntades ante ella, y que el órgano jurisdiccional aprobó su contenido, al no contener renuncia de derechos. A continuación, se dilucidará si a pesar de existir tal aprobación judicial en resolución firme, resulta procedente la acción de nulidad.

Para analizar tal cuestión, debe tomarse en consideración lo resuelto por esta Segunda Sala en la contradicción de tesis 146/2008-SS, en la sesión de veintiséis de noviembre de dos mil ocho.

En la resolución correspondiente a la citada contradicción de tesis, se sostuvo que en materia de nulidades, esta Suprema Corte de Justicia de la Nación ha aceptado la teoría tripartita que distingue entre inexistencia, nulidad absoluta y nulidad relativa, y ha adoptado el criterio de que la diferencia entre las dos primeras es meramente teórica. A pesar de ello, ha considerado que, por regla general, ambas (inexistencia y nulidad absoluta) deben ser declaradas por la autoridad jurisdiccional competente, salvo en la materia agraria, en que la propia ley se ha encargado de hablar de inexistencias.

Asimismo, se precisó que en la materia laboral no se califica de inexistentes a los actos o convenios que contengan renuncia de derechos establecidos a favor de la clase obrera, pues la citada norma constitucional establece que serán condiciones nulas y no obligarán a los contrayentes, aunque se expresen en el contrato, no solamente aquellas que específicamente señala la propia disposición, sino todas las demás estipulaciones que impliquen renuncia de algún derecho consagrado a favor del obrero en las leyes de protección y auxilio a los

trabajadores. También se destacó que el artículo 33 de la Ley Federal del Trabajo hace referencia a la nulidad.

Como apoyo de tal determinación, se invocó lo resuelto por esta Segunda Sala, en el amparo directo en revisión 1180/2008, el tres de septiembre de dos mil ocho, por mayoría de tres votos. En esta última ejecutoria, se estableció que las menciones específicas que hace la fracción XXVII, inciso e), apartado A, del artículo 123 de la Constitución, se refieren a los derechos que se sustentan en principios de orden público, fijando con precisión los que corresponden en sus relaciones contractuales contra el capital, y que si se contravienen tales principios, ello provoca una nulidad que impide producir efecto alguno al contrato y, por ende, que sea susceptible de valer aun con el consentimiento del trabajador.

Asimismo, en dicho precedente se consideró que la nulidad de condiciones es una sanción implementada por el Constituyente basada en el principio de proteger los derechos de los trabajadores en su salario y evitar que sean coaccionados para aceptarlo con motivo de su vulnerabilidad frente al patrón, con estipulaciones que entrañen obligación directa o indirecta de adquirir los artículos de consumo en tiendas o lugares determinados; de tal suerte que si el trabajador que firma un convenio aceptando condiciones nulas, éste será inválido. Sin embargo, se determinó que aun cuando el precepto constitucional establece la sanción de nulidad sobre lo pactado por los contrayentes, para que la nulidad pueda surtir sus efectos, requiere que la autoridad jurisdiccional realice ese pronunciamiento. Con base en esas consideraciones, se concluyó que no es necesario el ejercicio de la acción de nulidad para declarar nulas e inaplicar las condiciones pactadas que sean contrarias a la mencionada porción normativa constitucional.

En la resolución de la contradicción de tesis 146/2008-SS, también se citaron los comentarios a la fracción XXVII, apartado A, del artículo 123 de la Constitución expresados por la profesora Patricia Kurczyn Villalobos:

"La autonomía del derecho del trabajo obliga a considerar la nulidad en materia de trabajo bajo criterios jurídicos distintos a los civilistas. El Texto Constitucional se refiere concretamente a nulidades en derecho sustantivo que se vinculan en alteraciones a los principios y a los derechos fundamentales en materia laboral. La nulidad también se utiliza para cancelar actuaciones procesales hechas en contra de la ley. La terminología de nulidad, como la inexistencia de la huelga, se toma del léxico jurídico común pero no debe vincularse a los principios teóricos del derecho civil. La nulidad en materia laboral es una sanción paralela a la irrenunciabilidad de los derechos de los trabajadores.

"Si bien, la redacción de la fracción que se comenta se refiere a la no obligatoriedad de las partes de ciertas condiciones pactadas en los contratos, en realidad se refiere exclusivamente a los trabajadores, a quienes se libera de obligaciones contraídas que contrarían las normas laborales o de seguridad social.

"El contrato de trabajo no es una institución formal y menos solemne, razón por la cual, su omisión no genera responsabilidad alguna para el trabajador y, debe suplirse con las condiciones que estipule la legislación laboral, incluidos los convenios y tratados internacionales ratificados. No hay, por tanto, condiciones o requisitos de validez y existencia que deriven en nulidades relativas o absolutas. El tema de las nulidades en materia laboral se aborda con claridad por el maestro Néstor de Buen, quien destaca que la nulidad laboral deriva del interés público de las disposiciones, como lo expresa la misma ley. Con este sustento, la nulidad en el derecho laboral se vincula con las prohibiciones que la legislación establece. De Buen señala que el principio de nulidad absoluta e inexistencia se determina en el artículo 5o. de la LFT al enunciar que no producen efectos legales las estipulaciones que establezcan las condiciones que enumera. Sin embargo, sí se producen efectos legales toda vez que los actos nulos generan a favor de los trabajadores el cumplimiento de sus derechos ya devengados, como el salario, vacaciones, aguinaldo u otros que les correspondan de acuerdo con las estipulaciones legales. Otra característica de la nulidad laboral es que no es necesario que

medie declaración alguna sobre el particular, esto es, que la suplencia de las cláusulas nulas opera de pleno derecho.

"La nulidad de condiciones es una sanción de la legislación laboral basada en el principio de la irrenunciabilidad de derechos de los trabajadores, que se impone obligatoriamente con el propósito de evitar que los trabajadores sean coaccionados para aceptarlo con motivo de su vulnerabilidad frente al patrón. De tal suerte, el trabajador que firme un convenio aceptando condiciones nulas será inválido sin necesidad de promociones o declaraciones ante y por autoridad alguna. Por ello, los convenios por los que se den por rescindidas o terminadas las relaciones de trabajo siempre deberán ser ratificadas ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

"Las menciones específicas que hace la fracción XXVII se refieren a los derechos básicos que se sustentan en principios universales que igual corresponden a los derechos humanos de primera y segunda generación de los trabajadores que declara y protege el artículo 123 en todo su contenido. En materia procesal la nulidad de las actuaciones procede mediante el incidente que se interponga durante el juicio laboral; es nulo, por ejemplo, todo lo actuado ante Junta incompetente con excepciones y son nulas las notificaciones hechas en contra de lo dispuesto en la LFT."(4)

Con base en el precedente citado y en la opinión doctrinal transcrita, en la resolución de la contradicción de tesis se expusieron las siguientes conclusiones:

"• En lo concerniente al proceso legislativo de la fracción XXVII del apartado A del artículo 123 constitucional, puede observarse que el constituyente no distinguió si la previsión ahí mencionada requería de un ejercicio para considerar nulas las condiciones.

"• Las menciones específicas que hace la fracción XXVII apartado A del artículo 123 de la Constitución, se refieren a los derechos que se sustentan en principios de orden público, fijando con precisión los que corresponden en sus relaciones contractuales contra el capital, y que si se contravienen tales principios, provoca una nulidad que impide producir efecto alguno al contrato y, por ende, que sea susceptible de valer aun con el consentimiento del trabajador.

"• No obstante que el precepto constitucional determina la sanción de nulidad, sobre lo pactado por los contrayentes, para que pueda surtir sus efectos, requiere que la autoridad jurisdiccional realice ese pronunciamiento.

"• Lo anterior significa, que aun cuando el trabajador no solicite la nulidad de las condiciones estipuladas por los contratantes, en vía de acción, desde el momento en que en un procedimiento se encuentre en pugna tal pacto y el órgano jurisdiccional tiene conocimiento de que su impugnación deriva de la contravención a los derechos fundamentales, la autoridad jurisdiccional puede decretar su nulidad, aunque no se solicite en vía de acción, pues en nuestro sistema jurídico los actos afectados de nulidad absoluta producen siempre sus efectos provisionalmente, mientras no se haga la declaratoria correspondiente por la autoridad competente, consignada expresamente en la ley, lo que implica que la nulidad deba ser declarada judicialmente.

"• En cualquier caso en que se someta al conocimiento de la autoridad jurisdiccional la nulidad de un convenio pactado en contravención al artículo 123, apartado A, fracción XXVII, de la Constitución, la autoridad debe hacer la declaración de oficio o a petición de cualquiera de las partes; pues dicha Norma Fundamental tiene por efecto anular todas las condiciones pactadas y no obligarán a los contrayentes aunque se expresen en el pacto, aquellas que entrañen obligación directa o indirecta de adquirir los artículos de consumo en tiendas o lugares determinados."

Así, en dicha resolución se concluyó que en materia laboral, las menciones específicas que hace la fracción XXVII, apartado A, del artículo 123 de la Constitución, se refieren a derechos que se sustentan en principios de orden público. No obstante que el precepto constitucional

determina la sanción de nulidad sobre lo pactado por los contrayentes, para que pueda surtir sus efectos, opera la regla general de que la autoridad jurisdiccional realice ese pronunciamiento. Por tanto, se sostuvo que cuando se someta al conocimiento de la autoridad jurisdiccional (Juntas de Conciliación y Arbitraje) la nulidad de un convenio pactado en contravención al artículo 123, apartado A, fracción XXVII, de la Constitución, esa autoridad debe hacer la declaración de oficio o a petición de cualquiera de las partes.

También se determinó que si la parte interesada no plantea la invalidez en vía de acción o de excepción y, por otro lado, la autoridad jurisdiccional tampoco se pronuncia oficiosamente al respecto, entonces el tribunal de amparo, en su caso, deberá hacerlo cuando sea la parte obrera la quejosa, por aplicación directa de la Constitución y en suplencia de la queja.

Con motivo de la resolución de la contradicción de tesis 146/2008-SS, se aprobó la tesis de jurisprudencia 2a./J. 195/2008, publicada con el rubro y texto siguientes:

"CONVENIO LABORAL SANCIONADO POR LA JUNTA DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE. LAS CAUSAS DE NULIDAD ESTABLECIDAS EN EL ARTÍCULO 123, APARTADO A, FRACCIÓN XXVII, DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS, DEBEN DECLARARSE EN EL JUICIO LABORAL O EN EL DE AMPARO, DE OFICIO O A PETICIÓN DE PARTE.-Las menciones específicas contenidas en la citada fracción se refieren a derechos sustentados en principios de orden público; por tanto, cuando en un juicio laboral se ventilen cuestiones relacionadas con algún convenio sancionado por la Junta de Conciliación y Arbitraje, pactado en contravención al artículo 123, apartado A, fracción XXVII, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la autoridad que conoce del asunto debe hacer la declaración o reconocimiento de nulidad respectivo, por vía de acción o de excepción, o bien, de oficio, por aplicación directa de la Ley Suprema. Asimismo, si esa nulidad no fuere planteada y la autoridad jurisdiccional no se pronuncie oficiosamente al respecto, entonces deberá hacerlo el órgano de amparo, cuando sea la parte obrera la quejosa, también por aplicación directa de la Constitución y en suplencia de la queja. Lo anterior no riñe con el criterio sustentado en la tesis 2a./J. 162/2006, publicada en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Tomo XXIV, diciembre de 2006, página 197, de rubro: 'CONVENIO LABORAL. LA NULIDAD DEL CELEBRADO ANTE LA JUNTA DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE PARA DAR POR CONCLUIDO UN CONFLICTO, DEBE DEMANDARSE EN UN NUEVO JUICIO.', en razón de que aborda un tema distinto, como lo es la vía idónea para demandar la nulidad de un convenio celebrado entre las partes en un juicio laboral para dar por terminado el conflicto, y aprobado por la Junta, en términos de los artículos 33 y 876, fracción III, de la Ley Federal del Trabajo, el cual no se identifica con el criterio antes especificado."(5)

Asimismo, en la resolución de la contradicción de tesis 397/2009, esta Segunda Sala aprobó la jurisprudencia 2a./J. 1/2010, de rubro y texto siguientes:

"TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL POR MUTUO CONSENTIMIENTO. CONFORME AL ARTÍCULO 33 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, EL OPERARIO PUEDE SOLICITAR LA NULIDAD DEL CONVENIO SUSCRITO POR CONCEPTO DE FINIQUITO O LIQUIDACIÓN, SI CONSIDERA QUE EXISTE RENUNCIA DE DERECHOS.-La Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha establecido que la causa de terminación de la relación laboral prevista en el artículo 53, fracción I, de la Ley Federal del Trabajo, consistente en el mutuo consentimiento de las partes, es el acuerdo de voluntades de las partes trabajadora y patronal libremente expresado, es decir, sin coacción alguna, para extinguir o dar por terminado el contrato o relación de trabajo, ya sea por tiempo fijo o indeterminado. No obstante, el precepto citado debe interpretarse en forma relacionada con el diverso numeral 33 de la propia Ley, en el sentido de que la terminación de la relación de trabajo por mutuo consentimiento no implica que el trabajador esté imposibilitado para solicitar la nulidad del convenio celebrado con el patrón, por concepto de finiquito o liquidación, si considera que en él existe renuncia a sus derechos, independientemente de que el propio convenio haya sido ratificado ante la Junta de Conciliación y Arbitraje. Lo anterior es así, en razón de que la causal de terminación de la relación laboral por mutuo consentimiento, en sí misma considerada, si

bien es cierto que tiene por efecto concluir por acuerdo de voluntades el contrato de trabajo, también lo es que ello no implica renunciar a los derechos o prestaciones devengados o que propiamente deriven de los servicios prestados, así como los que, en su caso, se hayan pactado en el contrato individual o colectivo para el caso de terminación de la relación laboral, pues el referido artículo 33, al estar inserto en el capítulo de las disposiciones generales del título relativo a las relaciones individuales de trabajo y contener el principio de irrenunciabilidad en los convenios o liquidaciones que impera en el derecho del trabajo, debe considerarse aplicable para los casos en que termine la relación de trabajo por mutuo consentimiento, ya que no hace distinción alguna en ese sentido. Por los motivos anteriores, la Segunda Sala se aparta de las razones expuestas en la tesis de la anterior Cuarta Sala de esta Suprema Corte de Justicia de la Nación, publicada en el Semanario Judicial de la Federación, Séptima Época, Volumen 55, Quinta Parte, página 15, con el rubro: 'CONVENIO DE TERMINACIÓN VOLUNTARIA DE LA RELACIÓN LABORAL. EFECTOS.'.(6)

Al resolver la contradicción de tesis 113/2006-SS, esta Segunda Sala precisó la vía en que debe demandarse la nulidad de un convenio laboral celebrado ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, y emitió la jurisprudencia 2a./J. 162/2006, que es del tenor siguiente:

"CONVENIO LABORAL. LA NULIDAD DEL CELEBRADO ANTE LA JUNTA DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE PARA DAR POR CONCLUIDO UN CONFLICTO, DEBE DEMANDARSE EN UN NUEVO JUICIO.-Si bien el convenio a que alude el artículo 876, fracción III, de la Ley Federal del Trabajo produce los mismos efectos jurídicos que un laudo, en tanto pone fin al conflicto, de la interpretación de la mencionada disposición legal en relación con los artículos 837, fracción III, 838 a 842 de la propia legislación, se advierte que el convenio y el laudo son actos jurídicos distintos, pues el primero consiste en un acuerdo de las partes celebrado por escrito en el juicio laboral para dar por terminado el conflicto, el cual debe aprobarlo la Junta, quien actúa como simple sancionadora de la voluntad de aquéllas, sin que valore pruebas ni decida sobre la litis planteada; mientras que el segundo es un acto jurisdiccional que decide el fondo de la controversia mediante la valoración de pruebas y apreciación de los hechos. En ese sentido, se concluye que el medio apto para promover la nulidad del convenio referido, cuando alguna de las partes estime que contiene renuncia de derechos de los trabajadores o que adolece de algún vicio de validez en términos del artículo 33 de la ley indicada, es un nuevo juicio ante la Junta que conoció y aprobó el acuerdo, pues conforme a los numerales 604 y 621 de la citada normatividad corresponde a las Juntas Locales o a la Federal de Conciliación y Arbitraje el conocimiento y resolución de los conflictos entre trabajadores y patrones, supuesto en el que encuadra la controversia referida."(7)

El mismo criterio en el sentido de que es procedente la acción de nulidad de un convenio aprobado por la Junta de Conciliación y Arbitraje sirvió de premisa para sustentar la jurisprudencia 2a./J. 105/2003 de esta Segunda Sala, que dice:

"ANTIGÜEDAD GENÉRICA. LA ACCIÓN PARA COMBATIR SU RECONOCIMIENTO EN UN CONVENIO CELEBRADO POR LAS PARTES Y SANCIONADO POR LA JUNTA CORRESPONDIENTE, ESTÁ SUJETA AL PLAZO PRESCRIPTIVO CONTEMPLADO EN EL ARTÍCULO 516 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.-Conforme al artículo 876, fracción III, del citado ordenamiento, las partes en un conflicto pueden celebrar un convenio que, una vez autorizado por la Junta de Conciliación y Arbitraje, producirá todos los efectos inherentes a un laudo, por lo que la existencia de ese convenio pone de manifiesto que las partes contendientes han llegado a un arreglo sobre sus respectivas pretensiones, de manera que mientras no se declare su nulidad, lo plasmado en él debe estimarse ajustado a la realidad. En consecuencia, si el trabajador considera que el reconocimiento de la antigüedad en el convenio respectivo es incorrecto, deberá promover su nulidad, acción que tendrá que ejercer dentro del plazo de un año, ya que de lo contrario aquélla prescribirá conforme a la regla general prevista en el artículo 516 de la Ley Federal del Trabajo. Aunado a lo antes expuesto, es importante señalar que si en el mencionado convenio se precisa la antigüedad del trabajador, esta declaratoria autorizada por la Junta correspondiente surte sus efectos en el mundo jurídico mientras no se declare su nulidad, de manera que no es válido, ni procedente que el trabajador intente promover, por separado y con posterioridad, la acción de reconocimiento de antigüedad,

pues además de que ello podría dar lugar a una resolución en la que se reconociera una antigüedad distinta, lo que estaría en contradicción con lo plasmado en el referido acuerdo de voluntades, implicaría admitir la posibilidad de que dicho trabajador pudiera en una vía distinta retractarse en cualquier momento, incluso años después, de lo establecido en el convenio aludido, en el cual expresó su voluntad, evento que, por una parte, afectaría la seguridad jurídica de las partes y, por otra, desnaturalizaría dicho convenio, cuya existencia implica la sujeción a un procedimiento establecido en la ley, particularmente la referida fracción III del artículo 876, así como la certeza de que los suscriptores del convenio, específicamente el trabajador, han manifestado su voluntad y, por ende, tienen cabal conocimiento de los términos pactados, con lo cual se garantiza su derecho de defensa en caso de inconformidad."(8)

Aun cuando se siguen sosteniendo las consideraciones reseñadas de la contradicción de tesis 146/2008-SS, respecto al tipo de nulidad previsto en el artículo 123, apartado A, fracción XXVII, constitucional, una nueva reflexión conduce a abandonar la tesis de jurisprudencia emitida, al resolver tal contradicción de criterios, así como las tres últimas tesis transcritas, en la medida en que consideran procedente la acción de nulidad de un convenio aprobado por la Junta de Conciliación y Arbitraje, en los términos del artículo 33 de la Ley Federal del Trabajo.

En efecto, como ya se expuso al reseñar la resolución de la contradicción de tesis 146/2008-SS, se estima que las cláusulas que desconozcan lo establecido en los artículos 123, apartado A, fracción XXVII, de la Constitución Federal y 5o. de la Ley Federal del Trabajo son nulas de pleno derecho. Así, deben ser declaradas por la autoridad jurisdiccional, y en sustitución de tales cláusulas debe observarse lo dispuesto en las normas supletorias protectoras de los trabajadores, respecto a las condiciones que deben regir hacia el futuro la relación de trabajo. En ese supuesto, es innecesaria la acción de nulidad, pues las cláusulas del convenio en las que se pacten condiciones contrarias a las prohibiciones constitucionales se tendrán por no puestas y no vinculan a las partes en el desarrollo de la relación de trabajo o en la determinación futura de las prestaciones derivadas de ésta, sin que su estipulación pueda causar perjuicio a los trabajadores.

Consecuentemente, en caso de un conflicto derivado de la aplicación de las cláusulas de un contrato o convenio que vulnere alguna de esas prohibiciones, la autoridad judicial, sea ordinaria o de amparo, debe preferir la aplicación de las normas generales tutelares de los trabajadores, con independencia de lo estipulado en el contrato o convenio. Por ejemplo, deben tenerse por no puestas las condiciones que se traduzcan en un salario inferior al mínimo, una jornada inhumana por lo notoriamente excesiva o la autorización de horas extraordinarias para menores de dieciséis años de edad.

Ahora bien, si lo que se demanda es la nulidad del convenio por considerar que en él se narraron hechos falsos, que existe renuncia de derechos respecto de salarios, indemnizaciones u otras prestaciones devengadas o adeudadas, y ese cuestionamiento tiende a impugnar la determinación de la Junta de Conciliación y Arbitraje, al aprobar el convenio, la acción de nulidad es improcedente, así como la revisión posterior de hechos o prestaciones que fueron materia de dicho pronunciamiento.

En este caso, no se trata de la nulidad de pleno derecho de cláusulas que establecen condiciones de trabajo, sino que el cuestionamiento de validez se relaciona con declaraciones y cláusulas que se refieren a hechos y prestaciones devengadas o adeudadas, que ya fueron admitidos por las partes al ratificar el convenio, cuya legalidad debe ser verificada por la Junta, al aprobar el convenio, de manera que ni dicho órgano jurisdiccional ni las partes pueden desconocer lo ya admitido y aprobado conforme al artículo 33 de la Ley Federal del Trabajo.

Según se demostró, el citado artículo 33 estableció el procedimiento idóneo para que la autoridad judicial laboral verifique que en los convenios celebrados en esta materia no existe renuncia de derechos, con el fin de tutelar a los trabajadores, pero también para dotar de certeza y estabilidad a lo pactado. Tal precepto, se insiste, es aplicable a todos los convenios en materia de trabajo, con independencia del momento procesal en que se celebren.

Por consiguiente, una vez que hay pronunciamiento de la Junta en el sentido de que en el convenio no existe renuncia de derechos, después de haber verificado su contenido y lo expuesto en la audiencia de su ratificación, debe tenerse como una resolución firme, por lo que ya no es posible que sea revocada ni modificada en un juicio posterior, en el que se pretende cuestionar lo que fue materia de verificación por la Junta al aprobar el convenio, salvo la posibilidad que existe de su impugnación por medio del juicio de amparo, sea indirecto o directo. Al respecto, debe tomarse en cuenta lo establecido en el artículo 848 de la Ley Federal del Trabajo,(9) en el sentido de que las Juntas no pueden revocar sus propias determinaciones.

En apoyo de lo anterior, debe considerarse que si un convenio reúne los requisitos del artículo 33 de la Ley Federal del Trabajo, y así lo determina la Junta laboral al aprobarlo, tanto los hechos narrados en el convenio, los montos en él liquidados y su clausulado deben surtir efectos y vinculan a las partes, por lo que no es procedente que con posterioridad el trabajador haga valer la nulidad del convenio aduciendo una renuncia de derechos, en relación con hechos y prestaciones que ya fueron materia de pronunciamiento por el tribunal laboral, en el procedimiento de garantía establecido para ese fin.

Además, de estimarse procedente el planteamiento de nulidad implicaría admitir la posibilidad de que el trabajador pudiera en una vía distinta retractarse en cualquier momento, incluso muchos años después, de lo establecido en el convenio, en el cual expresó su voluntad, situación que, por una parte, afecta la seguridad jurídica de las partes y, por otra, desnaturaliza dichos convenios, los cuales se celebran en un procedimiento específico que permite su ratificación en audiencia ante la Junta laboral, quien se encuentra obligada a verificar que no existe renuncia de derechos, y ello dota de certeza jurídica y estabilidad a lo pactado.

Tal conclusión es idónea, además, para garantizar la eficacia de los medios alternativos de solución de controversias ordenados en el artículo 17 constitucional, sin que la estabilidad resultante de respetar lo pactado y determinado en el propio procedimiento establecido por el legislador en el citado artículo 33 sea lesiva de los derechos de los trabajadores, pues no debe olvidarse que tales convenios deben ser ratificados por el propio interesado, quien podrá exponer las aclaraciones y alegaciones que estime pertinentes en la audiencia de ratificación, y en términos del mencionado precepto, la Junta está obligada a verificar que no existe renuncia de derechos. Aunado a lo anterior, al tratarse de una resolución judicial, el trabajador está en aptitud de impugnar ésta mediante el juicio de amparo, en la vía que resulte procedente, en el cual podrá plantear las posibles deficiencias en la actuación de la Junta.

Un supuesto distinto, como ya se expuso, es la celebración de convenios que no fueron ratificados ni sancionados por las Juntas de Conciliación y Arbitraje, respecto de los cuales no existe pronunciamiento firme sobre la existencia de renuncia de derechos en perjuicio del trabajo, por lo que su validez no ha sido sancionada por la autoridad laboral.

Los casos que dieron origen a esta contradicción de criterios se relacionan con el planteamiento de nulidad de convenios celebrados con posterioridad al dictado del laudo y, por tanto, se trata de acuerdos regidos por el principio de irrenunciabilidad previsto en los artículos 123, apartado A, fracción XXVII, constitucional y 33 de la Ley Federal del Trabajo, que además fueron ratificados ante la Junta laboral y sancionados por ella, mediante resolución firme.

Asimismo, en los asuntos de los que deriva esta contradicción de criterios, los convenios contienen la manifestación de voluntad de los trabajadores de dar por satisfechas las prestaciones laudadas y liquidadas con las cantidades recibidas al celebrarlos, así como expresiones que revelan la intención de las partes de evitar los riesgos de la tramitación o resolución del amparo intentado por los demandados, manifestaciones que fueron ratificadas ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, quien tomando en cuenta las constancias del juicio laboral, el contenido del convenio y lo expuesto en la audiencia, determinó en resolución firme que no existía renuncia de derechos. Por tanto, ante esa situación, no es posible que las partes en un juicio posterior, se retracten de tales manifestaciones y aduzcan renuncia de derechos, desconociendo una resolución firme en perjuicio de la seguridad y certeza jurídicas.

Luego, si los trabajadores promovieron con posterioridad juicio laboral en el que adujeron que dichos convenios eran nulos porque la indemnización o liquidación en ellos pactadas resultaban inferiores a las condenas laudadas, la acción debió considerarse improcedente, en virtud de que hay determinación firme de la Junta de Conciliación y Arbitraje, en el sentido de que no existe la renuncia de derechos aducida por el actor, sin que tal pronunciamiento pueda ser analizado nuevamente.

Dado el criterio sostenido, para la solución de este asunto es irrelevante que el laudo o resolución haya sido reclamado en amparo, y que el convenio se haya celebrado mientras el amparo se encontraba pendiente de resolución, lo que motivó su sobreseimiento. Lo anterior es así, porque la acción de nulidad resulta improcedente, y no es posible determinar en un juicio posterior la validez o no de los convenios que ya fueron sancionados por la Junta, en determinación firme, en la que se consideró que lo pactado en ellos da cumplimiento al laudo, y que no existe la renuncia de derechos alegada en las demandas.

Conforme a las anteriores consideraciones, el criterio que debe prevalecer con el carácter de jurisprudencia, en términos del artículo 226, fracción II, de la Ley de Amparo, es el siguiente:

CONVENIO LABORAL SANCIONADO POR LA JUNTA DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE. ES IMPROCEDENTE EL PLANTEAMIENTO DE NULIDAD FORMULADO EN SU CONTRA CUANDO EL TRABAJADOR ADUCE RENUNCIA DE DERECHOS (ABANDONO DE LAS JURISPRUDENCIAS 2a./J. 105/2003, 2a./J. 162/2006, 2a./J. 195/2008 Y 2a./J. 1/2010). Los artículos 123, apartado A, fracción XXVII, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, así como 5o. y 33 de la Ley Federal del Trabajo establecen limitantes al contenido de los convenios en materia laboral, cuya vulneración entraña renuncia de derechos en perjuicio de los trabajadores. Asimismo, el segundo párrafo del último precepto citado prevé como requisitos de los convenios, liquidaciones y finiquitos, que: a) consten por escrito; b) contengan una relación circunstanciada de los hechos que los motiven y de los derechos que sean su objeto; c) se ratifiquen ante la Junta de Conciliación y Arbitraje respectiva; y, d) ésta los apruebe cuando no contengan renuncia de los derechos de los trabajadores. Por tanto, con la aprobación de la Junta, los hechos narrados en el convenio, los montos en él liquidados y su clausulado deben surtir efectos y, por ende, son vinculantes para las partes, por lo que no procede que con posterioridad el trabajador haga valer su nulidad aduciendo una renuncia de derechos, en relación con hechos y prestaciones que ya fueron materia de pronunciamiento por el tribunal laboral; de ahí que resulta improcedente la acción de nulidad de los convenios sancionados por la Junta, así como la revisión posterior de hechos o prestaciones materia de dicho pronunciamiento, lo que lleva a esta Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación a abandonar las tesis de jurisprudencia aludidas, en la medida que consideran procedente la acción de nulidad de un convenio aprobado por la Junta de Conciliación y Arbitraje. Ahora bien, la improcedencia de la acción de nulidad respecto de convenios aprobados por la Junta no excluye que pueda plantearse la invalidez de los que no han sido aprobados por la autoridad judicial, ni excluye que ésta, o los tribunales de amparo, deban aplicar las normas generales de protección a favor de los trabajadores, cuando las cláusulas dispongan condiciones inferiores a aquéllas y, por tanto, deban tenerse por no puestas para regir la relación de trabajo o las prestaciones derivadas o relacionados con ésta.

Nota: La presente tesis abandona el criterio sostenido en las diversas 2a./J. 105/2003, 2a./J. 162/2006, 2a./J. 195/2008 y 2a./J. 1/2010, de rubros: "ANTIGÜEDAD GENÉRICA. LA ACCIÓN PARA COMBATIR SU RECONOCIMIENTO EN UN CONVENIO CELEBRADO POR LAS PARTES Y SANCIONADO POR LA JUNTA CORRESPONDIENTE, ESTÁ SUJETA AL PLAZO PRESCRIPTIVO CONTEMPLADO EN EL ARTÍCULO 516 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.", "CONVENIO LABORAL. LA NULIDAD DEL CELEBRADO ANTE LA JUNTA DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE PARA DAR POR CONCLUIDO UN CONFLICTO, DEBE DEMANDARSE EN UN NUEVO JUICIO.", "CONVENIO LABORAL SANCIONADO POR LA JUNTA DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE. LAS CAUSAS DE NULIDAD ESTABLECIDAS EN EL ARTÍCULO 123, APARTADO A, FRACCIÓN XXVII, DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS, DEBEN DECLARARSE EN EL JUICIO LABORAL O EN EL DE AMPARO, DE OFICIO O A PETICIÓN DE PARTE." y "TERMINACIÓN DE LA

RELACIÓN LABORAL POR MUTUO CONSENTIMIENTO. CONFORME AL ARTÍCULO 33 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, EL OPERARIO PUEDE SOLICITAR LA NULIDAD DEL CONVENIO SUSCRITO POR CONCEPTO DE FINIQUITO O LIQUIDACIÓN, SI CONSIDERA QUE EXISTE RENUNCIA DE DERECHOS.", que aparecen publicadas en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Tomo XVIII, noviembre de 2003, página 134, Tomo XXIV, diciembre de 2006, página 197, Tomo XXIX, enero de 2009, página 608 y Tomo XXXI, enero de 2010, página 316, respectivamente.

Por lo expuesto y fundado, se resuelve:

PRIMERO.-Sí existe la contradicción de tesis.

SEGUNDO.-Debe prevalecer, con carácter de jurisprudencia, el criterio sustentado por esta Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en términos del último considerando de esta resolución.

Notifíquese; con testimonio de esta resolución a los Tribunales Colegiados de Circuito contendientes; remítanse la indicada jurisprudencia y la parte considerativa de este fallo a la Coordinación de Compilación y Sistematización de Tesis para su publicación en el Semanario Judicial de la Federación y en su Gaceta, conforme al artículo 219 de la Ley de Amparo; y en su oportunidad, archívese el toca como asunto concluido.

Así lo resolvió la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación por mayoría de tres votos de los Ministros Juan N. Silva Meza, José Fernando Franco González Salas (ponente) y presidente Alberto Pérez Dayán. La Ministra Margarita Beatriz Luna Ramos emitió su voto en contra.

En términos de lo dispuesto por el Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación en su sesión de veinticuatro de abril de dos mil siete, y conforme a lo previsto en los artículos 3, fracción II, 13, 14 y 18 de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública Gubernamental, así como en el segundo párrafo del artículo 9 del Reglamento de la Suprema Corte de Justicia de la Nación y del Consejo de la Judicatura Federal para la aplicación de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública Gubernamental, en esta versión pública se suprime la información considerada legalmente como reservada o confidencial que encuadra en esos supuestos normativos.

1. De conformidad con lo dispuesto en los artículos 107, fracción XIII, primer párrafo, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 226, fracción II, de la Ley de Amparo y 21, fracción VIII, de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación, en relación con el punto primero del Acuerdo General Número 5/2013, dictado por el Pleno de este Alto Tribunal, publicado en el Diario Oficial de la Federación el veintiuno de mayo de dos mil trece.

2. Registro digital: 164120. Jurisprudencia P./J. 72/2010. Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Tomo XXXII, agosto 2010, página 7.

3. "Las leyes preverán mecanismos alternativos de solución de controversias. En la materia penal regularán su aplicación, asegurarán la reparación del daño y establecerán los casos en los que se requerirá supervisión judicial."

4. Derechos del pueblo mexicano, séptima edición, México, editorial Miguel Ángel Porrúa, 2006, tomo XX, páginas 469 y 470.

5. Registro digital: 168169. Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Tomo XXIX, enero de 2009, página 608.
6. Registro digital: 165373. Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Tomo XXXI, enero de 2010, página 316.
7. Registro digital: 173799. Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Tomo XXIV, diciembre de 2006, página 197.
8. Registro digital: 182890. Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Tomo XVIII, noviembre de 2003, página 134.
9. "Artículo 848. Las resoluciones de las Juntas no admiten ningún recurso. Las Juntas no pueden revocar sus resoluciones.
"Las partes pueden exigir la responsabilidad en que incurran los miembros de la Junta."

Esta ejecutoria se publicó el viernes 10 de abril de 2015 a las 09:30 horas en el Semanario Judicial de la Federación.