

Improcedencia de la acción de nulidad en contra de los convenios sancionados por las Juntas de Conciliación y Arbitraje. Crítica a la jurisprudencia

Francisco Ballesteros Gallegos*

SUMARIO: I. *Antecedentes*. II. *Violación al principio de seguridad jurídica y de acceso a la justicia*. III. *Violación al principio pro persona y de progresividad de derechos humanos*. IV. *Violación al principio de irrenunciabilidad de derechos y de justicia social*. V. *Consideraciones finales*. VI *Referencias*.

I. Antecedentes

El 18 de febrero de 2015 fue aprobada por la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación la Tesis de jurisprudencia 2a./J. 17/2015 de rubro:

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).¹

* Catedrático de la Universidad Autónoma de Baja California y asesor jurídico de la Comisión Estatal de Servicios Públicos de Mexicali.

¹ Localización: Décima Época, Segunda Sala, *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Tomo I, Abril de 2015, Jurisprudencia, Constitucional, Laboral, número de tesis 2a./J.17/2015.

Dicha jurisprudencia establece que los convenios sancionados por las juntas de conciliación y arbitraje son vinculantes para las partes y por ello no procede que el trabajador ejercite la acción de nulidad aduciendo renuncia de derechos toda vez que dicho acuerdo de voluntades ya fue debidamente revisado por la autoridad laboral, quien determino que no existe renuncia de derechos.

El criterio de referencia tiene como antecedente la contradicción de tesis número 94/2014, donde contendieron los criterios emitidos por el Tercer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Tercer Circuito (A.D. 590/2013) y el Segundo Tribunal Colegiado en Materias Civil y del Trabajo del Quinto Circuito (A.D. 31/2006).

En el primer caso, un trabajador demandó la nulidad de un convenio sancionado por la autoridad laboral en contra del organismo empleador y de la Secretaria de la Función Pública, debido a que existían diferencias en diversas prestaciones, por ello el actor fundó su acción en el artículo 33 de la Ley Federal del Trabajo. En su contestación las demandadas alegaron que el actor no tenía un derecho adquirido a recibir la cuantificación que había sido reclamada, sino únicamente una posibilidad.

La Junta laboral dictó laudo en el que se declaró válido el convenio suscrito y expuso que como en el mismo se advierte que el actor es abogado, ello implica que es perito en la materia aunado a que compareció *motu proprio* manifestando su libre voluntad de ratificar dicho convenio.

Derivado de lo anterior, el 23 de mayo de 2013 el trabajador promovió demanda de amparo, la cual se radicó en el Tercer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Tercer Circuito, bajo el número de expediente 59/2013, la cual concedió la protección constitucional al trabajador quien venía reclamando un laudo de la Junta laboral. El Tribunal Federal estimó que no existía ninguna circunstancia que implicara una limitación para demandar la nulidad del convenio y, en su caso, analizar las causas de invalidez señaladas, ello en aras de respetar lo dispuesto por el inciso h), de la fracción XXVII, del apartado "A" del artículo 123 de la Constitución Federal, porque la celebración del convenio y pacto de cláusulas sobre aceptación de monto de pago de prestaciones, no significa, que los trabajadores no puedan ejercitar la acción de nulidad, además 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.

Además, el Tribunal expuso que la acción de nulidad viene condicionada por el carácter irrenunciable de derechos tutelados a favor de los trabajadores y que la acción de nulidad puede plantearse incluso contra convenios o liquidaciones realizadas fuera del juicio laboral reforzando su argumento en base al artículo 1o de la Constitución Federal, refiriéndose a la interpretación más favorable a las personas y a la interpretación conforme, que en el caso concreto se estimó beneficiaban al trabajador; del mismo modo, el Tribunal se refirió al derecho de acceso a un recurso idóneo para proteger los derechos sustantivos.

Finalmente, el Tribunal Federal estimó que era incorrecta la conclusión de la Junta responsable en el sentido de que no podía prosperar la nulidad del convenio de referencia, por lo que estableció que se debería atender a las jurisprudencias 2a./J.195/2008 y 2a./J.1/2010 de rubros:

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.²

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.³

² Localización: Novena Época, Segunda Sala, *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Tomo XXIX, enero de 2009, Jurisprudencia, Laboral, número de tesis 2a./J.195/2008.

³ Localización: Novena Época, Segunda Sala, *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Tomo XXXI, enero de 2010, Jurisprudencia, Laboral, número de tesis 2a./J.1/2010.

En lo que respecta al segundo caso, se trata de un grupo de trabajadores que promovieron un juicio laboral en el que demandaron la nulidad de los convenios de terminación de la relación laboral celebrados con el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) con fundamento en el artículo 33 de la Ley Federal del Trabajo, ya que en dichos convenios se pactó únicamente el pago del 80 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 percibía.

El Instituto demandado negó la procedencia de la acción intentada y señaló que los convenios fueron debidamente ratificados ante la autoridad laboral; derivado de ello, la Junta emitió laudo en el que declaró improcedente la nulidad.

En razón de lo anteriormente expuesto, los trabajadores promovieron juicio de amparo directo, que fue radicado en el Segundo Tribunal Colegiado en Materias Civil y del Trabajo del Quinto Circuito con número de expediente 31/2006, el cual negó el amparo con base en que las partes voluntariamente llegaron a un acuerdo a efecto de evitar mayores riesgos para sus respectivos intereses, que los trabajadores declararon en el convenio que se daban por pagadas las prestaciones que les correspondían, que no existía renuncia de derechos por tratarse de una terminación de la relación laboral por mutuo acuerdo y por ende tal determinación no era contraria al artículo 123, apartado "A", fracción XXVII, incisos g) y h) de la Constitución Federal.

Esta ejecutoria dio origen a la tesis aislada V.2.o.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.⁴

⁴ Localización: Novena Época, Tribunales Colegiados de Circuito, *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Tomo XXIX, febrero de 2009, p. 2033, Tesis Aislada, Laboral, número

Ahora bien, la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación al realizar el estudio de fondo estableció su propio criterio, conforme a las consideraciones consistentes en que las negociaciones en el ámbito del trabajo son un elemento relevante en el desarrollo de las relaciones de trabajo y que tienen como fin evitar la paralización o merma del sistema productivo; asimismo, estimó que las leyes deben asegurar la estabilidad del resultado de los convenios, sin que las partes puedan desconocerlos posteriormente.

También expone la Segunda Sala que estimar procedente el planteamiento de nulidad implicaría admitir la posibilidad de que el trabajador pudiera retractarse en cualquier tiempo, lo cual a nuestro parecer es una apreciación equivocada, ya que la irrenunciabilidad de derechos no implica que sean imprescriptibles, lo cual incluso tiene como precedente una tesis aislada.⁵

Derivado de ello, la Segunda Sala emitió el criterio objeto del presente escrito, el cual establece que los convenios son vinculantes para las partes, por lo que no procede con posterioridad que el trabajador haga valer su nulidad aduciendo una renuncia de derechos.

II. Violación al principio de seguridad jurídica y de acceso a la justicia

En primer término, me permito exponer con todo respeto al diverso criterio de nuestro Máximo Tribunal que me parece que es un contrasentido hablar de falta de seguridad jurídica, cuando se refiere a la posibilidad de que los trabajadores se retracten de lo convenido con sus patrones, ya que, por el contrario, la inseguridad jurídica la sufren precisamente los operarios al no poder retractarse por suscribir un convenio que implica renuncia de sus derechos fundamentales, recordando que el trabajador se encuentra en un plano de desigualdad y vulnerabilidad frente al patrón. Ahora, en cuanto al pronunciamiento de la Segunda Sala en el sentido de que no existe renuncia de derechos en los convenios sancionados, ya que la Junta laboral se encuentra obligada a verificar dicha situación y que, en consecuencia, ello dota de certeza jurídica y estabilidad a lo pactado, pareciera que se califica a la autoridad

de tesis V.2o.C.T.3L.

⁵ Localización: Octava Época, Tribunales Colegiados de Circuito, *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Tomo IX, mayo de 1992, p. 424, Tesis Aislada, Laboral, registro 219309.

laboral como infalible, porque si bien es cierto que existe la obligación de verificar, también lo es que ello no implica que la carga de trabajo de las juntas laborales, por ejemplo, lleve a la omisión de analizar debidamente un convenio, o bien liberarlo en automático de un error humano, ya no se diga al inadvertir la inclusión de alguna prestación sino el error de cálculo, por ejemplo.

Asimismo, el artículo 17 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos establece la garantía de acceso a la justicia, del mismo modo que el artículo 25 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos (Pacto de San José), lo que implica el derecho de toda persona de acudir ante órganos competentes para exigir la protección y garantía de sus derechos sustantivos.

De este modo, el criterio sostenido por la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación cierra las puertas a la clase obrera para reclamar el pago de diferencias en los convenios sancionados ante las Juntas laborales.

Aunado a ello y retomando el criterio del Tercer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Tercer Circuito se está dejando sin recurso efectivo al operario para combatir cualquier irregularidad que afectase sus derechos fundamentales.

III. Violación al principio *pro persona* y de progresividad de derechos humanos

En la resolución de la Segunda Sala considero que se contraviene a lo dispuesto por el artículo 1o de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, particularmente en sus párrafos segundo y tercero, en los cuales se establece el principio conocido como *pro persona*, que es una herramienta hermenéutica que nos permite interpretar las normas jurídicas en el sentido más favorable a las personas, o en el caso que nos ocupa al operario, y también establece, entre otras, la obligación de todas las autoridades de proteger y garantizar los derechos humanos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad, de los cuales particularmente nos interesa exponer sobre el principio de progresividad, el cual precisamente la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación señaló que consiste en la constante mejora del disfrute de los derechos humanos y exige a todas las autoridades adoptar medidas que incrementen el grado de tutela de éstos y

a su vez la prohibición de regresividad.⁶ Por su parte, la doctrina establece que “el principio de progresividad de los derechos humanos establece la obligación del Estado de procurar todos los medios posibles para su satisfacción en cada momento histórico y la prohibición de cualquier retroceso o involución en esta tarea”.⁷

Así pues, atendiendo a los principios pro operario y de progresividad, se estima que se debió haber resuelto interpretando el artículo 123 de la Constitución Federal favoreciendo al trabajador y considerando que un criterio en ese sentido implicaría un progreso en la protección de los derechos del operario.

IV. Violación al principio de irrenunciabilidad de derechos y de justicia social

Considero que la resolución de la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación debió haber realizado una interpretación diversa en cuanto al alcance del inciso h) de la fracción XXVII del apartado “A” del artículo 123 constitucional, el cual dispone que serán nulas y no obligarán a las partes las condiciones que impliquen renuncia de derechos consagrados en favor de los trabajadores, pues resulta evidente que la *ratio legis* fue proteger al operario en todo momento, por tratarse de una clase social que se encuentra en desventaja frente al patrón; luego entonces, aun cuando exista el elemento volitivo de ambas partes por ratificar un convenio laboral y pese a que la Junta laboral sancione éste, aseverando que no existe renuncia de derechos, si del clausulado del mismo se advierte lo contrario y se cause un agravio al operario, estimo que lo correcto sería salvaguardar los derechos del obrero y garantizarle un medio eficaz de tutela de sus derechos y no simplemente dejarlo al desamparo de la Constitución Federal por el solo hecho de consentir un convenio y que éste haya sido sancionado por una autoridad laboral, que finalmente es operada por seres humanos, propicios al error.

⁶ Localización: Décima Época, Segunda Sala, *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, noviembre de 2015, Tesis Aislada, Constitucional, número de tesis 2a. CXXVII/2015.

⁷ Rojas Caballero, Ariel, *Los derechos humanos en México*, México, Porrúa, 2012, p. 32.

Dicho de otro modo, se desampara al trabajador como si sus derechos correspondieran al orden civil, o del derecho privado, cuando la naturaleza jurídica del derecho del trabajo corresponde al derecho social, donde se debe privilegiar a la clase desfavorecida social, económica y culturalmente, por lo que a mi parecer también se violenta lo establecido en el artículo 2o. de la Ley Federal del Trabajo que contempla el principio de Justicia Social.

V. Consideraciones finales

No pasa por inadvertido que el Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha establecido⁸ que no existe posibilidad de inaplicar una jurisprudencia como resultado del ejercicio de control de constitucionalidad y/o convencionalidad *ex officio*, porque ello implicaría la falta de seguridad jurídica. Por ello, en el caso concreto, aun cuando se estima que el criterio analizado contraviene derechos fundamentales, la vía que se aprecia pertinente para evitar vulnerar a la clase trabajadora es una reforma al artículo 123 de la Constitución Federal.

VI. Referencias

Bibliográficas

Rojas Caballero, Ariel, *Los derechos humanos en México*, México, Porrúa, 2012.

Normativas

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Convención Americana sobre Derechos Humanos (Pacto de San José).

Ley Federal del Trabajo.

⁸ Localización: Décima Época, Pleno, *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, diciembre de 2014, Jurisprudencia, Común, número de tesis P./J. 64/2014.

Jurisprudenciales

Localización: Décima Época, Segunda Sala, Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Tomo I, abril de 2015, Jurisprudencia, Constitucional, Laboral, número de tesis 2a./J.17/2015.

Localización: Novena Época, Segunda Sala, Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Tomo XXIX, enero de 2009, Jurisprudencia, Laboral, número de tesis 2a./J.195/2008.

Localización: Novena Época, Segunda Sala, Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Tomo XXXI, enero de 2010, Jurisprudencia, Laboral, número de tesis 2a./J.1/2010.

Localización: Novena Época, Tribunales Colegiados de Circuito, Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Tomo XXIX, febrero de 2009, p. 2033, Tesis Aislada, Laboral, número de tesis V.2o.C.T.3L.

Localización: Octava Época, Tribunales Colegiados de Circuito, Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Tomo IX, mayo de 1992, p. 424, Tesis Aislada, Laboral, registro 219309.

Localización: Décima Época, Segunda Sala, Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, noviembre de 2015, Tesis Aislada, Constitucional, número de tesis 2a. CXXVII/2015.