

*Conciliación
laboral.
El convenio
conciliatorio
sancionado y su
posible anulación*

Mtro. Rafael Adrián Avante Juárez
Abogado por la Escuela Libre de Derecho
y Maestro en Derecho

Las grandes transformaciones que ha experimentado el marco jurídico laboral en México, particularmente en lo relativo a la impartición de justicia, nos permiten advertir la preocupación del Constituyente Permanente y del legislador secundario por garantizar a las partes de una relación laboral un procedimiento ágil y eficiente que les permita solucionar sus eventuales disputas de la mejor forma posible.

Por esta razón, no resulta extraño que la nueva normatividad haya puesto especial énfasis en la figura de la autocomposición privilegiando la posibilidad de alcanzar un arreglo conciliatorio como un conveniente sustitutivo de la jurisdicción en la solución de la controversia. Es tal la nueva importancia que adquiere este ejercicio, que se instauró un procedimiento de conciliación prejudicial obligatorio, se crearon los centros federal y locales de conciliación laboral y también se reguló la función conciliatoria a cargo de servidores públicos con un perfil especial, debiendo acreditar que cuentan con habilidades y competencias tales como: conocimiento del derecho laboral, análisis y resolución de controversias, gestión del conflicto y aptitudes conciliadoras. De la misma forma, el artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo (en adelante LFT) que establece que el proceso del derecho del trabajo será “predominantemente oral y conciliatorio”.

Procurar el avenimiento de las partes, incluso antes de iniciar formalmente una controversia jurisdiccional me parece un indiscutible acierto del legislador. *Meglio un magro accordo che una grassa sentenza*, dicta un refrán italiano ya conocido por Maquiavelo, de la misma forma que nuestro propio aforismo reza: *más vale un mal arreglo que un buen pleito*. En

efecto, las ventajas de un buen procedimiento de conciliación son múltiples: es rápido, práctico y económico; no es adversarial, al no haber ganadores ni perdedores, favorece la concordia entre las partes e incluso la continuidad de la relación; es autocomposición, al no ser impuesto, existen mayores posibilidades de aceptación y cumplimiento de lo convenido.

No obstante, ninguno de los beneficios antes referidos se lograría si el resultado del procedimiento conciliatorio careciera de certidumbre. Tito Livio nos ha regalado una memorable frase de Aníbal, quien, al negociar la paz con Escipión en África, habría afirmado que es mejor y más segura una paz cierta que una victoria esperada. Nótese que habla de paz, no de una tregua. Alcanzar un resultado seguro y tangible para no permanecer en la incertidumbre del todo o nada es una de las principales motivaciones para acceder a un arreglo, aun cuando las partes han tenido que ceder en algunas de sus pretensiones, han estado dispuestas a hacerlo con el fin de poner un punto final al conflicto. Lo anterior, bajo la premisa de que lo pactado es concluyente y se cumplirá, que nadie podrá desconocer o deshacer lo comprometido.

Esta necesidad de certidumbre es la que justifica que aquello que las partes han convenido deba recibir el tratamiento de una sentencia definitiva, tal como lo reconoce y dispone la fracción XIII del artículo 684-E de la LFT:

XIII. Una vez que se celebre el convenio ante los Centros de Conciliación, adquirirá la condición de cosa juzgada, teniendo la calidad de un título para iniciar acciones ejecutivas sin necesidad de ratificación. Cualquiera de las partes podrá promover su cumplimiento mediante el procedimiento de ejecución de sentencia que establece esta Ley, ante el Tribunal competente.

En este contexto, resulta particularmente importante una contradicción de criterios pendiente de resolución en la

Suprema Corte de Justicia de la Nación, cuyo reto fundamental consiste en determinar si un convenio sancionado por la autoridad laboral es anulable por renuncia de derechos o por vicios del consentimiento. Si nuestro máximo tribunal arribase a la conclusión de que estos convenios son, en efecto, anulables; entonces el acuerdo podría no ser definitivo y ello minaría la condición de certidumbre a que hemos hecho referencia. El procedimiento conciliatorio perdería eficacia y en muchos de los casos el arreglo terminaría siendo disputado en los tribunales para después revivir la controversia, lo cual lastimaría la confianza entre las partes agudizando de manera importante el conflicto y desincentivando definitivamente cualquier nuevo entendimiento.

Se trata de la contradicción de criterios 368/2023, cuyo planteamiento es el siguiente:

CONVENIO LABORAL SANCIONADO POR LOS CENTROS DE CONCILIACIÓN. DETERMINAR SI ES IMPROCEDENTE EL PLANTEAMIENTO DE NULIDAD EN SU CONTRA POR RENUNCIACIÓN DE DERECHOS Y VICIOS DEL CONSENTIMIENTO, AL ADQUIRIR EL CARÁCTER DE COSA JUZGADA CUANDO HA SIDO APROBADO Y RATIFICADO POR LA AUTORIDAD OBRERA RESPECTIVA, EN TÉRMINOS DEL ARTÍCULO 33 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO Y SI RESULTA APLICABLE LA JURISPRUDENCIA 2A./J. 17/2015 (10A) DE LA SEGUNDA SALA DE LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN.

El fondo del asunto consiste esencialmente en desentrañar si el convenio conciliatorio, toda vez que se trata de un acto jurídico, particularmente de un acuerdo de voluntades, es susceptible, a la luz de la teoría de las ineficacias, de declararse nulo, ya sea por ser contrario a las normas prohibitivas y de orden público, particularmente por contener renuncia de derechos expresamente prohibida en el artículo 33 de la LFT,

o por haber existido algún vicio del consentimiento, a saber: error, dolo, mala fe o violencia. Lo anterior, independientemente de que el convenio en cuestión haya sido acordado en presencia de una autoridad laboral y sancionado por la misma, quien dio fe del mismo y debió cuidar y verificar que no se vulneren los derechos de los trabajadores, ni disposiciones de orden público.

Los criterios encontrados sobre el particular se describen a continuación.

En el mes de septiembre de 2023, el Segundo Tribunal Colegiado de Circuito del Centro Auxiliar de la Cuarta Región resolvió un juicio de amparo directo promovido por un trabajador contra el desechamiento de una demanda en la que planteaba la nulidad de un convenio suscrito con su empleador, ratificado y sancionado por la autoridad laboral, ya que, según sus argumentos, presentaba renuncia de derechos y vicios del consentimiento. Al respecto, ese tribunal sostuvo que la acción por la que se solicita la nulidad de un convenio sancionado por la autoridad laboral aduciendo que contiene renuncia de derechos y vicios del consentimiento es improcedente¹ por las siguientes razones:

La LFT regula la celebración de convenios ante la autoridad laboral precisamente para evitar o concluir una controversia en cumplimiento al mandato consignado en el párrafo quinto del artículo 17 Constitucional en el sentido de que las leyes preverán mecanismos alternativos de solución de controversias. De la misma forma, la fracción XX del artículo 123

¹ CONVENIO DE TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL SANCIONADO POR UNA JUNTA DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE. LA ACCIÓN POR LA QUE SE SOLICITA SU NULIDAD AL ADUCIRSE RENUNCIA DE DERECHOS Y VICIOS EN EL CONSENTIMIENTO ES IMPROCEDENTE [APLICABILIDAD DE LA TESIS DE JURISPRUDENCIA 2a./J. 17/2015 (10a.)].

Registro digital: 2027078. Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Undécima Época. Materia(s): Laboral. Tesis: (IV Región)2o.14 L (11a.). Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Libro 29, Septiembre de 2023, Tomo V, página 5473. Tipo: Aislada.

de la Constitución establece que: “La ley establecerá las reglas para que los convenios laborales adquieran condición de cosa juzgada, así como para su ejecución”.

El tribunal agrega que de la exégesis conjunta de los diversos artículos de la LFT relativos al procedimiento conciliatorio se advierte que el legislador estableció esas reglas precisamente con el propósito de que los convenios celebrados adquieran el carácter de cosa juzgada y sean incontrovertibles una vez sancionados por la autoridad.

Adicionalmente, la resolución cita la siguiente tesis de jurisprudencia aplicable al caso:

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 pos-

terioridad 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.

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.

Con anterioridad a esta resolución, en el mes de julio de 2019, el Décimo Primer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito había sostenido un criterio diferente argumentando que, en el caso de existir vicios del consentimiento, no resulta aplicable la tesis de jurisprudencia anteriormente citada y que, por el contrario, la nulidad de un

convenio de terminación de la relación laboral por vicios del consentimiento procede aun cuando previamente haya sido sancionado por una Junta de Conciliación y Arbitraje.²

Ese tribunal llegó a tal conclusión conforme a los siguientes razonamientos:

Los vicios del consentimiento constituyen fenómenos de carácter subjetivo que se ven reflejados en el estado psicológico de las personas, no presuponen la inexistencia de la voluntad exteriorizada en un negocio jurídico, pero dicha expresión, aun manifestada, carece de validez al no haber sido emitida en forma libre e inteligente.

Por lo anterior, el hecho de que el convenio haya sido aprobado por una autoridad laboral no es obstáculo para plantear posteriormente la existencia de algún vicio del consentimiento, ya que al momento de sancionar el acuerdo, dicha autoridad no se encuentra en condiciones de determinar si la voluntad expresada por las partes está viciada y consecuentemente su pronunciamiento no podría constituir cosa juzgada sobre este particular.

Por lo que se refiere a jurisprudencia anteriormente mencionada, el tribunal sostuvo que ésta versa sobre la validez de lo pactado a la luz del principio de irrenunciabilidad de derechos laborales, cuestión jurídicamente distinta a la nulidad derivada del hecho de que la voluntad expresada se encuentre viciada.

Por otra parte, argumenta que la renuncia voluntaria al trabajo expresada por el operario a través de cualquier documento no se encuentra dentro de los supuestos previstos por

2 NULIDAD DE CONVENIO DE TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL POR VICIOS DEL CONSENTIMIENTO. PROCEDE AUN CUANDO PREVIAMENTE HAYA SIDO SANCIONADO POR UNA JUNTA DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE [INAPLICABILIDAD DE LA JURISPRUDENCIA 2a./J. 17/2015 (10a.)].

Registro digital: 2021345. Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Décima Época. Materia(s): Laboral. Tesis: I.11o.T.29 L (10a.). Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Libro 74, Enero de 2020, Tomo III, página 2615. Tipo: Aislada.

la figura de la irrenunciabilidad de los derechos laborales, al constituir un acto jurídico realizado por el trabajador en el ejercicio de su libertad.

Hasta aquí las dos posturas que serán analizadas por nuestro máximo tribunal a efecto de resolver si un convenio de conciliación celebrado ante una autoridad laboral y sancionado por ésta puede o no ser anulado en juicio diverso cuando se argumenta renuncia de derechos o vicios del consentimiento.

Si analizamos los razonamientos expuestos por ambos tribunales, podremos concluir que existe un consenso entre ambas autoridades en el sentido de negar la posibilidad de demandar la nulidad de un convenio conciliatorio aludiendo la existencia de renuncia de derechos. Esto se advierte en virtud de que ninguna de las resoluciones pretende inaplicar o controvertir la jurisprudencia por contradicción de tesis 94/2014.

Donde resulta evidente una clara contradicción entre los dos criterios al momento de pronunciarse sobre la anulabilidad del convenio por la existencia de vicios del consentimiento.

Más allá del análisis del caso que habrán de realizar los ministros, la lógica nos permite identificar el problema esencial, se trata de resolver si el desahogo del procedimiento conciliatorio y la intervención de la autoridad que sancionó el convenio son requisitos formales suficientes para darle a este último el carácter de incontrovertible y superar la posible existencia de vicios del consentimiento o si, por el contrario, al tratarse de una situación subjetiva y muy personal de las partes, la autoridad no puede detectar o neutralizar una posible condición de engaño o intimidación que lleva a alguna de ellas a manifestar su consentimiento, particularmente por lo que se refiere al trabajador, quien goza de una tutela jurídica especial atento lo dispuesto en el artículo 18 de la LFT.

Al respecto, estimo pertinente destacar tres consideraciones que seguramente no escaparán a la vista de nuestro máximo tribunal al analizar y resolver este asunto. La primera cuestión tiene que ver con la existencia de un mandato legal al respecto; la segunda, con la naturaleza jurídica de los vicios del consentimiento; y la tercera, con la finalidad perseguida por el legislador al regular esta materia.

En primer término, no puede pasar desapercibido para nuestro análisis que la condición de cosa juzgada atribuida al convenio conciliatorio celebrado ante la autoridad y sancionado por ésta deriva de un mandato legal expreso que no hace ninguna distinción ni excepción. Por lo anterior, atendiendo al principio de derecho *ubi lex non distinguit nec nos distinguere debemus* (donde la ley no distingue, no debemos distinguir) únicamente tendríamos que constatar que el supuesto normativo se haya actualizado: la existencia de un convenio conciliatorio sancionado por la autoridad laboral, y si fueron debidamente cumplidas las reglas formales en torno a ese acontecimiento, entonces ya no procede su análisis de fondo. No obstante, vale la pena reflexionar sobre si una interpretación exegética así de radical pudiera dejar en estado de indefensión a las partes que celebraron el convenio conciliatorio.

En ese tenor, resulta conveniente atender a las condiciones y circunstancias en virtud de las cuales la manifestación de voluntad podría considerarse viciada al momento de conciliar, por lo que debemos primero analizar las probabilidades de que alguna de las partes en la conciliación pudiera haber incurrido en algún error de hecho o de derecho ya sea fortuito, inducido (dolo) o disimulado (mala fe). Entendamos aquí que el error consiste en una equivocación o falsa apreciación tan importante que, de haberse corregido, el sujeto no habría convenido o no habría aceptado ciertas condiciones del convenio. Lo anterior nos permite colegir que, para que el convenio conciliatorio fuera anulable, tendrían que haberse presen-

tado ciertos hechos, no imputables al afectado, donde la ignorancia, el engaño o la sorpresa le impidieran tener plena conciencia de lo que está consintiendo. Es en ese orden de ideas que observo tres características que hacen difícil o poco probable que las partes incurran en un error-nulidad. Primero, el acuerdo no es producto de una simple oferta y una aceptación llana, el entendimiento se alcanza después de una deliberación, deliberación que tiene como antecedente próximo la existencia de una controversia, lo cual significa que las partes se conocen y conocen bien sus posturas, las han confrontado y ambas han evaluado la conveniencia de ceder a algunas de sus pretensiones. En esencia, la disputa no se centra en una apreciación de hechos o conocimiento de derechos, sino en la conveniencia o no de transigir. Segundo, ambas partes cuentan con la presencia y acompañamiento de la autoridad laboral quien, de manera imparcial y calificada les puede informar, explicar, orientar y resolver sus dudas de hecho o de derecho en torno al arreglo. Tercero, al sancionar el acuerdo, la autoridad laboral se ha impuesto el alcance del mismo y se ha cerciorado de que no se vulneran derechos.

Otro de los aspectos a definir es si cabe la posibilidad de que durante el procedimiento alguna de las partes termine accediendo al arreglo por temor provocado por violencia ya sea *vis compulsiva* (amenazas) o *vis absoluta* (uso de la fuerza física). Esta posibilidad tampoco parece probable si tomamos en cuenta que el acuerdo conciliatorio se concreta ante la autoridad, la cual podría percatarse de algún acto de intimidación.

Una tercera consideración tiene que ver con atender al espíritu con el que nuestro derecho laboral ha conferido especial importancia a la figura de la conciliación como mecanismo alternativo de solución de controversias. El propósito es permitir que las partes alcancen un acuerdo para evitar que tengan que recurrir a los procedimientos jurisdiccionales, es

decir, el objetivo es que la solución definitiva se logre mediante el diálogo y el entendimiento entre las partes, más que por la ruta de una sentencia impuesta por una autoridad. En ese tenor, admitir la posibilidad de que el arreglo alcanzado de todas formas pueda controvertirse en los tribunales haría nugatoria la autocomposición, eleva el costo de oportunidad y termina complicando más el acceso a la justicia para las partes al existir la posibilidad de que, pese a lo acordado, al ser declarada la nulidad, no solamente tengan que destruirse retroactivamente los efectos de lo acordado, sino que, dado que la sentencia de nulidad no habrá resuelto el fondo de la controversia, las partes deberán nuevamente impulsar un proceso litigioso con mayor costo, desgaste, desconfianza y polarización. Aquí quizás convenga recordar la máxima que utilizan los analistas económicos del derecho al sostener que el costo de la medida de cuidado debe ser menor a la posibilidad del evento.

Sin duda es el Poder Judicial Federal quien tiene la última palabra en este tema. Habrá que permanecer atentos a su resolución.