

Celebrar un convenio antes de concluir el juicio laboral, no lesiona los derechos de los trabajadores

La celebración de operaciones y contratos comerciales que los empresarios realizan para impulsar el buen funcionamiento de la negociación, obliga a éstos a atender y formalizar tales operaciones de acuerdo con las legislaciones civiles, mercantiles y fiscales aplicables. Lo mismo sucede cuando adquieren el carácter de patrones y tienen que establecer y conducir las relaciones laborales –en las que formen parte– en los términos y condiciones que al efecto prevén la Ley Federal del Trabajo (LFT) y las demás normas laborales que según su actividad les corresponda atender, a fin de evitar conflictos derivados de la aplicación errónea o la omisión de tales ordenamientos.

Sin embargo, el empleador puede establecer, al inicio del vínculo laboral o durante éste, que la prestación del servicio se realice en condiciones distintas a las que señala la LFT, siempre que no sean inferiores a las que contempla ésta, y se proporcionen de acuerdo con la importancia de los servicios e iguales para trabajos iguales, como lo indica el artículo 56 de la LFT, pues de lo contrario se considerarán nulas.

Para tal efecto, será necesario que las partes hagan constar por escrito las condiciones acordadas en el contrato de trabajo; o bien, cuando se pretenda modificar los términos iniciales del contrato, deberá realizarse un convenio, cuyo contenido tendrá que conocer la Junta de Conciliación y Arbitraje (JCA), según el artículo 33 de la ley laboral.

Así, en materia de trabajo, los convenios son instrumentos que crean obligaciones jurídicas al ser ratificados ante las autoridades laborales competentes –JCA–, de ahí que de acuerdo con el artículo 33, segundo párrafo de la LFT, deban realizarse por escrito para manifestar una relación cir-

cunstandiada de los hechos que los motivan y de los derechos que comprenden.

Este contexto también es aplicable al finalizar las relaciones obrero-patronales, en especial cuando éstas no tienen un buen desenlace, y es probable que el trabajador demande a la parte patronal alegando el pago de prestaciones que conforme a las causas de terminación es improcedente su entrega, como podría ser la indemnización, el pago de la prima de antigüedad o un finiquito con salario y prestaciones superiores a las que percibía; y por tanto, para evitar dicho proceder, el patrón decida celebrar un convenio con el trabajador para dejar constancia de la aceptación y entrega del finiquito respectivo.

Por tanto, el convenio entre las partes puede configurarse en cualquier momento, ya que mientras el patrón y trabajador expongan su consentimiento y exista acuerdo sobre la solución del conflicto, puede celebrarse, aun en el supuesto de que esté iniciado el proceso de demanda ante la JCA, pues el objetivo de dicho tribunal es promover la conciliación entre las partes para que se llegue a un arreglo que dé por concluido el conflicto.

De tal forma que si como señala el artículo 876, fracciones II y III, de la LFT, en el trámite de la demanda, las partes llegan a un acuerdo durante la etapa de conciliación, el convenio respectivo será aprobado por la junta y producirá los efectos jurídicos inherentes a un laudo.

No obstante, si en dicha etapa no se consigue el acuerdo de las partes, la JCA en ejercicio de sus facultades exhortará al trabajador y al patrón durante el resto del proceso de demanda para que reconsideren su actitud, y de ser posible lleguen a un arreglo en beneficio de ambos, en términos del artículo 878 de la LFT.

Por tanto, el hecho de que antes de concluir el juicio laboral el patrón y los trabajadores convengan sobre la forma en que se cumplirán las peticiones o parte de ellas, no constituye una renuncia de derechos, aun cuando no consigan todo lo demandado, ya que debe considerarse el hecho de que fue celebrado bajo su propia voluntad y consentimiento y al ocurrir en presencia de la autoridad laboral existe la certeza de que el patrón actúa conforme a derecho.

En este sentido destaca la tesis del Primer Tribunal Colegiado del Noveno Circuito que a continuación se presenta.

CONVENIOS EN MATERIA DE TRABAJO. SU CELEBRACION ANTES DE CONCLUIDO EL JUICIO NO

IMPLICA RENUNCIA DE DERECHOS, AUN CUANDO LOS TRABAJADORES CONSIENTAN EN NO OBTENER TODO LO RECLAMADO. *El convenio celebrado por las partes antes de concluido el juicio laboral no constituye renuncia de derechos, aun cuando los trabajadores consientan en no obtener todo lo reclamado en la demanda, pues de ser así no habría posibilidad de que las partes convinieran, ni aun en el periodo conciliatorio; además, si en el caso aceptaron una suma determinada para finalizar el conflicto en forma voluntaria, no se está en presencia de una liquidación ni de un finiquito liberatorio, supuestos estos últimos en los que sí debe atenderse a lo establecido en el párrafo segundo del artículo 33 de la Ley Federal del Trabajo.*

Tesis IX.1o.27 L, del Primer Tribunal Colegiado del Noveno Circuito.

Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, novena época, tomo XVIII, diciembre de 2003, pág.1367.

Amparo directo 328/2003. 10 de julio de 2003. Unanimidad de votos. ☒