



Ius Comitiālis

ISSN: 2594-1356

iuscomitalis@uaemex.mx

Universidad Autónoma del Estado de México
México

Vargas Rojo, Vania Gueneth
Análisis constitucional y legal del convenio laboral prejudicial y judicial como cosa juzgada
Ius Comitiālis, vol. 5, núm. 10, 2022, Julio-Diciembre, pp. 45-61
Universidad Autónoma del Estado de México
México

- ▶ [Número completo](#)
- ▶ [Más información del artículo](#)
- ▶ [Página de la revista en redalyc.org](#)



Análisis constitucional y legal del convenio laboral prejudicial y judicial como cosa juzgada

Constitutional and legal analysis of preliminary and judicial labor agreement as judicial resolution

Vania Gueneth Vargas Rojo

 <https://orcid.org/0000-0002-7700-5534>

Poder Judicial del Estado de México, México.

vania.vargas@pjedomex.gob.mx

Resumen: En este trabajo se aborda la problemática del alcance de la *cosa juzgada*, desde su concepto, naturaleza jurídica, y efectos en los convenios laborales que se realizan en el Centro de Conciliación Laboral del Estado de México y en el Tribunal Laboral de la Entidad. El presente proyecto se emprendió porque pueden existir problemas jurídicos cuando una de las partes del convenio lo impugna ante la autoridad federal por considerar que se le violentó un derecho, situación que es debatible. Es decir, tiene como finalidad en primer lugar analizar la disposición constitucional y legal que determina que los convenios constituyen *cosa juzgada*; a partir de ahí se examina si la inimpugnabilidad de la que gozan tiene un alcance ordinario o constitucional, por lo cual esta circunstancia está sujeta a observar el actuar de los Jueces y Magistrados federales. Así entonces, aplicaré varios métodos como el analítico, comparativo, interpretativo y exegético para destacar similitudes y diferencias entre Juez y Conciliador, pues comparten los principios que norman su actuación, así como la resolución de las disputas laborales mediante el método auto compositivo. De igual forma, se incluyó la jurisprudencia de los convenios prejudicial y judicial, a manera de homologar.

Palabras clave: cosa juzgada, derecho laboral, constitucionalidad, legalidad, convenio laboral.

Abstract: This paper addresses the problem of the scope of res judicata, through the analytical method, from its concept, legal nature, and effects on the labor agreement that is carried out in the Labor Conciliation Center of the State of Mexico and in the Labor Court of the Entity. This project was undertaken because there may be a legal problem,

Recepción: 2 de marzo de 2022

Aceptación: 11 de julio de 2022



Esta obra está bajo licencia Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International (CC BY-NC-SA 4.0)

when one of the parties challenges the agreement before the Federal Authority, considering that a right was violated, a situation that is debatable; Its purpose is first to analyze the constitutional and legal provisions that determine that these agreements constitute *res judicata* and from there examine whether the unchallengeability they enjoy has an ordinary or constitutional scope, a circumstance subject to observing the actions of the Federal Judges and Magistrates when they know these matters. Which implies applying various methods such as: analytical, comparative, interpretative, exegetical; giving as, a first result that Judge and Conciliator share the principles that regulate their performance; secondly, the Judge and Conciliator resolve labor disputes through the *autocompositivo* method; own contribution: use jurisprudence in pre-judicial and judicial agreements, standardize these, highlight similarities and differences.

Key Words: *res judicata*, labor law, constitutionality, legality, labor agreement.

INTRODUCCIÓN

Los gobiernos de México, Estados Unidos y Canadá implementaron el Tratado de Libre Comercio (TLCAN) desde el año 1974. No obstante, durante el período gubernamental del presidente norteamericano Barack Hussein Obama se hizo notar la competencia comercial con China, por lo que el mandatario propuso a México conformar el Tratado Transpacífico (TTP). Sin embargo, al dar cuenta de la relación comercial de México en el contexto internacional se evidencia que tiene quejas por mano de obra barata, por posible desventaja comercial y por no contar con un sistema jurídico eficiente que responda a los intereses de las grandes corporaciones, en razón de ello, se sugiere a México reformar su legislación, pero no fue posible y no pudo formar parte del TTP; esta exigencia continuo vigente para ser integrante del T-MEC, tratado México, Estados Unidos, Canadá, del 19 de junio de 2019 (STPS, 2017, p. 1).

El capítulo 23-A del T-MEC (anexo laboral) contiene los ejes torales de la reforma laboral del 1 de mayo de 2019, y solo se mencionarán algunos para efectos de este artículo. Por ejemplo, el inciso *a* dicta: “Establecer y mantener un órgano independiente que se ocupe de la conciliación de los conflictos laborales y del registro de los contratos colectivos de trabajo e implementar tribunales laborales independientes para la resolución de las disputas” (STPS, 2017, p. 1). Este antecedente internacional justifica la reforma constitucional del año 2017 a los artículos 107 y 123 apartado A, fracción XX: “La resolución de las diferencias o los conflictos entre trabajadores y patrones estará a cargo de los Tribunales Laborales del Poder Judicial de la Federación o de las Entidades Federativas” (CPEUM, 2022, p. 177). Dicha reforma conllevó un gran cambio en la resolución de conflictos, pues se crearon los Centros de Conciliación y Registro Laboral, los Centros de Conciliación en las Entidades Federativas y los Órganos Jurisdiccionales Laborales Federales y Locales para estos fines.

La Constitución Política Mexicana establece las pautas para que el legislador genere las normas ordinarias que rijan la resolución de las disputas laborales mediante un convenio que las partes lleguen a decretar con la ayuda de un Conciliador profesional certificado o de un Juez Laboral. O sea, se le da guía al legislador para reformar la ley y normar los convenios, “la ley establecerá las reglas para que los convenios laborales adquieran condición de cosa juzgada, así como para su ejecución” (CPEUM, 2022, p. 177).

El mandato constitucional del legislador se analiza en este artículo por sus consecuencias inherentes. Ante ello, es necesario reflexionar sobre los elementos fundamentales del contrato

y/o de la relación de trabajo, es decir, la prestación de servicios personales entre un empleador y un trabajador, en donde el primero implica la condición de mando y el segundo la de obediencia. En un primer momento, cuando estas relaciones se conflictúan y se presenta el despido injustificado las partes tienen la posibilidad de acudir al Centro de Conciliación Laboral a solicitar apoyo para solucionarlo. Los Centros tienen como objetivo conciliar los conflictos en el mayor porcentaje posible, con el fin de evitar saturar los Tribunales Laborales, así como buscar que sea la solución más común, incluso una regla a nivel jurisdiccional con la intervención de un Juez Laboral proactivo, que de igual manera fomente los medios alternativos de solución de conflictos previstos en el artículo 17 párrafo V de la Constitución (CPEUM, 2022, p. 96).

En cambio, las disputas que no sean posibles de resolver por conciliación seguirán el procedimiento ordinario ante un Juez en asuntos de naturaleza individual previstos en el artículo 123 apartado A fracción XX constitucional (CPEUM, 2022, p. 177). El lector apreciará en este artículo parte de las reformas realizadas a la Constitución y a la Ley Federal del Trabajo, pues denominan *cosa juzgada* al convenio laboral; en razón de ello, se justifica el análisis de su naturaleza jurídica, sus efectos legales de resolución además de su ejecución, por lo cual consideré necesario realizar la comparación de los convenios celebrados prejudicialmente (fuera de juicio), con los del órgano jurisdiccional (dentro de juicio), dos momentos que hay que distinguir a partir de sus semejanzas y diferencias. Pues se dieron algunos casos en los que tres trabajadores demandaron ante el Tribunal pero solo uno de ellos exhibió su constancia de no conciliación, por lo tanto, los Jueces, al percatarse de esta situación, acordaron archivar los expedientes, afectando de esta manera a quien sí había presentado la constancia correspondiente.

Esta situación se combatió por medios legales, ya que la autoridad federal el 13 de mayo de 2022, estableció el criterio jurisprudencial para que el expediente no se archive, sino que debe remitirse a la sede administrativa para agotar el requisito por quienes de hacerlo (este modelo de impartición de justicia inició el 18 noviembre del año 2020 en el Estado de México). Por otro lado, es sabido que hasta el día de hoy, no se han presentado amparos ante los colegiados de circuito en contra de los convenios laborales que se han celebrado fuera de juicio o dentro del mismo porque existan violaciones a los derechos; en cambio, sí se reflejan avances en la solución de controversias con este nuevo modelo al que se le apostó en nuestro país.

EL PODER REVISOR DE LA CONSTITUCIÓN

En la Carta Magna se determina que actos ésta ampara y cuáles no, tomando en cuenta que articula, reconoce, delimita, restringe y prohíbe derechos. Al reconocerse los derechos humanos, se reconocen los fundamentales de los que todos gozamos y generalmente se expresan en la parte dogmática que comprende del artículo 1 al artículo 29 constitucionales y en los Tratados Internacionales reconocidos por México. ¿Qué debemos entender por delimitar un derecho? La delimitación de un derecho significa que este no es absoluto, sino que está interrelacionado con otros. Veamos por ejemplo que para obtener el derecho a la justicia, y por ende, a una sentencia de fondo, se debe cumplir con los requisitos metodológico procesales que marca la legislación, siempre y cuando no exista impedimento constitucional que lo evite.

Eso no significa que la sentencia se dicte a favor, más bien existe el derecho a que las pretensiones de cada ciudadano pasen por el tamiz del Juzgador y, en el ejercicio de su función resolutoria, pueda decidir si es favorable o no la sentencia, dado que lo importante es la facultad que tiene la población a obtenerla. ¿Qué debemos entender por la restricción de un derecho? Restringir

quiere decir desincorporar de la esfera de los derechos humanos de una persona uno de esos. Por ejemplo, en el caso de la restricción de la libertad cuando se dicta la medida cautelar de arraigo, esta es una figura jurídica fuera de juicio que en determinadas condiciones permitidas por la Constitución faculta al Juzgador para que la aplique. Así mismo, otra de las funciones de la Constitución es ser estructuradora, esto quiere decir que otorga facultades, señala la división de los poderes, precisa los ámbitos de cada uno de ellos y estructura tanto los órganos como los poderes del Estado donde tiene el cometido de velar por la eficacia de los derechos humanos. Por lo que, todos los servidores públicos de cualquier nivel tienen como misión fundamental protegerlos (CPEUM, 2022, p. 1).

El veinticuatro de febrero de dos mil diecisiete se reformó el artículo 123 apartado A fracción XX: “la resolución de las diferencias o los conflictos entre trabajadores y patronos estarán a cargo de los Tribunales Laborales del Poder Judicial de la Federación o de las Entidades Federativas” (CPEUM, 2022, p. 177). De esta forma se cumple con uno de los ejes plasmados en el capítulo 23-A del T-MEC, esto es, crear órganos para la resolución de las disputas laborales. Pero este cambio en nuestro país se da no solamente por ser una exigencia del Tratado de Libre Comercio entre México, Estados Unidos y Canadá, sino también por el estudio minucioso que el Gobierno de la República encargó, durante el mandato del Presidente Enrique Peña Nieto, al CIDE (Centro de Investigación y Docencia Económica). En los Diálogos por la Justicia Cotidiana, enfocados a encontrar las deficiencias de las Juntas Federales y Locales de Conciliación y Arbitraje, se hallaron elementos tales como:

La falta de asignación de recursos económicos a las juntas, la falta de capacitación del personal, la falta de dotación de tecnología, la simulación del ofrecimiento del trabajo para justificar que no existió el despido injustificado, la tardanza para hacer las notificaciones la distancia entre cada una de las audiencias y cuatro o cinco años para dictar el laudo respectivo (CIDE, 2017, p. 1).

Las circunstancias en las que operaban aquellas instituciones no eran propicias para la impartición de justicia, por tanto, no fue posible formar parte de un Tratado de Libre Comercio. Como esta situación se conocía en los Estados Unidos de Norteamérica, se señalaron los lineamientos que debían incorporarse a la reforma constitucional y a la Ley Federal del Trabajo.

LEY REGLAMENTARIA DEL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL

El primero de mayo de dos mil diecinueve se publicó en el Diario Oficial de la Federación el decreto de reforma a la Ley Federal del Trabajo, reforma de gran calado y a casi cien años de la de 1931 esta reciente creación contiene un nuevo modelo de impartición de justicia laboral, a cargo del Poder Judicial, Federal y de las Entidades Federativas, con Jueces Laborales proactivos que se regirán por los principios de legalidad, imparcialidad, transparencia, autonomía, e independencia. Surge aquí una pregunta, ¿cómo aplica el Juez estos principios en su proceder? En el principio de legalidad, mediante el silogismo jurídico, el Juzgador realiza la operación denominada subsunción, que se define de la siguiente manera: “operación lógica que sigue el aplicador para determinar si el hecho específico concreto coincide con el hecho específico legal, así como la consecuencia jurídica establecida por la norma coincide o difiere con lo pretendido” (Marroquin, 1998, p. 96).

A su vez, la imparcialidad en derecho es una obligación que se espera especialmente de los Jueces como expresión de respeto al debido proceso (Diccionario de la Real Academia, 2016). En suma,

no favorecer a alguna de las partes para juzgar con objetividad. La transparencia implica que el quehacer del Juzgador pueda ser visto inclusive por las partes que asisten públicamente, significa que se puede observar su actuar, así como el de los citados, también, la dirección de la audiencia, todo está a la vista. La autonomía, en cambio, conlleva a que el Juzgador sea libre en la toma de determinaciones, que no reciba influencia externa ajena al ejercicio del derecho. Por último, la independencia compromete al Juez a sostener el criterio que plasma en la sentencia por las razones que él percibe a través de los órganos de los sentidos (Arango, 2021, p. 50).

HOMOLOGACIÓN DEL DESEMPEÑO DEL JUEZ Y DEL CONCILIADOR

El objetivo del artículo es hacer evidente la problemática de los principios que rigen el proceder del Juzgador, junto con los del Conciliador Laboral, por ello cuestiono: ¿el principio de legalidad tal y como quedó bosquejado en este trabajo de investigación le es aplicable de la misma forma al Conciliador? Es decir, ¿los dos resolutorios, prejudicial y judicial, están obligados a observar este principio en el desempeño respectivo de su trabajo? Entendiendo aquí que se está limitando la tarea del Juzgador al papel que desempeña como conciliador dentro del juicio laboral.

La respuesta es sí. ¿Juzgador y Conciliador están obligados a observar el principio de imparcialidad? La respuesta es sí; ¿el trabajo que desempeñan cada uno es transparente? Sí; ¿hay autonomía en el Juzgador y en el Conciliador? Sí; ¿hay independencia en su desempeño? Sí. Luego entonces, este análisis comparativo de la aplicación de principios permite establecer como hipótesis que tanto el Juzgador como el Conciliador, constitucional y legalmente, realizan el mismo trabajo, aunque se admite que hacen uso de herramientas diversas. Para (Falcón, 2022, p. 2), el Conciliador conoce los intereses de los mediados por la escucha activa, por las propuestas de éstos, y explica los beneficios de evitar llegar a un procedimiento legal; el Juez, cuenta ya con las pruebas que le dan luz para decidir sin perder la imparcialidad, además exhorta y dirige a lograr un convenio: “la demanda es el catálogo de prestaciones que se pone en la mesa a solucionar” (Falcón, 2022, p. 1).

Partiendo de la argumentación problematizada de cómo comparten el Juzgador y el Conciliador la aplicación de los principios que están obligados a ejecutar en el desempeño de su labor, considero necesario precisar que mi propuesta no solo se enfoca en dicha aplicación, sino en homologar el convenio laboral prejudicial y judicial, que los intervinientes logren con ayuda de estos terceros resolver sus disputas; tema que es toral porque está ligado con la *cosa juzgada*. Dicho de otra manera, tanto el convenio laboral fuera de juicio (Centro de Conciliación Laboral), como dentro de juicio (Tribunal Laboral), es firme, es acorde a los derechos humanos laborales, es ejecutable, y es producto de la voluntad de los mediados, como consecuencia, se reduce en gran medida la posibilidad de impugnarlo por la vía de amparo argumentando violación de derechos laborales. La tabla 1 ilustra cuáles son los principios que rigen la conciliación y se describen a continuación:

Tabla 1. Principios que rigen la conciliación prejudicial.

Flexibilidad	Imparcialidad
Legalidad	Honestidad
Información	Confidencialidad
Voluntariedad	Neutralidad

Fuente: elaboración propia a partir de la información consultada en STPS (2020).

1. Flexibilidad: indica que el procedimiento no es rígido como un proceso, sino que, aquí las partes van dándole cause al procedimiento conciliatorio, en una, dos, o tres audiencias.
2. Legalidad: significa que el Conciliador que dirige las partes intervinientes está obligado a observar lo previsto por la ley, lo que acuerden aquellas tendrá que ser conforme a derecho, no será posible llegar a un acuerdo violatorio de derechos.
3. Información: las partes deben conocer los alcances de su consentimiento, de ahí su importancia; esta información se las provee el Conciliador de manera neutral o bien los abogados que las acompañan a las audiencias, sean estos particulares o defensores de la Procuraduría del Trabajo. Es muy importante este principio porque con él se da confianza a los intervinientes para que puedan llegar por sí mismos a acordar una solución amigable.
4. Voluntariedad: se expresa desde que las partes, por separado o en conjunto, acuden al Centro de Conciliación Laboral, dado que toman la decisión de tratar de encontrar una solución a su disputa laboral. De igual forma, se refleja en la decisión de estar en la audiencia conciliatoria exponiendo cada una su versión de los hechos; por este principio pueden negarse a convenir si consideran que no se satisfacen sus intereses.
5. Imparcialidad: da a entender que el Conciliador no se inclina a favor de ninguna de las partes.
6. Honestidad: implica actuar con objetividad y con buena conciencia.
7. Confidencialidad: lo que se trate en la audiencia, se queda en la audiencia; es decir, los intervinientes deben saber que la información que ahí se vierte no saldrá de esa audiencia, más aún, que ninguna autoridad podrá requerir esa información para procedimiento laboral, en otras palabras, no se le podrá solicitar información relacionada con lo tratado en la audiencia. Esta es una muestra de cómo se maneja hoy la conciliación y la información que se obtiene mediante ésta.
8. Neutralidad: no tomar partido por alguna de las partes: “debe estarse exento de juicios, preferencias, opiniones y prejuicios ajenos a las partes que puedan influir en la toma de decisiones” (LAJAET, 2012, p. 1).

PRINCIPIOS QUE RIGEN EL PROCEDIMIENTO ANTE EL TRIBUNAL

Tanto los principios que rigen el actuar del Juez como los que rigen el procedimiento judicial, adquieren en el nuevo modelo de impartición de justicia una importancia trascendental que se traduce en el derecho a aquella, a la tutela judicial y a la ejecución de la sentencia. Deben cumplirse para que así exista plenamente la justicia, salvo impedimentos constitucionales o legales que eviten la emisión de la sentencia o la ejecución de la misma. En seguida se mencionan:

1. Inmediación: cuando el Juez está en permanente contacto con las partes, se percata de manera directa de su desempeño durante el procedimiento.
2. Inmediatez: dar convicción a las primeras declaraciones, en materia laboral. Este principio es poco aplicable en virtud de que por lo general no hay primeras y segundas declaraciones a menos que, por un error de no haber encendido el sistema de grabación se tuviera que repetir la audiencia, es un principio más aplicable al derecho penal.
3. Continuidad: precisa que no puede haber interrupciones ni regresiones a otras etapas porque precluyen los derechos de las partes al no ser ejercidos en tiempo y forma.

4. Celeridad: una vez iniciado el proceso, el Juez debe continuarlo hasta su conclusión, con ello se evita el estancamiento de los procesos, favoreciendo la impartición de la justicia pronta: “toda persona tiene derecho a que se le administre justicia por tribunales expeditos para impartirla en los plazos y términos que fijen las leyes emitiendo sus resoluciones pronta, completa e imparcial” (CPEUM, 2022, p. 96).
5. Veracidad: dar prioridad a la verdad cuando exista.
6. Concentración: si un Juez no emite sus resoluciones en los plazos y términos previstos en la legislación se puede entender que no está concentrado; y el efecto de no realizar los actos en tiempo es la aplicación de multas.
7. Economía: denota que el procedimiento se realice de manera pronta, en el menor tiempo posible.
8. Sencillez procesal: implica ausencia de tecnicismos confusos para las partes.

Tabla 2. Cuadro comparativo de principios laborales por instancia.

Principios de la Conciliación laboral	Principios del Juicio laboral
Flexibilidad	Inmediación
Legalidad	Continuidad
Información	Celeridad
Voluntariedad	Veracidad
Imparcialidad	Concentración
Honestidad	Economía
Confidencialidad	Sencillez Procesal
Neutralidad	

Fuente: elaboración propia.

CONCEPTO DE CONVENIO

De acuerdo con la Carta Magna: “El Convenio es el acuerdo de voluntades de las personas para resolver de manera consensuada el conflicto laboral que los implica” (CPEUM, 2022, p. 174). Así también “convenio es el acuerdo de dos o más personas para crear, transferir, modificar o extinguir obligaciones” (CCEM, 2021, p. 106). De igual forma, es aquel que crea obligaciones, las modifica, las transfiere y las extingue, puesto que se le da el nombre de convenio laboral al acuerdo de las partes precisamente porque tiene efectos jurídicos cuando la relación es contractual, también, le es aplicable a una relación de trabajo consensual entre el que presta el trabajo personal y el que lo recibe (LFT, 2022, p. 7).

CONVENIO PREJUDICIAL REFERENCIADO

En este aparecen el número de expediente, fecha y hora de su realización, el nombre del solicitante y el documento con el que se identifica si es una persona física, si es una persona moral el nombre del representante, documento con el que se identifica, así como los que acreditan su personería –carta poder y/o escritura pública-, su fundamentación y motivación. Cabe aclarar que antes de que las partes decidan celebrar un convenio existe una audiencia prejudicial, incluso pueden ser dos. En dicha audiencia se les da la bienvenida y se les hace saber sobre los beneficios de la conciliación prejudicial para resolver su conflicto, pero además se les comunica que la información aportada por ellos no podrá constituir prueba o indicio en ningún procedimiento administrativo o judicial, tampoco podrá darse a persona alguna a excepción de

la constancia de no conciliación en caso de que no llegaran a un arreglo. Sus datos, además, están protegidos por la Ley de Protección de Datos Personales en posesión de Sujetos Obligados del Estado de México y de sus Municipios, así como por la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública del Estado de México y sus Municipios.

Después de que los mediados dialogan, identifican los intereses de cada uno gracias a los métodos que pone en práctica el Conciliador con el cometido de fomentar una solución a la problemática, si deciden hacerlo de esta manera el conflicto laboral se resuelve mediante la firma de un convenio. A mi parecer, la cláusula tercera del convenio que celebran las partes es central, porque se establece el compromiso de la parte citada a entregar la cantidad de dinero que conviene con el solicitante, también la forma de pago ya sea en efectivo, en cheque o transferencia bancaria, la fecha, si es un convenio que se liquidará en fecha posterior, la hora en que se debe finalizar, así como la descripción de los conceptos que abarca la cantidad acordada.

Asimismo, se considera que es importante porque señala la pena convencional a la que se condena al citado en caso de no cumplir con la fecha y hora establecidas del pago. A continuación, se transcribe:

*EL CITADO Se señala como pena convencional la cantidad de **** (un salario diario) conforme al artículo 684-E último párrafo de la ley en materia, misma que se genera por cada día que incurra en mora, cantidad que ampara los siguientes conceptos que a continuación se describen... éste se compromete con el SOLICITANTE ****, a entregarle la cantidad de ****, en efectivo. Para el caso de incumplimiento de los pagos acordados se... (CCL, 2020, p. 1).*

Tabla 3. Pretensiones solicitadas ante el Centro de Conciliación Laboral.

Pretensiones	Monto
Aguinaldo	****
Vacaciones	****
Prima vacacional	****
Prima de antigüedad	****
Gratificación	****
Total calculado	****

Fuente: Centro de Conciliación Laboral del Estado de México (2020).

Del análisis de estas referencias, se advierte que no son todas las prestaciones reclamables en el procedimiento laboral ordinario, son las autorizadas sin juicio, que se omite citar en el convenio criterios jurisprudenciales. Estos criterios tienen diferente valor legal: la tesis que emite de Colegiado de Circuito es orientadora para las autoridades que la aplican, los criterios de las Salas de la Suprema Corte o del Pleno, son obligatorios en su aplicación en términos de lo que disponen los artículos 215, 216, 217 de la Ley de Amparo; la jurisprudencia emitida por la Corte Inter Americana de los Derechos Humanos es vinculante, (no obligatoria), en este marco propongo que: los convenios que se alcancen por las partes en el Centro de Conciliación Laboral del Estado de México, y/o en los Tribunales Laborales incluyan en su texto criterios jurisprudenciales con el fin de mejorar su fundamentación e interpretación de los mismos sobre todo, ahora que la Suprema Corte de Justicia de la Nación, los Tribunales Colegiados de Circuito están emitiendo los criterios que van siendo necesarios para impartir justicia.

En una de las cláusulas se encuentra la expresión: “...debiendo las partes estar y pasar por el en todo tiempo y lugar como si se tratara de una sentencia debidamente ejecutoriada, elevándose a la categoría de cosa juzgada...” (CPEM, 2022, p.177), que obedece sin duda al mandato Constitucional y Legal 123, apartado A, fracción XX, a los artículos 33 y 987 de la Ley Federal del Trabajo. De esta manera, tanto Constitución, leyes, criterios jurisprudenciales como fuentes académicas, norman el actuar de las autoridades laborales.

LA INIMPUGNABILIDAD DE LOS CONVENIOS DERIVADOS DE LA CONCILIACIÓN

El concepto *cosa juzgada* que se menciona en los convenios, tiene dos fuentes a saber, el artículo 123, apartado A, fracción XX, y la Ley Federal del Trabajo, artículo 684-E, fracción 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” (LFT, 2022, p. 194). Si tanto en la Constitución como en la Ley Federal del Trabajo se establece que el convenio tiene efectos de sentencia y de *cosa juzgada*, luego entonces, adquiere calidad de título para ser ejecutable en la vía jurisdiccional, es decir, el solicitante, que para efecto de la resolución será el ‘actor’, podrá demandar ante el Tribunal Laboral la cantidad que se le debiere y las cantidades que por concepto de pena convencional se hubiesen acumulado desde el día de su incumplimiento hasta el día en que se dé cabal cumplimiento a dicho convenio.

¿La *cosa juzgada* implica que ya no es impugnabile el convenio a través de algún medio de defensa? Por ahora, no sabemos si esos convenios son impugnables, ni siquiera en amparo por ser *cosa juzgada*, sin embargo:

En el sistema jurídico mexicano, la institución de la cosa juzgada se ubica en la sentencia obtenida en un auténtico proceso judicial, entendiéndose este como el que fue seguido con las formalidades esenciales del procedimiento, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 14 párrafo segundo, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la cual da seguridad y certeza jurídica a las partes (DOF, 2008, p. 2).

Esta misma fuente menciona:

Así también la cosa juzgada se encuentra en el artículo 17 de la propia Constitución Federal que en su tercer párrafo establece: “Leyes federales y locales establecerán los medios necesarios para que se garantice la independencia de los tribunales y la plena ejecución de sus resoluciones (DOF, 2008, p. 2).

Por otra parte, el criterio jurisprudencial de la cuarta sala, séptima época, nos señala:

...cosa juzgada, existencia de la. Para que exista cosa juzgada es necesario que se haya hecho anteriormente un procedimiento de derecho entre las mismas partes, sobre las mismas acciones, la misma cosa de pedir; por tanto, debe existir identidad de partes, identidad de cosa u objeto materia de los juicios de que se trate, e identidad de la causa de pedir o hecho jurídico generador del derecho que se haga valer (SJF, 2008, p. 1).

En materia laboral existe la duda de si es impugnabile o no, al menos en lo ordinario, y si lo es o no en la vía de amparo. El artículo 33 de la Ley Federal del Trabajo, segundo párrafo, parece darnos la respuesta:

...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 los Centros de Conciliación o

al Tribunal según corresponda, que lo aprobará siempre que no contenga renuncia de los derechos de los trabajadores (LFT, 2022, p. 11).

Los Tribunales Colegiados de Circuito, decima época, emiten jurisprudencia sobre los requisitos para configurar la *cosa juzgada*, aquí, por razones de extensión, solo proporcionaré los números de registro digital donde pueden ser consultables: 2014594 y 2019995, de la Segunda Sala.

PROBLEMATIZACIÓN

Según se desprende de la cita, tanto el Centro de Conciliación a través del Conciliador como el Tribunal Laboral a través del Juez pueden aprobar convenios con tratamiento de sentencia; ¿qué sucedería si un trabajador alegara que sí firmó el convenio pero al momento de firmarlo no se percató que se le violaban derechos y decide impugnarlo en tiempo mediante el amparo?

¿Cómo procedería el Juez de Distrito o el Colegiado de Circuito? Me refiero a los dos porque el convenio se puede obtener fuera de juicio (amparo indirecto) o dentro de juicio (amparo directo). En respuesta a esta interrogante, es posible que el Juez de Distrito dictamine que es inadmisibile el amparo por ser *cosa juzgada* la materia de este, o bien admitirlo y sustanciarlo, mas ¿cómo resolverlo?

El Colegiado y el Juez tendrán el mismo dilema, o sea, no admitirlo por ser *cosa juzgada* o bien admitir resolverlo y crear un precedente.

CONVENIO LABORAL INTRAJUDICIAL

Para que las partes tengan nuevamente la posibilidad de conciliar tienen que agotar una serie de etapas procesales escritas, tales como presentar la demanda ante el Tribunal, acompañarla de sus respectivas pruebas que justifican los hechos, tener en consideración el acuerdo inicial que dicta el Secretario Instructor, el cual puede ser en dos sentidos, prevenir o admitir.

Para el caso de prevención se dará al actor tres días para que subsane la demanda en las irregularidades que el Secretario haya precisado, en el entendido de que si el actor omite subsanarla en el plazo señalado, es obligación legal del Secretario Instructor subsanar con base en las pruebas que acompaña a la demanda, es decir, tiene que deducir qué pretensiones solicita el actor sin preguntarle.

En el caso de admisión se ordenará emplazar a la parte demandada que tendrá quince días hábiles para contestar, ofreciendo a la vez sus respectivas pruebas (si la demandada formula reconvencción, se emplaza al actor y se le corre traslado) para formular réplica. Por otro lado, si el actor a su vez formula réplica se corre traslado a la parte demandada con la réplica para que formule contra réplica, después se corre traslado al actor con la contra réplica para que se manifieste, por último, se fija la fecha de audiencia preliminar y será en ésta donde el Juez Laboral depure el procedimiento y resuelva las excepciones dilatorias, establezca los hechos no controvertidos, admita y deseche pruebas, resuelva el recurso de reconsideración si se interpuso.

Las etapas procesales integran esta audiencia, en la audiencia preliminar, las partes pueden ser exhortadas por el Juzgador a acordar un convenio que de por terminada la disputa. Dichas etapas ayudan a las partes a valorar por separado la situación de manera lógica jurídica. Lo anterior se

robustece con lo dispuesto en el artículo 871 de la Ley Federal del Trabajo, párrafo segundo, que detalla las facultades del Secretario Instructor: “a) admitir o prevenir la demanda o en su caso subsanarla conforme a las normas del trabajo y lo establecido en la presente ley; b) Ordenar la notificación al demandado entre otras” (LFT, 2002, p. 243). Por tanto, las facultades previstas dan cuenta de que el Secretario Instructor no está autorizado para conciliar, en consecuencia la conciliación judicial la debe realizar el Juez Laboral en cualquier momento del procedimiento laboral.

Existe también el criterio jurisprudencial donde se establece que la conciliación celebrada ante el Juez no obliga a ninguna de las partes a la exhortación que realiza el Juzgador. En cambio, cuando el citado por el Centro de Conciliación es un patrón, está obligado a asistir una sola vez y la cita será obligatoria con el apercibimiento de imponerle entre 50 y 100 veces la Unidad de Medida y Actualización (LFT, 2022, p. 193).

He tratado la similitud de los convenios laborales en sede administrativa y en sede judicial, ahora procedo a analizar las diferencias de dichos convenios en las dos instancias mencionadas a efecto de contar con una información completa del acontecer diario de acuerdo con lo que la legislación establece.

SITUACIONES EN LAS QUE SOLO EL JUZGADOR LABORAL PUEDE CELEBRAR UN CONVENIO

El artículo 684 B de la Ley Federal del Trabajo, establece:

...antes de acudir a los Tribunales los trabajadores y patrones deberán asistir al Centro de Conciliación correspondiente para solicitar el inicio del procedimiento de Conciliación, con excepción de aquellos supuestos que están eximidos de agotarla, conforme a lo previsto por esta ley (LFT, 2022, p. 191).

Los supuestos que no incluye el procedimiento de Conciliación son los siguientes:

a).- Discriminación en el empleo y ocupación por el embarazo, por razones de sexo, orientación sexual, condición social, origen étnico, acoso u hostigamiento sexual; b).- Designación de beneficiarios por muerte; c).- Prestaciones de seguridad social por riesgos de trabajo, maternidad (LFT, 2022, p. 200).

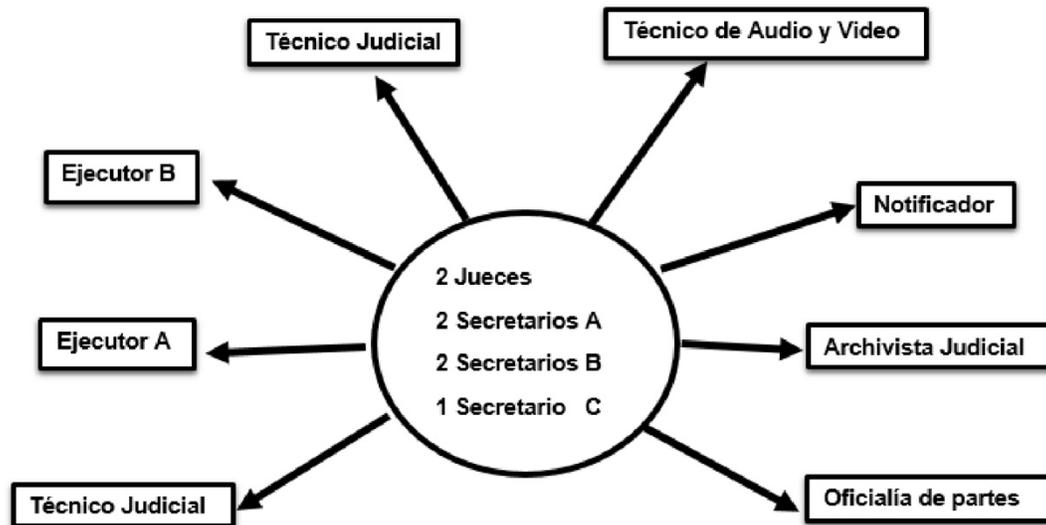
Estas excepciones, entre otras, eximen a las partes de acudir al Centro de Conciliación Laboral porque pueden presentar su demanda de manera directa ante el Tribunal Laboral; la razón es que no se trata de una relación empleador-empleado, sino un asunto de otra naturaleza.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación el 10 de marzo de 2022 emitió un criterio jurisprudencial mediante el cual dos supuestos que en la Ley Federal del Trabajo eran excepción a agotar la conciliación prejudicial (prestaciones de seguridad social relativas a la pensión por cesantía en edad avanzada y vejez y la devolución y pago de aportaciones del IMSS, INFONAVIT, y AFORE), a partir de su publicación deben agotar la etapa de conciliación prejudicial. Es importante destacar que la jurisprudencia que se comenta contradice la norma ordinaria mientras no sea reformada.

Desde noviembre del año 2020 se implementó una norma constitucional para crear juzgados laborales que sustituyen a las juntas locales de conciliación y arbitraje, desde un nuevo modelo

de impartición de justicia, por ello es importante conocer cómo está integrado el juzgado laboral local de nuestra Entidad, ya que no todos los Estados de la República tienen la misma integración, pues se apegan a sus leyes orgánicas y sobre todo porque la Federación no legisló este tema.

Imagen 1. Diagrama de un juzgado laboral del Estado de México.



Fuente: Poder Judicial del Estado de México (2020).

Los juzgados laborales fueron pensados para dos jueces, es decir, se pueden llevar a cabo dos audiencias distintas a la par, esto tiene el objetivo de que el trabajo que ingresa sea proporcional al que sale para evitar el rezago; en el Estado de México se tienen siete Tribunales establecidos en lugares estratégicos: Naucalpan por ser un lugar industrial, Ecatepec por el número de habitantes, Texcoco por su ubicación geopolítica, Tlalnepantla, Nezahualcóyotl y dos en Xonacatlán en materia colectiva.

De estos catorce Jueces solamente dos atienden problemas laborales en materia colectiva, el resto atienden problemas de asuntos individuales. El Secretario Instructor “A” dentro de un procedimiento ordinario laboral es el facultado para encargarse de toda la fase escrita inicial; el Secretario Instructor “B” apoya al Juzgador en la celebración de las audiencias certificando cada momento procesal, inicio y terminación, porque si no se ejerce en tiempo se precluye el derecho; el Secretario Instructor “C” es el encargado de todo trámite administrativo necesario en el Tribunal.

Los ejecutores realizan embargos decretados por el Juez. Por otra parte, los notificadores son los encargados de hacer llegar información a las partes, ya sea de forma física o a través del buzón electrónico. Los técnicos judiciales apoyan en diversas actividades del Tribunal, como puede ser la oficialía de partes, o apoyar a los usuarios para que consulten el expediente electrónico en computadoras que cada Tribunal tiene. Quisiera recalcar que no existen expedientes físicos en materia laboral, todos los expedientes son electrónicos y para que tanto las partes como sus abogados tengan acceso a ellos deben identificarse a través de la firma electrónica, porque al

obtener esta del Poder Judicial del Estado de México se les proporciona un usuario con el que pueden descargar el expediente, esto como segunda opción si no quieren acudir al Tribunal.

Como se puede advertir es una verdadera revolución propia del siglo XXI la impartición de justicia laboral en beneficio de los mexicanos, el mandato Constitucional se cumple a cabalidad con la justicia completa y con Tribunales de primer orden. La Ley Orgánica del Poder Judicial del Estado de México en su artículo 3, fracción IV, incluye a los Tribunales Laborales como parte de dicho poder. Y en el artículo 8, fracción I, se considera la siguiente obligación: “ejercer la función jurisdiccional de manera pronta, completa, imparcial y gratuita” (LOPJEM, 2020).

Los convenios que se analizan encuentran su fuerza en la base constitucional del artículo 123, apartado A, fracción XX y el artículo 17, párrafo quinto, de la Carta Magna, por ello se destaca su importancia. Teniendo en cuenta que, al ser celebrados por instituciones públicas con esa suprema articulación de facultades, concluyo que difícilmente se encontrara una violación de derechos laborales en detrimento de las partes máxime porque a partir de la reforma del año dos mil once todas las autoridades que aplican el derecho están obligadas a analizar su legalidad y su constitucionalidad. Para el supuesto de que el convenio de la autoridad prejudicial o judicial fueran impugnados y se llegase a admitir por el Poder Judicial de la Federación a través de la vía de amparo directo, las autoridades federales tienen el criterio de revisar la legalidad, pero sobre todo que no se hayan violado derechos humanos.

Dentro del diálogo entre juzgadores federales y estatales celebrado el veintiuno de abril del año dos mil veintidós en el Poder Judicial del Estado de México, observé que dada la importancia de la conciliación como método alternativo de la solución de controversias, las autoridades “federales y las autoridades locales judiciales comparten sus criterios después de someter a escrutinio los problemas laborales que hasta la fecha se han encontrado con el fin de buscar beneficios para las partes del derecho laboral” (Sodi, 2022, p. 1).

ORGANISMOS DESCENTRALIZADOS, APARTADO A

La impartición de justicia en materia del trabajo se puede dividir en dos esferas principales, la primera es la competencia federal y la segunda es la competencia local también conocida como derecho residual, esto es, los temas que no estén reservados para la federación en el artículo 123 (CPEUM, 2002, p. 179) o en el 527 de la Ley Federal del Trabajo, serán competencia de los Tribunales Locales.

A manera de ejemplo se pueden señalar las 22 ramas federales industriales y de servicio textil, eléctrica, cinematográfica, hulero, azucarera, entre otras, mientras que en materia local todas las actividades se rigen por el artículo 123, apartado A, que comprende particulares y algunos organismos descentralizados públicos como pueden ser la Universidad Autónoma del Estado de México, dado que es un organismo público descentralizado del Estado de México con personalidad jurídica, patrimonio propio y dotada de autonomía plena en su régimen interior. Sin embargo, al tratarse de un organismo público descentralizado de carácter estatal las relaciones de trabajo se regulan en términos de lo dispuesto por el artículo 116, fracción VI, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos:

Artículo 116 las relaciones de trabajo entre los estados y sus trabajadores, se regirán por las leyes que expidan las legislaturas de los estados con base en lo dispuesto por el Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y sus disposiciones reglamentarias. (CPEUM, 2022, p. 168).

El 11 de octubre de 2021, la Suprema Corte de Justicia de la Nación publicó la sustitución de la jurisprudencia 1/96 en la que se señala que los organismos descentralizados pueden regirse inclusive de manera mixta por los apartados A o B del artículo 123. Este acontecimiento destaca porque el nuevo sistema de impartición de justicia laboral no queda reducido como se pudiera pensar al sector privado, sino que amplía su aplicación a los organismos públicos descentralizados, por lo cual también en ellos recae el mandato Constitucional y legal de acudir al Centro de Conciliación de manera previa antes de acudir a tribunales.

Este punto es de gran importancia dado que facilitara a sus trabajadores la solución de sus disputas laborales con un procedimiento moderno, ágil y eficaz. Situación que, en cambio, no acontece con la Universidad Nacional Autónoma de México porque la naturaleza jurídica de esta Casa de Estudios se rige por el apartado B. En seguida, se cita el ejemplo del Mtro. Luis Gerardo de la Peña, Consejero del Poder Judicial del Estado de México, en el que señala:

...un mismo profesor que da clases en la UNAM y ese mismo día en otro horario en la UAEM con los mismos apuntes, la misma materia, si es despedido en ambas instituciones académicas por la UNAM tendrá que acudir al Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje a reclamar sus derechos y por la UAEM al Centro de Conciliación Laboral del Estado de México (De la Peña, 2022, p. 1).

En caso de no convenir, el actor obtendrá la constancia de no conciliación, requisito necesario para acudir al Tribunal Laboral del lugar en donde el trabajador celebró su contrato de trabajo o donde se ubica su última fuente de empleo.

CONVENIOS LABORALES CONCRETADOS

El Centro de Conciliación laboral del Estado de México, concreta más de 14 mil 500 convenios al año informa su titular en la Entidad, esto significa que ese mismo número de juicios no llegaron a los Tribunales de la materia, facilitando la impartición de justicia a trabajadores tanto como a empleadores. Con los datos presentados nos damos cuenta de la importancia de la conciliación laboral en este modelo, el cual va adquiriendo relevancia cada vez más entre los operadores jurídicos, las universidades, y los diversos sectores de la sociedad. Según informe de las autoridades laborales, este método auto-compositivo es altamente eficaz.

PROCEDIMIENTO DE EJECUCIÓN

La Ley Federal del Trabajo, reglamentaria del artículo 123 constitucional, establece en el artículo 939 las disposiciones para ejecución de las sentencias, laudos arbitrales, resoluciones de conflictos colectivos de naturaleza económica y los convenios celebrados ante el Centro de Conciliación. Lo importante es que tanto patrón como trabajador puedan por esta vía ejecutar algunas de las opciones citadas si no se le dio cumplimiento al convenio en los términos y plazos pactados, “dándoles el mismo tratamiento de una sentencia” (LFT, 2022, p. 271).

La parte que no cumple tiene una sanción procesal, que es cubrir los gastos que se originen por motivo de la ejecución de la sentencia. La justicia, entonces comprende una sentencia

homologada que va más allá del dictado de ésta puesto que el juez cuenta con herramientas para hacer efectiva su determinación, además de que la legislación laboral establece plazos para el cumplimiento de cada etapa y existe la posibilidad de solicitar modalidades para su debido cumplimiento. No es a rajatabla, el nuevo modelo laboral es respetuoso de los derechos humanos de las partes.

CONCLUSIONES:

1. De un análisis minucioso a los convenios prejudicial y judicial laboral no se advierte una diferencia de fondo entre ellos, existe similitud.
2. No contienen violación de derechos laborales para los mediados.
3. El contenido de los convenios está ajustado a derecho y al principio de voluntariedad de las partes.
4. Del estudio cuidadoso que se realizó para la elaboración de este artículo, se encontró que la tendencia predominante es resolver las disputas laborales por convenio en ambas instancias impartidoras de justicia laboral.
5. Ambas resoluciones están debidamente motivadas y fundamentadas, su contenido se ajusta tanto a lo establecido por la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, así como a la Ley Federal del Trabajo y produce los efectos jurídicos inherentes a una sentencia.
6. Se observó la omisión de aplicar criterios jurisprudenciales en ambos convenios, en consecuencia, propongo aplicarlos con el fin de fortalecer la fundamentación de los mismos.
7. El efecto de la resolución como *cosa juzgada*, es la posibilidad de ejecutarla por la vía del mismo nombre en caso de incumplimiento.
8. Las excepciones legales a la etapa conciliatoria prejudicial permiten acudir directamente al Tribunal Laboral y en caso de conciliar el conflicto será facultad exclusiva del Juez.

REFERENCIAS

- Arango Escámez, José Faustino (2021). *Poder Judicial, análisis en torno al reconocimiento social, casos de México, España y Estados Unidos*. Editorial Porrúa.
- Centro de Conciliación Laboral del Estado de México. (2020). Recuperado de <https://cclaboral.edomex.gob.mx/conciliacion-laboral>
- Centro de Investigación y Docencia Económica. (2017). Diálogos por la Justicia Cotidiana. Recuperado de <https://www.gob.mx/justiciacotidiana/articulos/antecedentes-dialogos-por-la-justicia-cotidiana?idiom=es>
- Código Civil del Estado de México (CCEM) (27 de agosto de 2021). Gaceta del Gobierno del Estado de México. Recuperado de <https://legislacion.edomex.gob.mx/sites/legislacion.edomex.gob.mx/files/files/pdf/gct/2021/ago272.pdf>
- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM)(2022). Diario Oficial de la Federación. Recuperado de <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/CPEUM.pdf>
- De la Peña Gutiérrez, Luis Gerardo (mayo 2019). Poder Judicial del Estado de México. Conferencia en materia laboral. Recuperado de <https://www.youtube.com/watch?v=8hb9jMzEQrQ>
- Diario Oficial de la Federación. (18 de junio, 2008). Decreto por el que reforma y adiciona el artículo 17 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de medios alternos de solución de controversias. Recuperado de https://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5046978&fecha=18/06/2008#gsc.tab=0
- Diario Oficial de la Federación. (18 de junio, 2008). Decreto por el que reforma y adiciona lo relativo a la independencia de los Poderes Judiciales. Recuperado de https://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5046978&fecha=18/06/2008#gsc.tab=0
- Falcón Arce, Raúl (9 de mayo, 2022). Poder Judicial del Estado de México. Conversatorios Laborales entre Autoridades Federales y Locales. Recuperado de <https://es-la.facebook.com/MexiquenseTV/videos/raúl-falcón-juez-tribunal-laboral-del-poder-judicial-del-edoméx/351908869611470/>
- Gobierno de México (18 de mayo, 2017). Tratado de asociación transpacífico (TPP). Recuperado de http://www.sice.oas.org/tpd/tpp/tpp_s.asp
- Gobierno de México. (1 de julio, 2020). Tratado entre México, Estados Unidos y Canadá (T-MEC). Recuperado de <https://www.gob.mx/se/prensa/t-mec-entrara-en-vigor-el-1-de-julio-de-2020>
- Ley de Acceso a la Justicia Alternativa para el Estado de Tabasco (LAJAET) (29 de agosto, 2012). Recuperado de https://tsj-tabasco.gob.mx/resources/pdf/biblioteca/ley_de_acceso_a_la_justicia_alternativa.pdf
- Ley de Amparo Reglamentaria de los Artículos 103 y 107 Constitucionales (LA). Recuperado de https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf_mov/Ley_de_Amparo_Reglamentaria-Articulos_103_y_107.pdf
- Ley Orgánica del Poder Judicial del Estado de México (LOPJEM)(2020). Gaceta del Gobierno de 1995, reforma del 5 de abril de 2021. Recuperado de

<https://legislacion.edomex.gob.mx/sites/legislacion.edomex.gob.mx/files/files/pdf/leyvig/leyvig020.pdf>

Marroquín Zaleta, Jaime Manuel (1998). Técnica para la elaboración de una sentencia de amparo directo, México, Porrúa.

Secretaría del Trabajo y Previsión Social (2017). Reforma de los artículos constitucionales 103, 107, en materia laboral. Recuperado de https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/proceso/docleg/63/231_DOF_24feb17.pdf

Semanario Judicial de la Federación. (junio 2008) Cosa juzgada. Recuperado de <https://sjf.scjn.gob.mx/SJFSem/Paginas/Reportes/ReporteDE.aspx?idius=27288&Tipo=2>

Sodi Cuellar, Ricardo. (9 de mayo 2022). Poder Judicial del Estado de México. Conversatorios Laborales entre Autoridades Federales y Locales. Recuperado de <https://www.youtube.com/watch?v=8hb9jMzEQrQ>