

**CONTRADICCIÓN DE TESIS 21/2016 SUSCITADA  
ENTRE EL CUARTO TRIBUNAL COLEGIADO EN  
MATERIA DEL TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO  
Y EL TRIBUNAL COLEGIADO DEL VIGÉSIMO  
SEXTO CIRCUITO**

**MINISTRO PONENTE: JAVIER LAYNEZ POTISEK  
SECRETARIO: JORGE ROBERTO ORDOÑEZ ESCOBAR  
COLABORÓ: HÉCTOR ARMANDO SALINAS OLIVARES**

Ciudad de México. Acuerdo de la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, correspondiente a la sesión del día veintinueve de junio de dos mil dieciséis por el que se emite la siguiente:

**S E N T E N C I A**

Mediante la cual se resuelve la contradicción de tesis 21/2016 relativa a la suscitada entre el Cuarto Tribunal Colegiado en Materia del Trabajo del Primer Circuito y el Tribunal Colegiado del Vigésimo Sexto Circuito, al resolver los Juicios de Amparo Directo \*\*\*\*\* y \*\*\*\*\* respectivamente.

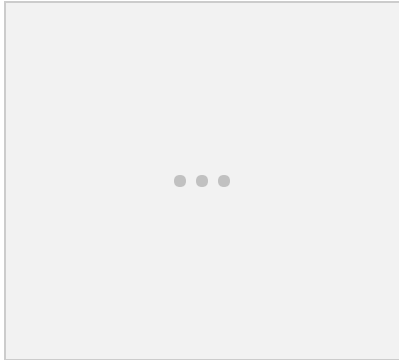
**I. DENUNCIA DE LA CONTRADICCIÓN**

El veintiuno de enero de dos mil dieciséis, \*\*\*\*\* por conducto de su apoderado, \*\*\*\*\*, denunció ante la Oficina de Certificación Judicial y Correspondencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación la posible contradicción de tesis entre el criterio sustentado por el Cuarto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito y el Tribunal Colegiado del Vigésimo Sexto Circuito, al resolver los Juicios de Amparo Directo \*\*\*\*\* y \*\*\*\*\*, respectivamente.

**II. TRÁMITE DE LA DENUNCIA**

Por acuerdo de veintiocho de enero de dos mil dieciséis, el Presidente de esta Suprema Corte de Justicia de la Nación admitió a trámite la

## CONTRADICCIÓN DE TESIS 21/2016

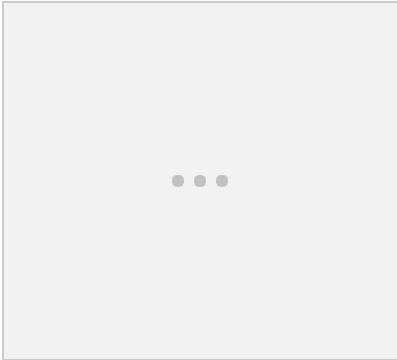


contradicción de tesis denunciada y ordenó su registro bajo el expediente 21/2016. En ese mismo acuerdo determinó que la competencia para conocer del asunto, en razón de la materia, corresponde a la Segunda Sala de esta Suprema Corte de Justicia de la Nación y turnó el expediente a la Ponencia del Ministro Javier Laynez Potisek para su estudio.

Asimismo, solicitó a los Magistrados Presidentes de los Tribunales Colegiados que remitieran la versión digitalizada de la ejecutoria de los juicios de amparo de su índice o, en su caso, copia certificada de la misma, así como informaran si el criterio derivado de dichas ejecutorias se encontraba aún vigente o, en su caso, las razones por las que se había superado o abandonado.

### III. COMPETENCIA

Esta Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación es competente para conocer y resolver esta denuncia de contradicción de tesis. Ello de conformidad con lo dispuesto en los artículos 107, fracción XIII, segundo párrafo, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 226, fracción II, de la Ley de Amparo, y 21, fracción VIII, de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación, en relación con los puntos primero y tercero del Acuerdo General 5/2013, de trece de mayo de dos mil trece, del Tribunal Pleno de esta Suprema Corte de Justicia de la Nación, en razón de que los Tribunales contendientes pertenecen a un diferente circuito y el tema sobre el que versa la posible contradicción corresponde a la materia laboral, en la cual esta Segunda Sala se encuentra especializada.



### LEGITIMACIÓN

La denuncia de contradicción de tesis proviene de parte legítima. Lo anterior, pues fue formulada por \*\*\*\*\* , por conducto de su apoderado \*\*\*\*\*<sup>1</sup>, quien se presentó con el carácter de quejosa en el juicio de amparo \*\*\*\*\* resuelto por el Tribunal Colegiado del Vigésimo Sexto Circuito. En esa ejecutoria se sostuvo el criterio que participa en esta contradicción, por lo que se actualiza el supuesto previsto en el artículo 227, fracción II, de la Ley de Amparo vigente.

### V. EXISTENCIA DE LA CONTRADICCIÓN

El Pleno de este Alto Tribunal ha determinado que una contradicción de tesis debe estimarse existente cuando las Salas de la Suprema Corte o los Tribunales Colegiados de Circuito adopten en sus sentencias criterios jurídicos discrepantes sobre un mismo punto de derecho, independientemente de que las cuestiones fácticas que los rodean no sean exactamente iguales o que se adviertan elementos secundarios diferentes en el origen de las ejecutorias. Estos razonamientos se sustentan en los siguientes criterios:

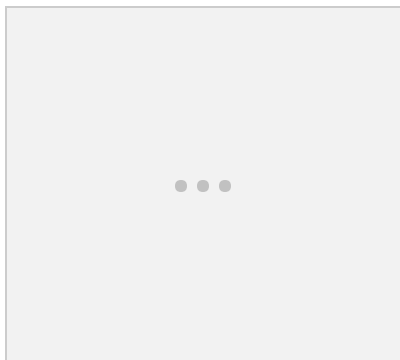
**CONTRADICCIÓN DE TESIS. EXISTE CUANDO LAS SALAS DE LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN O LOS TRIBUNALES COLEGIADOS DE CIRCUITO ADOPTAN EN SUS SENTENCIAS CRITERIOS JURÍDICOS DISCREPANTES SOBRE UN MISMO PUNTO DE DERECHO, INDEPENDIENTEMENTE DE QUE LAS CUESTIONES FÁCTICAS QUE LO RODEAN NO SEAN EXACTAMENTE IGUALES.**<sup>2</sup>

<sup>1</sup> La denuncia de la posible contradicción venía acompañada por el instrumento notarial número \*\*\*\*\* con el que acredita su calidad de apoderado legal de \*\*\*\*\* .

<sup>2</sup> [J] ; 9a. Época; Pleno; S.J.F. y su Gaceta; Tomo XXXII, Agosto de 2010; Pág. 7. P./J. 72/2010.



De los artículos 107, fracción XIII, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 197 y 197-A de la Ley de Amparo, se advierte que la existencia de la contradicción de criterios está condicionada a que las Salas de la Suprema Corte de Justicia de la Nación o los Tribunales Colegiados de Circuito en las sentencias que pronuncien sostengan "tesis contradictorias", entendiéndose por "tesis" el criterio adoptado por el juzgador a través de argumentaciones lógico-jurídicas para justificar su decisión en una controversia, lo que determina que la contradicción de tesis se actualiza cuando dos o más órganos jurisdiccionales terminales adoptan criterios jurídicos discrepantes sobre un mismo punto de derecho, independientemente de que las cuestiones fácticas que lo rodean no sean exactamente iguales, pues la práctica judicial demuestra la dificultad de que existan dos o más asuntos idénticos, tanto en los problemas de derecho como en los de hecho, de ahí que considerar que la contradicción se actualiza únicamente cuando los asuntos son exactamente iguales constituye un criterio rigorista que impide resolver la discrepancia de criterios jurídicos, lo que conlleva a que el esfuerzo judicial se centre en detectar las diferencias entre los asuntos y no en solucionar la discrepancia. Además, las cuestiones fácticas que en ocasiones rodean el problema jurídico respecto del cual se sostienen criterios opuestos y, consecuentemente, se denuncian como contradictorios, generalmente son cuestiones secundarias o accidentales y, por tanto, no inciden en la naturaleza de los problemas jurídicos resueltos. Es por ello que este Alto Tribunal interrumpió la jurisprudencia P./J. 26/2001 de rubro: "CONTRADICCIÓN DE TESIS DE TRIBUNALES COLEGIADOS DE CIRCUITO. REQUISITOS PARA SU EXISTENCIA.", al resolver la contradicción de tesis 36/2007-PL, pues al establecer que la contradicción se actualiza siempre que "al resolver los negocios jurídicos se examinen cuestiones jurídicas esencialmente iguales y se adopten posiciones o criterios jurídicos discrepantes" se impedía el estudio del tema



jurídico materia de la contradicción con base en "diferencias" fácticas que desde el punto de vista estrictamente jurídico no deberían obstaculizar el análisis de fondo de la contradicción planteada, lo que es contrario a la lógica del sistema de jurisprudencia establecido en la Ley de Amparo, pues al sujetarse su existencia al cumplimiento del indicado requisito disminuye el número de contradicciones que se resuelven en detrimento de la seguridad jurídica que debe salvaguardarse ante criterios jurídicos claramente opuestos. De lo anterior se sigue que la existencia de una contradicción de tesis deriva de la discrepancia de criterios jurídicos, es decir, de la oposición en la solución de temas jurídicos que se extraen de asuntos que pueden válidamente ser diferentes en sus cuestiones fácticas, lo cual es congruente con la finalidad establecida tanto en la Constitución General de la República como en la Ley de Amparo para las contradicciones de tesis, pues permite que cumplan el propósito para el que fueron creadas y que no se desvirtúe buscando las diferencias de detalle que impiden su resolución.

### **CONTRADICCIÓN DE TESIS. DEBE ESTIMARSE EXISTENTE, AUNQUE SE ADVIERTAN ELEMENTOS SECUNDARIOS DIFERENTES EN EL ORIGEN DE LAS EJECUTORIAS.**<sup>3</sup>

El Tribunal en Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en la jurisprudencia P./J. 26/2001, de rubro: "CONTRADICCIÓN DE TESIS DE TRIBUNALES COLEGIADOS DE CIRCUITO. REQUISITOS PARA SU EXISTENCIA.", sostuvo su firme rechazo a resolver las contradicciones de tesis en las que las sentencias respectivas hubieran partido de distintos elementos, criterio que se considera indispensable flexibilizar, a fin de dar mayor eficacia a su función unificadora de la interpretación del orden jurídico nacional, de modo que no solamente se

---

<sup>3</sup> [TA] ; 9a. Época; Pleno; S.J.F. y su Gaceta; Tomo XXX, Julio de 2009; Pág. 67. P. XLVII/2009 .



resuelvan las contradicciones claramente inobjetable desde un punto de vista lógico, sino también aquellas cuya existencia sobre un problema central se encuentre rodeado de situaciones previas diversas, ya sea por la complejidad de supuestos legales aplicables o por la profusión de circunstancias de hecho a las que se hubiera tenido que atender para juzgarlo. En efecto, la confusión provocada por la coexistencia de posturas disímbolas sobre un mismo problema jurídico no encuentra justificación en la circunstancia de que, una y otra posiciones, hubieran tenido un diferenciado origen en los aspectos accesorios o secundarios que les precedan, ya que las particularidades de cada caso no siempre resultan relevantes, y pueden ser sólo adyacentes a un problema jurídico central, perfectamente identificable y que amerite resolverse. Ante este tipo de situaciones, en las que pudiera haber duda acerca del alcance de las modalidades que adoptó cada ejecutoria, debe preferirse la decisión que conduzca a la certidumbre en las decisiones judiciales, a través de la unidad interpretativa del orden jurídico. Por tanto, dejando de lado las características menores que revistan las sentencias en cuestión, y previa declaración de la existencia de la contradicción sobre el punto jurídico central detectado, el Alto Tribunal debe pronunciarse sobre el fondo del problema y aprovechar la oportunidad para hacer toda clase de aclaraciones, en orden a precisar las singularidades de cada una de las sentencias en conflicto, y en todo caso, los efectos que esas peculiaridades producen y la variedad de alternativas de solución que correspondan.

Para estar en aptitud de determinar si existen criterios jurídicos discrepantes sobre un mismo punto de derecho es necesario tener presentes las consideraciones de los Tribunales Colegiados contendientes.

### • CUARTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DEL TRABAJO

...

**DEL PRIMER CIRCUITO.**

Por un lado, dicho Tribunal Colegiado analizó el concepto de violación en el que la quejosa alegó que el convenio de terminación de la relación de trabajo era inválido, por no haber sido ratificado por la autoridad correspondiente. En su estudio argumentó lo siguiente (énfasis añadido):

***“...lo que refiere la impetrante de amparo en el cuarto concepto de violación, con relación a que dicho convenio es inválido, porque no fue ratificado por la autoridad correspondiente en términos de lo dispuesto por el artículo 33 de la Ley Federal del Trabajo; esto es así, porque si bien el numeral citado indica, en su segundo párrafo, que: [transcripción del artículo] sin embargo, ello se refiere a la sanción que puede hacer la junta respecto de las prestaciones que son materia de convenio o liquidación, ello a efecto de evitar que tales acuerdos contengan alguna renuncia de derechos en perjuicio de la parte obrera, como lo dispone el primer párrafo del artículo en cita, pero ello no conduce a pensar que la voluntad de las partes encaminada a dar por terminada la relación de trabajo deba ser materia de aprobación por parte de la Junta laboral.***

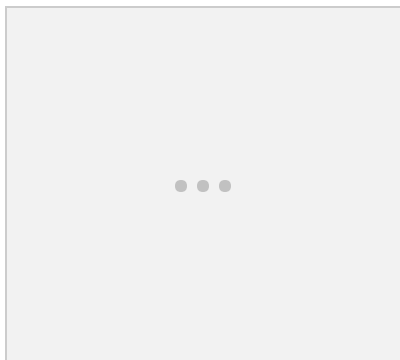
***Máxime si se tiene en cuenta que de la lectura del finiquito, se aprecia que la trabajadora manifestó, de manera unilateral, que en esa fecha daba por terminada la relación de trabajo con \*\*\*\*\*, lo cual no constituye un convenio o algún otro acto de aquellos que conforme a***

...

*la Ley Federal del Trabajo requieren para su validez hacerse ante la Junta y ser aprobados por ésta, sino que dicha manifestación constituye un acto unilateral de la trabajadora, que así decide poner fin a la relación de trabajo que lo ligaba con la empresa. Es aplicable la jurisprudencia por reiteración de criterios emitida por la Cuarta Sala de la anterior integración de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, publicada en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, volumen 187-192, quinta parte, materia laboral, página ochenta y tres, que dice:*

***‘RENUNCIA AL TRABAJO. PARA SU VALIDEZ NO SE REQUIERE DE APROBACIÓN DE LA JUNTA. Si bien es cierto que de conformidad con lo dispuesto por el artículo 98 de la Ley Federal del Trabajo de mil novecientos treinta y uno, y su correlativo 33 de la ley actualmente en vigor, todo acto de liquidación o convenio celebrado entre el obrero y el patrón, para tener validez, debe ratificarse ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, no es menos cierto, sin embargo, que la renuncia al trabajo presentada por el trabajador no constituye un convenio o algún otro acto de aquellos que conforme a la Ley Federal del Trabajo requieren para su validez hacerse ante la Junta y ser aprobados por ésta, sino que dicha renuncia constituye un acto unilateral del trabajador, que de ese modo decide poner fin a la relación de trabajo que lo ligaba con la empresa.’***





*En esa medida, son infundados los diversos argumentos que vierte la inconforme, en torno a que el convenio y finiquito, antes transcritos, carecen de valor probatorio al no haber sido calificados por la autoridad responsable.*

*[...]*

*Por lo hasta aquí expuesto y en contra de lo que alega la quejosa, se estima legal la conclusión alcanzada por la Junta, en torno a que la parte demandada demostró que la relación de trabajo culminó de manera voluntaria el cinco de enero de dos mil nueve”.*

Como se observa, el Cuarto Tribunal Colegiado en Materia del Trabajo del Primer Circuito decidió que los Convenios de Terminación de la relación laboral **no deben ser ratificados por la autoridad laboral**. En esencia, esta conclusión se apoya en la idea de que estos actos constituyen un acto unilateral de la trabajadora, a través del cual decide poner fin a la relación de trabajo que lo ligaba con la parte patronal. De este modo, concluyó que los convenios de terminación de la relación laboral contienen una manifestación unilateral de la voluntad del trabajo y, en consecuencia, no habría razón que justificara que el convenio sea ratificado por la autoridad laboral.

● **TRIBUNAL COLEGIADO DEL VIGÉSIMO SEXTO CIRCUITO.**

Por otro lado, el Tribunal Colegiado del Vigésimo Sexto Circuito hace un análisis de las contradicciones de tesis 90/2003 y 94/2014 resueltas

...

por esta Segunda Sala. A partir de su estudio, el Colegiado llegó a las siguientes conclusiones:

*“[...]”*

*Acorde con lo expuesto, como se adelantó, los conceptos de violación planteados por la parte quejosa son infundados, pues contrario a lo que pretende demostrar a través de ellos, la Junta responsable estuvo en lo correcto al establecer que el convenio presentado en juicio para demostrar la causa de terminación de la relación laboral, carece de validez, al no haber sido ratificado ante la autoridad laboral, como lo exige el artículo 33, párrafo segundo, de la Ley Federal del Trabajo y, que por ende, tal constancia no es apta para demostrar la excepción de falta de acción y derecho en que la sustentó, lo que se traduce en la existencia de un despido injustificado.*

*Lo anterior es así, pues como se ha señalado, tanto los convenios en que se establece la terminación de la relación laboral en términos del artículo 53, fracción I, de la Ley Federal del Trabajo, así como los finiquitos, para su validez, deben cumplir con los requisitos que señala el diverso artículo 33, párrafo segundo, para lo cual debe seguirse el procedimiento paraprocesal condigno, lo que no sucedió en la especie.*

*Asimismo, conviene reiterar que los requisitos contenidos en el artículo 33, párrafo segundo, de la Ley Federal del Trabajo, tienen el objeto de verificar que no se contravenga el principio de irrenunciabilidad, dado el*



...

*carácter tutelar del derecho del trabajo, tendente a proteger a la clase obrera, así como constatar que la voluntad de los convenios, liquidaciones o finiquitos efectivamente se exprese de forma libre y espontánea; es decir, que exista la libre expresión coincidente de voluntad en la celebración de esos actos jurídicos, que puedan extinguir o modificar derechos laborales legalmente protegidos.*

*Por ello, es inconcuso que la circunstancia de que la actora, en la prueba confesional a su cargo, haya tácitamente admitido que suscribió dichos documentos y que recibió el cheque por la cantidad establecida en el finiquito, no sea apta para convalidar la falta de observancia a los requisitos y procedimientos establecidos en ley, como condición de validez.*

*Pues, como se destacó, ante la falta del cumplimiento de tales requisitos, no puede tenerse por demostrado que efectivamente existió consentimiento del trabajador al tratarse de convenios que no se celebraron en la forma y conforme a los procedimientos de tutela de los derechos de los trabajadores, instaurados precisamente con ese objeto; es decir, tener por comprobado la voluntad de las partes por un medio legal distinto al establecido en ley como mecanismo de protección al trabajador.*

*Es decir, en esos términos, la Junta no estaba en posibilidad de verificar la real voluntad de la actora de*

...

*celebrar el convenio (con base en lo que adujo en la prueba confesional a su cargo, como lo plantea la quejosa), pues ello debe hacerse mediante el procedimiento respectivo, de ahí que la omisión en ese aspecto, no sea ilegal.*

*Por ello, es que no apoyan las pretensiones de la peticionaria de amparo la tesis que invoca de rubro "CONVENIO DE TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL. LO MANIFESTADO EN ÉL TIENE EFICACIA DEMOSTRATIVA COMO CONFESIÓN DEL TRABAJADOR, CUANDO ÉSTE LO OFRECIÓ O LO HIZO SUYO EN EL JUICIO"; además, de que no resulta de observancia obligatoria para este Tribunal, en términos del artículo 217 de la Ley de Amparo; aunado a que la misma no se refiere a un convenio que no haya sido ratificado por la autoridad del trabajo y que en el caso la parte actora no hizo suyo el convenio y finiquito aportados por la demandada, como premisa expuesta en dicha tesis, sino por el contrario, lo objetó precisamente por no haber sido ratificado y aprobado por autoridad laboral correspondiente.*

*Máxime que el principio de autonomía de la voluntad en materia laboral se encuentra restringida por esas medidas proteccionistas, que señalan determinadas formalidades solemnes que deben guardar los actos jurídicos, de ahí que cuando la ley de interés público fija la norma a que debe sujetarse un acto, los particulares no pueden modificar esa norma por cualquier manifestación de*

...

*voluntad que haya.*

*En ese mismo orden de ideas, conviene mencionar que en materia de trabajo no son aplicables las disposiciones atinentes a los convenios en materia civil, pues en aquella, dichos actos están sujetos a normas específicas, diversas a las contenidas en la ley común, tomando en cuenta el carácter tutelar y de interés público de la ley laboral, que es contrario, en cierta medida, a los principios de la autonomía y libre voluntad de las partes, que inspiran las disposiciones de la ley civil.*

*Del mismo modo, no es viable, como lo propone la quejosa en sus conceptos de violación a fin de establecer lo innecesario de cumplir con el aludido requisitos, establecer si dichos contratos contienen o no renuncia de derechos, pues como se expuso, ese es precisamente lo que constituye uno de los objetos que justifican los requisitos contenidos en el artículo 33 de la Ley Federal del Trabajo (principio de irrenunciabilidad), los cuales no se observaron con la solemnidad que impone la ley de orden público.*

*Máxime que del artículo 33 de la Ley Federal del Trabajo no se advierten excepciones a la obligación de ratificar los convenios que involucren, como acontece en el caso, la terminación de la relación laboral por mutuo consentimiento y finiquitos para otorgar al trabajador las prestaciones a que tiene derecho, por dar por terminado*

...

*la relación que los unía.*

*Sobre esas bases, para que la Junta responsable pudiera apoyarse en el convenio de treinta y uno de agosto de dos mil diez, para resolver la controversia puesta por las partes, era necesario que cumpliera con los requisitos mencionados, por constituir una garantía favor del trabajador, pues dicha autoridad en todo momento debe vigilar por los derechos del obrero y deberá rechazarlo si contiene renuncia a las prerrogativas del trabajador, por lo que se considera es de suma importancia la intervención de la Junta a través de la sanción o aprobación de los convenios para que pueda cumplirse el propósito de la referida disposición legal.*

*Así, es verdad que el convenio exhibido por la quejosa (y el finiquito que es parte integrante del mismo), se elaboró por escrito y contiene la relación sucinta de los hechos y derechos ahí contemplados, como lo reconoció la Junta responsable en el laudo; empero, tales requisitos, no satisfacen la totalidad de los que imperativamente establece el artículo 33 de la Ley federal del Trabajo, como se expuso.*

*Acorde con lo establecido, no apoya a la quejosa la jurisprudencia que cita, de rubro “RENUNCIA AL TRABAJO. PARA SU VALIDEZ NO SE REQUIERE DE APROBACIÓN DE LA JUNTA”, con la que pretende respaldar su alegato relativo a que no era necesario*

...

*ratificar el convenio de mérito, pues dichas tesis se refiere a la renuncia efectuada de manera unilateral por el trabajador, aspecto que por no constituir un acuerdo de voluntades no le son aplicables los requisitos del artículo 33 de la Ley Federal del trabajador.*

*Igualmente, no sólo no son de tomarse en cuenta las diversas tesis que cita la quejosa de rubros “CONVENIOS EN MATERIA DE TRABAJO. CASO EN QUE SU VALIDEZ NO SE AFECTA POR FALTA DE APROBACIÓN DE LA JUNTA” y “CONVENIO O LIQUIDACIÓN EN MATERIA LABORAL. NO CONSTITUYE UN REQUISITO DE VALIDEZ SU RATIFICACIÓN ANTE LA JUNTA DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE”, porque fueron emitidos con antelación a la contradicciones de tesis mencionadas en esta sentencia, resultando indudable que quedaron superados con los referidos criterios jurisprudenciales, sino porque su contenido no obliga a este órgano de control constitucional, en términos del artículo 217 de la Ley de Amparo, en cambio sí lo hacen los sustentados por el Máximo Tribunal al resolver contradicciones de tesis.*

*En cuanto a lo alegado por la quejosa, en el sentido de que la Junta responsable se excedió en sus facultades al haber analizado la validez del convenio de terminación de la relación laboral, sin que al efecto se haya ejercido la acción de nulidad por parte de la actora, debe decirse que en el laudo, a fin de justificar tal proceder, se citaron las tesis de rubro “CONVENIOS O LIQUIDACIONES*

...

**LABORALES. PROCEDE ANALIZAR DE OFICIO SU VALIDEZ O NULIDAD, AUNQUE NO HAYA SIDO MOTIVO DE LA ACCIÓN EJERCIDA POR EL TRABAJADOR” y “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”;** en las cuales se establece la posibilidad de que cuando en un procedimiento se encuentre en pugna un pacto y el órgano jurisdiccional tiene conocimiento de que su impugnación deriva de la contravención a los derechos fundamentales, la autoridad jurisdiccional, de oficio, puede abordar el tema de su validez, aunque no se solicite en vía de acción o excepción.

**En el entendido de que con la cita de tales criterios, al tener relación con el actuar de la responsable, es inconcuso que hizo suyos los argumentos contenidos en ellas.**

**En ese sentido, si la quejosa se limita a señalar lo reseñado, es decir, únicamente a establecer lo contrario a lo establecido por la Junta en ese sentido, sin controvertir los motivos con los que justificó su proceder, tal**



...

*concepto de violación deviene ineficaz.*

*En el entendido de que el criterio citado por la Junta responsable de rubro*

***“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” fue abandonado únicamente en la medida que considera procedente la acción de nulidad de un convenio aprobado por la Junta de Conciliación y Arbitraje (lo cual no sucede en el caso), como se acotó en la contradicción de tesis 94/2014 citada y no sobre la posibilidad de que la Juntas puedan pronunciarse de oficio sobre la validez de un convenio laboral.***

*Además de que contrario a lo que alega la quejosa, dichos documentos sí fueron objetados por la actora en cuanto a su alcance probatorio, a causa de que no fueron ratificados ante la autoridad labora correspondiente, lo que en cierta medida, también sustentó que se abordara el estudio de ese aspecto en el laudo reclamado.*

*Sin que apoyen las pretensiones de la quejosa, la tesis que cita de rubro "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", con el objeto de respaldar su aseveración de que se debió haber demandado la nulidad, pues en dicho criterio lo único que se resalta es que se puede ejercer la acción de nulidad ya sea que un convenio haya sido ratificado (aspecto este último que, como se vio, ya quedó superado) o no ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, pero sin descartar la posibilidad de que se analice de oficio la validez de los convenios celebrados entre patrón y trabajador, cuando se plantee controversia al respecto en un juicio laboral.**

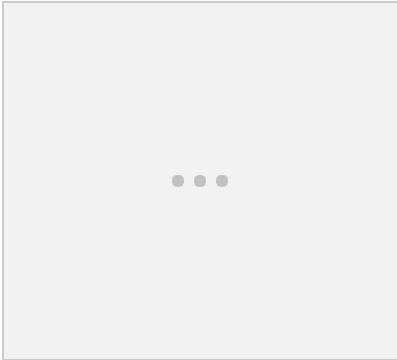
**Adicionalmente, en la aludida jurisprudencia se corrobora que a los convenios celebrados para dar por terminada la relación de trabajo por mutuo consentimiento, en términos del artículo 53, fracción I, de la Ley Federal del Trabajo, debe [sic] interpretarse en función con el diverso 33, como se ha apuntado aquí.**

**[...]"**

De la transcripción anterior se observa que este Tribunal Colegiado estima que los Convenios de Terminación de la relación laboral **sí deben ser ratificados por la autoridad laboral**. Para llegar a esta conclusión, expuso los siguientes argumentos:

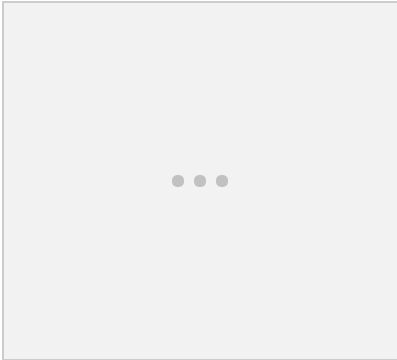
- La ratificación ante la Junta busca verificar que no se contravenga el carácter tutelar del derecho laboral.

## CONTRADICCIÓN DE TESIS 21/2016



- La falta de ratificación impide que la Junta pueda confirmar que existió el consentimiento del trabajador.
- El principio de autonomía de la voluntad de las partes está restringido, en materia laboral, por medidas proteccionistas en favor del trabajador. Por lo tanto, las disposiciones y principios respecto a los convenios en materia civil no son aplicables en materia laboral.
- El artículo 33 de la Ley Federal del Trabajo no contiene alguna excepción que justifique la omisión de ratificar los convenios que terminen una relación laboral por mutuo consentimiento.
- La Junta no puede verificar en el juicio la voluntad real del trabajador, porque esta acción debe llevarse a cabo mediante el procedimiento respectivo
- No es aplicable la tesis “RENUNCIA AL TRABAJO. PARA SU VALIDEZ NO SE REQUIERE DE APROBACIÓN DE LA JUNTA”, pues esta jurisprudencia regula el supuesto de una renuncia unilateral por parte del trabajador y no la terminación de la relación laboral mediante el acuerdo entre el trabajador y el patrón.
- Por las razones anteriores, las Juntas laborales pueden analizar de oficio la validez de los convenios impugnados aun y cuando no se haya planteado su nulidad en el juicio.

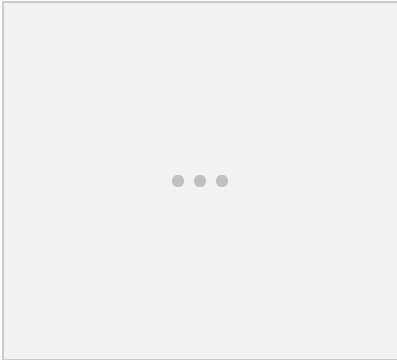
Teniendo en cuenta lo anterior, esta Segunda Sala estima que **sí existe la contradicción de criterios** denunciada. En primer lugar, a través del estudio de las ejecutorias denunciadas, esta Segunda Sala advierte que, en ambos casos, la parte patronal demandada ofreció el convenio de terminación de la relación laboral como prueba documental para para poder justificar la extinción del vínculo entre el trabajador y el



patrón. Asimismo, en los dos casos se estudió la validez del documento, argumentando la falta de ratificación ante la Junta, en cumplimiento de lo dispuesto en el segundo párrafo del artículo 33 de la Ley Federal del Trabajo.

De las transcripciones expuestas anteriormente, es posible advertir que ambos Tribunales Colegiados al resolver el asunto, llevaron a cabo una labor interpretativa sobre contenido del segundo párrafo del artículo 33 de la Ley Federal del Trabajo, para determinar si los Convenios de Terminación de la relación laboral tienen que ser ratificados por las Juntas de Conciliación y Arbitraje. En esa labor, los órganos de amparo llegaron a conclusiones que se ubican en polos contrarios. Por un lado, uno de ellos decidió que los convenios mencionados sí tenían que ser ratificados, en virtud de la restricción que existe al principio de la autonomía de la voluntad de las partes en materia laboral, pues la renuncia unilateral y la terminación de la relación laboral no son conceptos similares. Por lo que la manera de verificar el consentimiento del trabajador es seguir el procedimiento señalado en el artículo 33 de la Ley Federal del Trabajo. Por otro lado, el segundo Colegiado resolvió que estos convenios no tienen que ser ratificados por la Junta, pues constituyen un acto unilateral del trabajador con la intención de terminar la relación laboral, cuya validez no depende de la revisión y aprobación de la Junta.

En consecuencia, resulta evidente que existe contradicción sobre un mismo punto de derecho, consistente en determinar si los convenios de terminación de la relación laboral son o no actos unilaterales y, como consecuencia de esa decisión, estipular si deben ser ratificados por la Junta laboral.



## VI. ESTUDIO DE FONDO

Esta Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación estima que el criterio que debe prevalecer con el criterio de jurisprudencia es el que se sustenta en la presente sentencia.

En primer lugar resulta pertinente citar el contenido del artículo 33 de la Ley Federal del Trabajo (énfasis añadido)

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

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

Para comenzar con el estudio correspondiente es pertinente explicar que la Ley Federal del Trabajo reconoce dos formas para poder extinguir una relación laboral con duración indeterminada: la rescisión (Capítulo IV del Título Segundo) y la terminación (Capítulo V del Título Segundo). Uno de los supuestos de terminación de la relación laboral es el mutuo consentimiento de las partes.

***“Artículo 53.- Son causas de terminación de las relaciones de trabajo:***

***I. El mutuo consentimiento de las partes;”***

Si analizamos la fracción I del artículo 53 en conjunto con el artículo 33



...

es posible afirmar que el legislador reconoció la posibilidad de que los trabajadores y los patrones pudieran llevar a cabo negociaciones con la intención de terminar su relación laboral, sin necesidad de iniciar una controversia jurisdiccional, en consonancia con la reforma constitucional de junio de 2008 en la que el constituyente reconoció la necesidad de establecer mecanismos alternativos de solución de controversias, siempre bajo la vigilancia de una autoridad estatal. Esta precisión es sustancial, pues cuando la Junta ratifica un convenio de esta naturaleza, no lleva a cabo funciones jurisdiccionales, sino que cambia su naturaleza a un órgano garante que busca evitar la renuncia de derechos laborales en perjuicio del trabajador.

Para fines de este estudio, es importante tener en cuenta que esta Segunda Sala, al resolver la contradicción de tesis 90/2003-SS, analizó el contenido del artículo 33 de la Ley Federal del Trabajo y definió el concepto de **convenio** de la siguiente manera:

***“...concierto de las voluntades del patrón y trabajador con pleno conocimiento para modificar o extinguir los derechos y obligaciones derivados de la relación laboral o del contrato de trabajo e incluso para darlos por terminados.***

***En esta línea de pensamiento, es válido precisar que los convenios, son instrumentos útiles para hallar una solución conciliatoria a un conflicto, ya sea en el curso del procedimiento, correspondiente a la conciliación procesal, o para evitar el litigio mediante los acuerdos fuera del juicio, pero para su validez deben ser ratificados ante la Junta de Conciliación y Arbitraje y aprobados por ésta en términos del***

...

**artículo 33”.**<sup>4</sup>

Es decir, esta Sala ya se había pronunciado, *obiter dicta*, respecto del concepto de convenio.

Estas mismas consideraciones fueron retomadas por esta Segunda Sala en la resolución de la contradicción de tesis 94/2014. El presente estudio ratifica estas ideas; sin embargo, también se reconoce que dicha necesidad no representa una carga procesal de la que dependa la validez del convenio, a través de las consideraciones que se exponen a continuación:

### **1. Restricciones sustantivas a la autonomía de la voluntad**

La libertad que tienen las partes para negociar la terminación de su relación debe entenderse dentro de las premisas que regulan el derecho laboral, puntualmente, la presunción de desigualdad que prevalece en las relaciones laborales y la obligación del derecho de buscar un equilibrio de fuerzas entre las partes. Esta distinción es fundamental pues permite delinear una clara frontera entre el derecho laboral y el derecho civil, el cual se rige por el principio de autonomía de la voluntad de las partes.

En ese sentido, tanto la Constitución (artículo 123, apartado A, fracción XXVII<sup>5</sup>) como la legislación laboral<sup>6</sup> (artículos 2, 3, 5, 18, 98, 99 de la Ley

---

<sup>4</sup> Página 60 de la ejecutoria de la Contradicción de Tesis 90/2003-SS

<sup>5</sup> **Artículo 123.**

Apartado A. Entre los obreros, jornaleros, empleados domésticos, artesanos y de una manera general, todo contrato de trabajo:

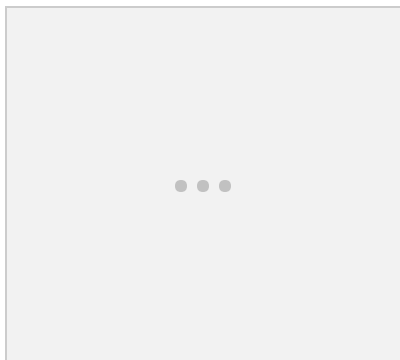
[...]

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

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

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

<sup>6</sup> **Artículo 2º.** Las normas de trabajo tienden a conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones



Federal del Trabajo) prevén restricciones y sanciones sobre los convenios que atenten contra los derechos del trabajador, ya sea en su contenido como en su interpretación para evitar una violación al principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales.

En consecuencia, el acto jurídico mediante el cual un trabajador y un patrón pactan la terminación de la relación laboral no se rige por el principio de autonomía de la voluntad de las partes, ni excluye el carácter protector del derecho laboral en favor del trabajador. Lo anterior en virtud de que las notas distintivas del derecho laboral son:

- a) Su vigilancia de oficio por parte del Estado, y
- b) Su irrenunciabilidad, pese a la voluntad de los trabajadores.

Este carácter tutelar de los derechos del trabajador es el aspecto que distancia al derecho laboral del derecho civil, pues consiste en otorgar

---

entre trabajadores y patrones.

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

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

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

I. a XII...

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

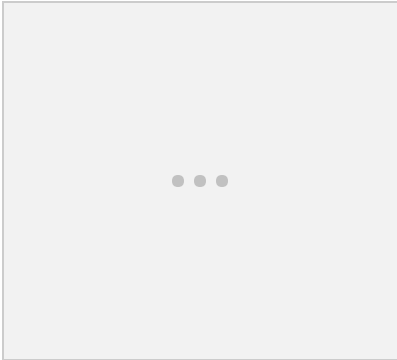
En todos estos casos se entenderá que rigen la Ley o las normas supletorias en lugar de las cláusulas nulas.

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

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

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





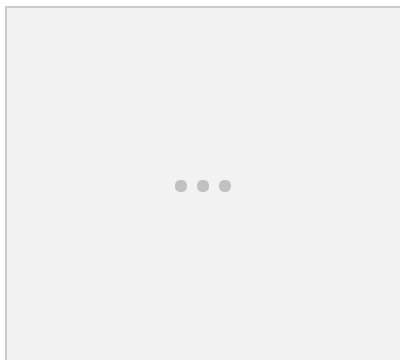
una tutela preferencial al trabajador, que tiende a nivelar desigualdades sociales, económicas y culturales para reducir la brecha de coacción que pudiera ejercer el patrón sobre él. Esta protección comprende desde que comienza la relación laboral y culmina no sólo cuando termina el vínculo obrero-patronal, sino que puede ir más allá cuando se suscita una controversia que requiera la intervención del Estado para evitar un abuso en perjuicio del trabajador.

Por este motivo, evitar la renuncia de derechos cuando termina la relación laboral se convierte en un tema de interés público que demanda que las autoridades laborales tengan no sólo la facultad, sino la obligación de verificar que los convenios de terminación de la relación laboral no incurran en un supuesto que amerite la sanción de la nulidad.

Además hay que tener en cuenta que estas restricciones sustantivas están presentes desde la redacción original del artículo 123 constitucional y también fueron contenidas en el artículo 22 de la Ley Federal del Trabajo de 1931. Es decir, históricamente el derecho laboral en México ha adoptado un sistema restrictivo sobre la autonomía de la voluntad de las partes para proteger al trabajador, limitando la disponibilidad de sus derechos.

### **2. Restricciones adjetivas a la autonomía de la voluntad**

Dentro del ámbito procesal, la Ley Federal del Trabajo establece distintos procedimientos de ratificación de los convenios de terminación de la relación pactados entre el patrón y el trabajador. Esta diversidad responde a que cada uno se actualiza dependiendo del momento procesal en el que el convenio se ratifica, pues puede ser antes de que comience una disputa jurisdiccional, durante la audiencia de conciliación



o bien en el cumplimiento del laudo dictado por la Junta.

El caso que nos ocupa es antes de que se inicie el procedimiento jurisdiccional, es decir, antes de que se presente una demanda ante la autoridad laboral. Este supuesto está regulado en el artículo 987 de la Ley Federal del Trabajo (énfasis añadido):

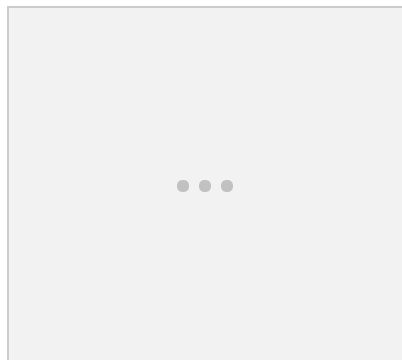
***Artículo 987. Cuando trabajadores y patronos lleguen a un convenio o liquidación de un trabajador, fuera de juicio, podrán concurrir ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje y las Especiales, solicitando su aprobación y ratificación, en los términos a que se refiere el párrafo segundo del artículo 33 de esta Ley, para cuyo efecto se identificarán a satisfacción de aquélla.***

***En los convenios en que se dé por terminada la relación de trabajo deberá desglosarse la cantidad que se entregue al trabajador por concepto de salario, de prestaciones devengadas y de participación de utilidades. En caso de que la Comisión Mixta para la Participación de las Utilidades en la empresa o establecimiento aún no haya determinado la participación individual de los trabajadores, se dejarán a salvo sus derechos, hasta en tanto se formule el proyecto del reparto individual.***

***Los convenios celebrados en los términos de este artículo serán aprobados por la Junta de Conciliación y Arbitraje competente, cuando no afecten derechos de los trabajadores, y tendrán efectos definitivos, por lo que se elevarán a la categoría de laudo ejecutoriado.***

El procedimiento contenido en el artículo anterior confirma la posibilidad de que las partes puedan pactar el fin de la relación laboral antes de iniciar un juicio.

Conforme a lo expuesto, se advierte que en el ordenamiento jurídico

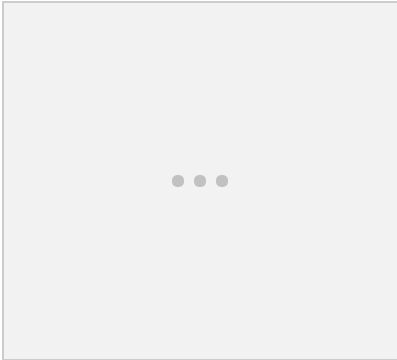


no sólo se enuncian las limitaciones al contenido de los convenios, liquidaciones o finiquitos, establecidas en los artículos 123, apartado A, fracción XXVII, constitucional, y 5 y 33 de la Ley Federal del Trabajo, sino que también se prevén requisitos y procedimientos como garantía de protección de los trabajadores, contenidas en el artículo 987 de la legislación federal, que deben observarse y seguirse ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje. Sin embargo, la interpretación de dichas disposiciones permite concluir que la ratificación ante la Junta no es una obligación, sino un ejercicio potestativo de las partes, como se estudia en el siguiente apartado.

### **3. La acción de nulidad sobre los convenios de terminación**

Conforme a lo expuesto en los puntos anteriores, resulta claro que la voluntad de las partes está limitada por el ordenamiento jurídico cuando se trata de un asunto que implica el ejercicio de los derechos de los trabajadores. Sin embargo, este límite no puede ser entendido de manera absoluta, sino que debe matizarse con el objetivo de respetar el dinamismo que exigen las relaciones laborales, aunque siempre respetando el carácter tutelar del derecho laboral.

Si bien el artículo 33 obliga a que los convenios sean ratificados, es importante destacar que en el procedimiento paraprocesal, el artículo 987 establece que las partes “podrán” concurrir a la Junta competente para ratificar el convenio. Esta redacción refleja que la intención del legislador fue abrir un espacio de deliberación entre las partes para que tuvieran la posibilidad de elegir acudir a la Junta a ratificar el acuerdo al que llegaron. Por lo tanto, presentar el convenio ante la Junta para su ratificación no constituye una obligación para las partes **y no hacerlo no implica que**



**dicho convenio pierda validez.** Incluso este escenario concuerda con la naturaleza tutelar del derecho laboral respecto de la protección al trabajador.

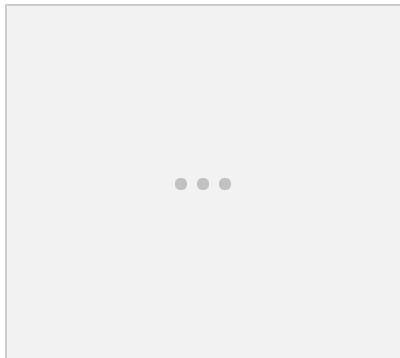
La sanción impuesta en las disposiciones mencionadas en el apartado anterior es la nulidad; esto quiere decir que si el trabajador o la autoridad advierten que el convenio de terminación de la relación laboral contiene cláusulas que implican la renuncia de algún derecho, la Junta tendría que aplicar esa sanción.

Por lo tanto, existen dos momentos para que la Junta pueda pronunciarse al respecto:

1. En el momento en que ambas partes consientan terminar la relación y decidan llevar su convenio ante la Junta y,
2. Al tramitar un juicio laboral, si es que el trabajador advierte que en la creación de dicho convenio renunció indebidamente a alguna de las prestaciones o derechos que legalmente le correspondían.

Que el ejercicio de ratificación ante la Junta sea potestativo, no quiere decir que el trabajador no cuente con la posibilidad de ejercer la acción de nulidad en contra de ese convenio y solicitar la aplicación del artículo 33 de la Ley Federal del Trabajo, en concordancia con el contenido del artículo 123, apartado A, fracción XXVII, incisos g) y h), siempre que no haya sido ratificado previamente por la Junta de Conciliación y Arbitraje.

Si seguimos esta idea, se evita hacer más onerosa la tramitación de la terminación de la relación laboral entre las partes y, en caso de disputa,

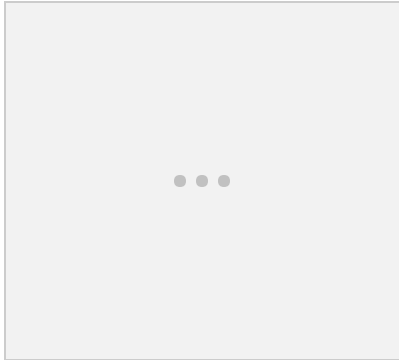


el trabajador puede acudir ante la Junta para que verifique si hubo renuncia de derechos y, en consecuencia, si debe ser declarado nulo. De este modo se respeta la autonomía de la voluntad de las partes, sin dejar de lado el carácter protector del derecho laboral.

Además, es necesario apuntar que, en aras de otorgar certeza a ambas partes, esta Sala ya hizo un pronunciamiento sobre la validez de los convenios de terminación de la relación laboral, en la contradicción de tesis 94/2014. En dicho precedente, la Sala determinó que si un convenio de esta naturaleza es ratificado por una Junta laboral, se convertiría en un acto inimpugnable en la tramitación de un juicio laboral posterior.

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

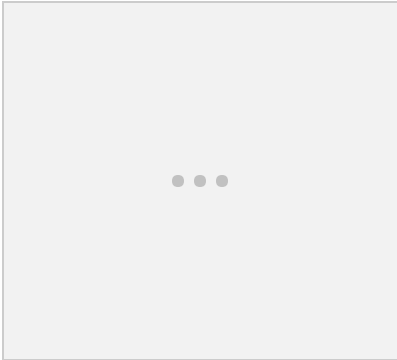
Los artículos 123, apartado A, fracción XXVII, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, así como 5o. y 33 de la Ley Federal del Trabajo establecen limitantes al contenido de los convenios en materia laboral, cuya vulneración entraña renuncia de derechos en perjuicio de los trabajadores. Asimismo, el segundo párrafo del último precepto citado prevé como requisitos de los convenios, liquidaciones y finiquitos, que: a) consten por escrito; b) contengan una relación circunstanciada de los hechos que los motiven y de los derechos que sean su objeto; c) se ratifiquen ante la Junta de Conciliación y Arbitraje respectiva; y, d) ésta los apruebe cuando no contengan renuncia de los derechos de los trabajadores. Por tanto, con la aprobación de la Junta, los hechos narrados en el convenio, los montos



en él liquidados y su clausulado deben surtir efectos y, por ende, son vinculantes para las partes, por lo que no procede que con posterioridad el trabajador haga valer su nulidad aduciendo una renuncia de derechos, en relación con hechos y prestaciones que ya fueron materia de pronunciamiento por el tribunal laboral; de ahí que resulta improcedente la acción de nulidad de los convenios sancionados por la Junta, así como la revisión posterior de hechos o prestaciones materia de dicho pronunciamiento, lo que lleva a esta Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación a abandonar las tesis de jurisprudencia aludidas, en la medida que consideran procedente la acción de nulidad de un convenio aprobado por la Junta de Conciliación y Arbitraje. Ahora bien, la improcedencia de la acción de nulidad respecto de convenios aprobados por la Junta no excluye que pueda plantearse la invalidez de los que no han sido aprobados por la autoridad judicial, ni excluye que ésta, o los tribunales de amparo, deban aplicar las normas generales de protección a favor de los trabajadores, cuando las cláusulas dispongan condiciones inferiores a aquéllas y, por tanto, deban tenerse por no puestas para regir la relación de trabajo o las prestaciones derivadas o relacionados con ésta.

Siguiendo el contenido de ese criterio, existen los incentivos suficientes como para que las partes decidan acudir ante la Junta a presentar el convenio para su ratificación. De este modo, a través de la resolución de la Junta, se evita que los convenios se conviertan en materia de disputa en un juicio posterior, sin que esto constituya una obligación de la cual dependa la validez de estos.

Asimismo, a partir de las consideraciones anteriores es factible sostener que estos convenios pueden servir para que las partes puedan probar la terminación de la relación laboral; sin embargo, si no son



sancionados por la Junta, su validez puede ser impugnada en el juicio laboral.

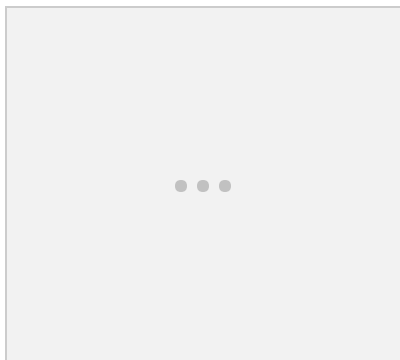
## VII. DECISIÓN

Tomando en cuenta lo anterior, esta Sala concluye que la firma del Convenio ante la Junta laboral es un acto potestativo reconocido en la ley. Es necesario entender que el convenio es el resultado del mutuo consentimiento de las partes y en dado caso de que el trabajador advierta que con dicho pacto consintió una renuncia de derechos, el ordenamiento legal prevé mecanismos y vías para que pueda alegar la nulidad de ese convenio ante la autoridad, respetando el carácter tutelar del derecho laboral.

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

**CONVENIOS DE TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL. PARA EFECTOS DE SU VALIDEZ, LAS PARTES NO TIENEN LA OBLIGACIÓN DE ACUDIR ANTE LA JUNTA DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE COMPETENTE PARA RATIFICARLOS.** *Si el patrón y el trabajador acuerdan terminar la relación laboral entre ellos a través de un convenio, para efectos de su validez no tienen la obligación de acudir ante la Junta de Conciliación y Arbitraje para ratificarlo. Lo anterior es así, porque de la interpretación conjunta de las disposiciones laborales respecto de los convenios de terminación de la relación laboral, se concluye que dicho trámite es un acto potestativo, sin que esto implique que el trabajador pierda la oportunidad de promover la acción de nulidad, a través de la tramitación de un juicio laboral. Cabe destacar que el ordenamiento jurídico sostiene una estructura de incentivos para motivar al patrón y al trabajador a que acudan ante la Junta a ratificar el convenio; sin embargo, esta situación no debe entenderse como una obligación que haga más onerosa la terminación de la relación laboral para las*

## CONTRADICCIÓN DE TESIS 21/2016



*partes.*

En virtud de las consideraciones anteriores, esta Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación,

### RESUELVE

**PRIMERO.** Sí existe la contradicción de tesis denunciada.

**SEGUNDO.** Debe prevalecer con carácter de jurisprudencia, el criterio sustentado por esta Segunda Sala, conforme a la tesis expuesta en el último apartado de esta ejecutoria.

**TERCERO.** Publíquese la jurisprudencia que se sustenta en la presente resolución, en términos del artículo 220 de la Ley de Amparo.

**Notifíquese;** con testimonio de esta resolución a los órganos contendientes; remítanse la jurisprudencia establecida a la Coordinación de Compilación y Sistematización de Tesis y la parte considerativa correspondiente para su publicación en el Semanario Judicial de la Federación y, en su oportunidad, archívese el expediente.

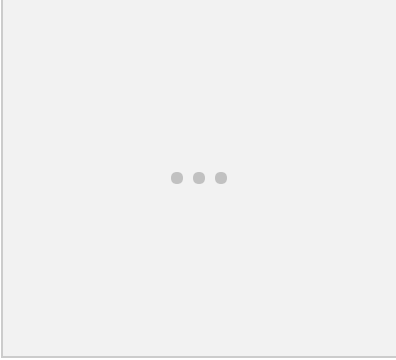
Así lo resolvió la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, por mayoría de tres votos de los señores Ministros Eduardo Medina Mora I., Javier Laynez Potisek (Ponente) y José Fernando Franco González Salas. La Ministra Margarita Beatriz Luna Ramos y Presidente Alberto Pérez Dayán votaron en contra.

Firman los Ministros Presidenta en funciones y Ponente, con el Secretario de Acuerdos de la Segunda Sala que autoriza y da fe.

**PRESIDENTE DE LA SEGUNDA SALA**



**CONTRADICCIÓN DE TESIS 21/2016**



**MINISTRO ALBERTO PÉREZ DAYÁN**

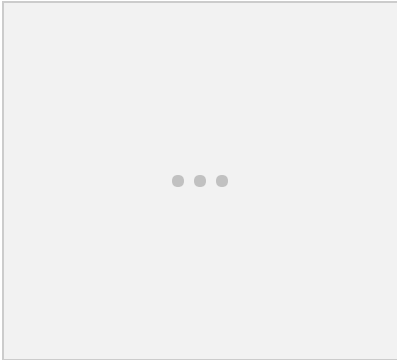
**PONENTE**

**MINISTRO JAVIER LAYNEZ POTISEK**

**SECRETARIO DE ACUERDOS DE LA SEGUNDA SALA**

**LIC. MARIO EDUARDO PLATA ÁLVAREZ**

## CONTRADICCIÓN DE TESIS 21/2016



Esta foja corresponde a la contradicción de tesis 21/2016. Fallada el veintinueve de junio de dos mil dieciséis, en el sentido siguiente: “**PRIMERO.** Existe la contradicción de tesis denunciada. **SEGUNDO.** Debe prevalecer con carácter de jurisprudencia, el criterio sustentado por esta Segunda Sala, conforme a la tesis expuesta en el último apartado de esta ejecutoria. **TERCERO.** Publíquese la jurisprudencia que se sustenta en la presente resolución, en términos del artículo 220 de la Ley de Amparo.