

# CONVENIOS FUERA DE JUICIO

Los convenios fuera de juicio son acuerdos celebrados entre trabajadores y patrones que buscan resolver asuntos laborales sin iniciar un proceso contencioso. Estos convenios, una vez ratificados por el Tribunal o el Centro de Conciliación, tienen fuerza legal y pueden ser ejecutados como si fueran una sentencia judicial.

## Características de los Convenios Fuera de Juicio:

- **Voluntariedad:** Ambas partes deben consentir libremente el contenido del convenio.
- **Legalidad:** El convenio no puede vulnerar derechos mínimos establecidos en la ley.
- **Ratificación Judicial:** Para que el convenio tenga efectos legales, debe ser revisado y ratificado por el Tribunal o Centro de Conciliación.

**Artículo 987.-** Cuando trabajadores y patrones lleguen a un convenio o liquidación de un trabajador, fuera de juicio, podrán concurrir ante los Centros de Conciliación 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 la Autoridad Conciliadora.

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 el Centro de Conciliación competente, cuando no afecten derechos de los trabajadores, y tendrán efectos definitivos, por lo que se elevarán a la categoría de sentencia ejecutoriada  
Procedimiento para su Ratificación:

1. **Presentación del Convenio:** Las partes comparecen ante el Tribunal o Centro de Conciliación y presentan el acuerdo por escrito.
2. **Revisión del Convenio:** El órgano jurisdiccional verifica que el contenido del acuerdo respete los derechos laborales y que no exista vicio alguno que lo invalide.
3. **Audiencia de Ratificación:** Se convoca a las partes a una audiencia para que ratifiquen el acuerdo. Si se considera justo y conforme al derecho, se ratifica y adquiere efectos legales.
4. **Ejecutabilidad:** Una vez ratificado, el convenio tiene fuerza de sentencia ejecutoriada y puede exigirse su cumplimiento a través de los mecanismos de ejecución previstos en la LFT.

Ejemplo:

- Otorgamiento o depósito de fianza.
- Cancelación o devolución del depósito de fianza.

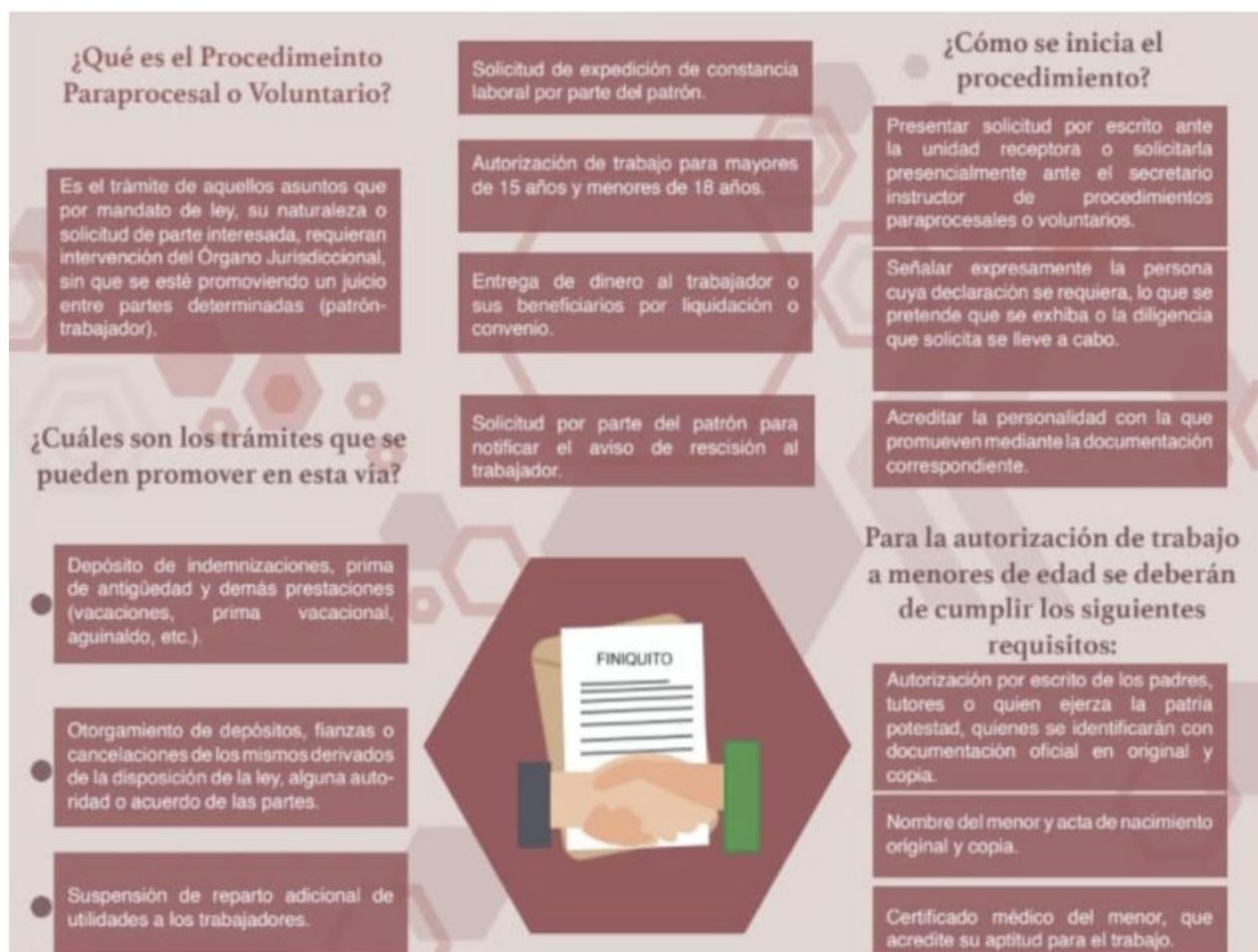
**Artículo 989.-** Los trabajadores podrán solicitar, por conducto del Tribunal correspondiente, que el patrón les expida constancia escrita que contenga el número de días trabajados y el salario percibido, en los términos señalados por el artículo 132, fracción VII de esta Ley.

**Artículo 990.-** El trabajador o sus beneficiarios que deban recibir alguna cantidad de dinero en virtud de convenio o liquidación, podrán concurrir personalmente al Tribunal correspondiente.

**Artículo 991.-** En los casos de rescisión previstos en el artículo 47, el patrón podrá acudir ante el Tribunal competente a solicitar que se notifique al trabajador el aviso a que el citado precepto se refiere, por los medios indicados en el mismo.

El Tribunal, dentro de los cinco días siguientes al recibo de la promoción, deberá proceder a la notificación.

**Artículo 991 Bis.** - El patrón podrá depositar ante el Tribunal la indemnización a la que se refiere el artículo 49 de esta Ley, así como el pago de la prima de antigüedad prevista en el artículo 162 y demás prestaciones.



Constancia de estudios del menor.

2 fotografías del menor (una para la constancia y otra para el expediente).

Datos de la empresa en la que laborará el menor: razón social, domicilio, teléfono, rama de la industria, trabajo a desempeñar por el menor y jornada laboral.

A los mayores de 15 y menores de 18 años NO se otorgará permiso para laborar en las siguientes condiciones:

Actividades que resulten peligrosas para su salud, su seguridad o su moralidad, o que afecte el ejercicio de sus derechos y con ello, su desarrollo integral.

Prestación de servicios fuera de la República, salvo casos excepcionales establecidos por la Ley.

Trabajo en expendios de bebidas embriagantes de consumo inmediato, cantinas o tabernas y centros de vicio.

Las que señale la Ley Federal del Trabajo.



ÓRGANO JURISDICCIONAL  
EN MATERIA LABORAL



“PROCEDIMIENTO  
PARAPROCESAL  
O VOLUNTARIO”

INFORMES

[www.pjhidalgo.gob.mx](http://www.pjhidalgo.gob.mx)



**Referencia:**  
*Cámara de Diputados. (2024). Ley Federal del Trabajo. Obtenido de:*  
<https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFT.pdf>