

There are no translations available.

Circular 231. Transcribimos a continuación una tesis interesante respecto a la NULIDAD DE CONVENIO SUSCRITO EN EL JUICIO LABORAL PARA DAR POR CONCLUIDO EL CONFLICTO. SI SE ADUCE RENUNCIA DE DERECHOS, CORRESPONDE AL ACTOR LA CARGA DE LA PRUEBA, que es muy interesante.

Época: Décima Época

Registro: 2008621

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Tipo de Tesis: Aislada

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Publicación: viernes 06 de marzo de 2015 09:00 h

Materia(s): (Laboral)

Tesis: XVI.1o.T.13 L (10a.)

NULIDAD DE CONVENIO SUSCRITO EN EL JUICIO LABORAL PARA DAR POR CONCLUIDO EL CONFLICTO. SI SE ADUCE RENUNCIA DE DERECHOS, CORRESPONDE AL ACTOR LA CARGA DE LA PRUEBA.

Si se promueve un juicio de nulidad de convenio conforme a la jurisprudencia 2a./J. 162/2006, de la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, publicada en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Tomo XXIV, diciembre de 2006, página 197, de rubro: "CONVENIO LABORAL. LA NULIDAD DEL CELEBRADO ANTE LA JUNTA DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE PARA DAR POR CONCLUIDO UN CONFLICTO, DEBE DEMANDARSE EN UN NUEVO JUICIO.", el órgano jurisdiccional, al resolver, no puede dar por sentado que lo que el actor reclamó en el juicio original constituía un derecho reconocido. Así, al haberse suscrito un convenio entre el actor y el demandado en la etapa de conciliación (cuando aún no existía reconocimiento alguno de derechos en favor del actor) y ese convenio es ratificado ante el Tribunal de Conciliación y Arbitraje, el que declaró que no contenía renuncia de derechos en perjuicio del trabajador, lo que implica que lo examinó conforme al artículo 33 de la Ley Federal del Trabajo, corre a cargo de éste probar que se produjo renuncia de derechos en su perjuicio y que, por ende, debe nulificarse. En ese sentido, el trabajador puede allegar cualquier medio de convicción que acredite que el convenio contiene una estipulación nula por contravenir el artículo 123, apartado A, fracción XXVII, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, o el citado numeral 33; lo anterior es así, puesto que para que exista renuncia de un derecho, es necesario que el trabajador lo tenga y que mediante el convenio se haya invalidado o desconocido. Por consiguiente, si bien la ley y la jurisprudencia permiten la nulificación de un convenio cuando contenga renuncia de derechos del trabajador, la carga de haber tenido alguno no reconocido corresponderá al actor, sin que proceda sustentarse en las cargas probatorias que regían en el juicio original, puesto que se produjo una modificación sustancial por efecto del convenio ratificado ante la Junta, por lo que el patrón ya no tendrá la carga de conservar pruebas y aportarlas para destruir las presunciones procesales que en el primer juicio operaban para el trabajador, pues fundadamente tendrá motivos para considerar extinguido definitivamente el conflicto. Consecuentemente, no pueden conferirse a los juicios de nulidad de convenio celebrado en juicio diverso los efectos de una prosecución del original, de una nueva oportunidad para ejercer una acción, en principio, extinguida por efectos del desistimiento, menos aún de una

exención al actor de sustanciar un juicio que posibilite a su contraparte defenderse con amplitud de los reclamos que se le hagan.

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL DÉCIMO SEXTO CIRCUITO.

Amparo directo 546/2014. Francisco Javier García Moreno. 13 de noviembre de 2014. Unanimidad de votos. Ponente: Francisco González Chávez. Secretaria: María Guadalupe Mendiola Ruiz.

Esta tesis se publicó el viernes 06 de marzo de 2015 a las 09:00 horas en el Semanario Judicial de la Federación.

Sin mas por el momento, nos ponemos a sus órdenes para cualquier aclaración en relación con la presente.

Cesar Roel Abogados