

QUE REFORMA LOS ARTÍCULOS 33 Y 1006 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, SUSCRITA POR LOS DIPUTADOS LUISA MARÍA ALCALDE LUJÁN, CLAUDIA DELGADILLO GONZÁLEZ Y RICARDO FIDEL PACHECO RODRÍGUEZ, DE LOS GRUPOS PARLAMENTARIOS DE MOVIMIENTO CIUDADANO Y DEL PRI

Luisa María Alcalde Luján, Claudia Delgadillo González y Ricardo Pacheco Rodríguez, integrantes de la LXII Legislatura del Congreso de la Unión e integrantes de los Grupos Parlamentarios de Movimiento Ciudadano y Partido Revolucionario Institucional respectivamente, con fundamento en los artículos 71, fracción II, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, así como el artículo 55, fracción II, del Reglamento para el Gobierno Interior del Congreso General de los Estados Unidos Mexicanos, someten a la consideración del pleno de esta asamblea la siguiente iniciativa con proyecto de decreto que reforma los artículos 33 y 1006 de la Ley Federal del Trabajo en materia de renunciaciones en blanco, al tenor de la siguiente

Exposición de Motivos

La precarización del empleo en México, la flexibilización de las garantías laborales fundamentales y la ineficacia de las autoridades del trabajo han dado pie a toda clase de prácticas vejatorias que condicionan al trabajador el acceso a un empleo a la renuncia de sus derechos más elementales.

Tales condicionamientos pueden manifestarse a través de la renuncia anticipada del trabajador (renuncia en blanco), la firma de pagarés y otros títulos de crédito, de falsos reconocimientos de que el trabajador no ha padecido accidentes de trabajo o enfermedades profesionales, o que se desiste de ejercer cualquier acción legal en contra del patrón en el supuesto de que existiera alguna controversia derivada de su relación laboral.

La problemática no es menor pues aunque resulte imposible determinar qué tan generalizada y sistemática es esta práctica, los tribunales laborales desahogan casos idénticos diariamente. Esto resulta aún más preocupante al considerar que las empresas que más acuden a esta práctica son precisamente las menos reguladas y que menores responsabilidades guardan frente a sus trabajadores, específicamente las que operan bajo el esquema de subcontratación (*outsourcing*), mismas que hoy florecen al amparo de la ley. En razón de ello, consideramos urgente prohibir de forma expresa en nuestra legislación laboral estas prácticas ultrajantes, establecer garantías para que los trabajadores puedan denunciar abusos de este tipo sin poner en riesgo su contratación, y sancionar a los patrones que, abusando de la necesidad y la vulnerabilidad de los trabajadores, incurren en este injurioso delito.

Como su nombre lo indica, la firma en blanco es aquella puesta de antemano por el trabajador sobre una hoja de papel en blanco o un documento sin fecha determinada, con el fin de que sea llenado posteriormente por el patrón con declaraciones o renunciaciones de derechos. Varias legislaciones penales en el mundo contemplan específicamente el delito de abuso de firma en blanco, o lo equiparan con el delito de falsificación de documentos, entendiéndose tal acto como la inserción fraudulenta, sobre la firma, de una obligación, de un descargo o de cualquier otro acto perjudicial al firmante.

Nuestro Código Penal Federal, en el capítulo IV del título decimotercero (relativo a la falsificación de documentos), señala sanciones corporales de seis meses a cinco años de prisión, y de 180 a 370 días de multa, a quien aproveche indebidamente una firma o rúbrica en blanco ajena para extender una obligación, liberación o cualquier otro documento que pueda comprometer los bienes, la honra, la persona o la reputación de otro, o causar un perjuicio a la sociedad, al estado o a un tercero (artículo 244).

A su vez, el artículo 245 establece los requisitos que deben cumplirse para la configuración del delito de falsificación de documentos, a saber: a) que el falsario se proponga sacar algún provecho para sí o para otro, o causar perjuicio a la sociedad, al estado o a un tercero; b) que resulte o pueda resultar perjuicio a la sociedad, al estado o a un particular, ya sea en los bienes de éste o ya en su persona, en su honra o en su reputación, y; c) que el falsario haga la falsificación sin consentimiento de la persona a quien resulte o pueda resultar perjuicio o sin el de aquella en cuyo nombre se hizo el documento.

A la luz de nuestro ordenamiento penal, queda claro que la renuncia en blanco puede reputarse como falsificación de documentos privados, toda vez que una liquidación no ratificada es una documental privada que está sujeta de comprobarse con la ratificación de la Junta de Conciliación y Arbitraje, de conformidad con el artículo 33 de la Ley Federal del Trabajo (LFT).

El artículo 33 de la LFT contiene el principio de irrenunciabilidad de derechos en los convenios o liquidaciones en materia laboral, señalando que será “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”. Asimismo establece la regla de que “todo convenio o liquidación, para ser válido, debe hacerse por escrito y contener una relación circunstanciada de los hechos que lo motiven y de los derechos comprendidos en él”. Dicho convenio “deberá ser ratificado ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, la que lo aprobará siempre que no contenga renuncia de los derechos de los trabajadores”. De una interpretación conforme y de buena fe, es posible concluir que una renuncia en blanco implica necesariamente la renuncia de derechos, entre ellos el derecho a no ser despedido injustificadamente, contenido en la fracción XXII del apartado A del artículo 123 constitucional, así como otras obligaciones atribuibles al patrón, como el pago del finiquito y la indemnización correspondiente.

Lamentablemente, la LFT es omisa en cuanto a las renunciaciones en blanco debido a que presupone su ilegalidad por tratarse de un acto de simulación. Esta omisión ha sido sumamente perjudicial para los trabajadores que, careciendo de todo medio probatorio para acreditar la simulación de una renuncia que contiene firmas auténticas, desisten de hacer valer sus derechos fundamentales por vía jurisdiccional en vista de las dificultades técnicas y legales que ello implicaría.

Ante esta laguna legal es preciso acudir a otras fuentes interpretativas. Sin embargo, nuestras autoridades jurisdiccionales se han enfrascado en razonamientos sumamente formalistas al momento de abordar el problema de la renuncia al empleo por medio de coacción, engaño o fraude, inclinando totalmente la carga de la prueba al trabajador, argumento por demás absurdo si se considera que la propia ley no ofrece medios probatorios efectivos para que el trabajador acredite la simulación y el fraude que, incluso conscientemente, fue obligado a asumir por patronos deshonestos que lucran con la necesidad ajena.

La jurisprudencia apunta a que un trabajador tiene la carga de la prueba cuando “manifiesta que firmó la renuncia al trabajo o un convenio finiquito mediante coacción o engaño”¹, y señala que “si el trabajador aduce que el patrón, al inicio de la relación de trabajo, lo obligó a estampar su firma en una hoja en blanco... y dicho patrón, haciendo uso indebido de ese documento, le confeccionó la renuncia voluntaria a su empleo, razón por la que reclamó la nulidad de cualquier elemento que implicara la pérdida o disminución de sus derechos, ese extremo le corresponde demostrarlo, por lo que si no lo hace es indudable que aquella renuncia tiene plena eficacia probatoria”².

Por otro lado, existen elementos dentro de la propia jurisprudencia que obligan a las Juntas de Conciliación y Arbitraje a impedir estas prácticas ilegales. El Tercer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo, en tesis aislada, a cargo del magistrado Héctor Arturo Mercado López, señaló que “cuando el trabajador demanda la nulidad de la renuncia... y la reinstalación en su puesto bajo la premisa de que su voluntad no es válida por haber sido dada por error, arrancada por violencia o sorprendida por dolo o mala fe, la junta debe privilegiar el estudio de la nulidad de la renuncia... Esto significa que si el trabajador acredita algún vicio en su voluntad, pondrá en evidencia que ésta no se produjo libre y consciente para dar por concluida la relación del trabajo, sino que se trató de una imposición del patrón, lo que se traduce en un despido injustificado”³.

Asimismo, en relación con el reclamo inverosímil de tiempo extra, la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia apuntó que las Juntas “pueden válidamente apartarse del resultado formal y resolver con base en la apreciación en conciencia de esos hechos, además de que en la valoración de las pruebas deberán actuar con apego a la verdad material deducida de la razón... sin que sea necesario que el patrón oponga una defensa específica en el sentido de que no procede el reclamo correspondiente por inverosímil”⁴. Este criterio resulta en extremo valioso en el caso concreto de las renunciaciones en blanco, pues también es inverosímil que un trabajador renuncie voluntariamente y

luego demande su reinstalación, o que firme un pagaré excesivo cuando su salario jamás sería suficiente para cubrir tal obligación.

Consideramos necesario adecuar nuestra legislación laboral a fin de hacer efectivo el derecho de los trabajadores a no ser despedidos injustificadamente, así como garantizar medios probatorios adecuados en caso de que sean víctimas de un despido simulado a modo de renuncia voluntaria. Asimismo, creemos indispensable incluir responsabilidades y sanciones contundentes para los patrones o sus representantes cuando incurran en tan deplorable práctica a fin de desincentivar su uso.

Esta iniciativa propone incluir en el artículo 33 de la LFT la prohibición expresa de obligar a los trabajadores a firmar documentos en blanco, o que por cualquier otro medio implique renuncia de derechos o imponga obligaciones al trabajador. Asimismo consideramos necesaria la creación de una herramienta para que el trabajador que sea obligado a la firma de documentos en blanco pueda defenderse del patrón ante los tribunales laborales en caso de ser necesario, sin poner con ello en riesgo su contratación. Para ello se propone establecer en dicho artículo 33 la posibilidad de que el trabajador acuda ante la Procuraduría de la Defensa del Trabajo o ante las oficinas de la Inspección del Trabajo local o federal a denunciar el hecho. La Procuraduría de la Defensa del Trabajo o la Inspección del Trabajo local o federal deberán conservar dicha denuncia en secreto, y en el caso de que el documento que se presuma falso sea utilizado en perjuicio del trabajador para separarlo de su empleo, el trabajador podrá iniciar un juicio laboral para demandar al patrón y, en dado caso, exigir su reinstalación; consecuentemente, el documento de renuncia que haya denunciado no tendrá valor probatorio.

De igual manera proponemos adicionar un párrafo segundo al artículo 1006 de la LFT relativo a las sanciones y las penas por presentar documentos falsos, a fin de reputar como documentos falsos aquellos que a petición del patrón o sus representantes hayan sido firmados en blanco por el trabajador.

Es momento de combatir el cáncer de la firma de hojas en blanco pues lesiona integralmente nuestro sistema de protección y justicia laboral, atenta contra la dignidad de las personas y exhibe la degradación que crece en nuestro mundo del trabajo.

Por lo anteriormente expuesto, someto a la consideración de esta soberanía el siguiente proyecto de

Decreto

Único. Se adiciona un párrafo segundo y se recorre el contenido del actual párrafo segundo del artículo 33; se adiciona un párrafo segundo al artículo 1006, ambos de la Ley Federal del Trabajo, para quedar como sigue:

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.

Queda prohibido obligar a los trabajadores a firmar documentos en blanco, o de cualquier otro medio que implique renuncia de derechos o imponga obligaciones al trabajador. En caso de que el trabajador sea obligado a la firma de documentos en blanco o de cualquier otro medio, podrá acudir ante la Procuraduría de la Defensa del Trabajo o ante las oficinas de la Inspección del Trabajo local o federal a denunciar el hecho. La Procuraduría de la Defensa del Trabajo o la Inspección del Trabajo local o federal conservará en secreto dicha denuncia para el caso de que fuere necesario aportarla como elemento probatorio preconstituido. En caso de que el trabajador sea despedido, el documento de renuncia que haya sido denunciado en los términos de este párrafo no tendrá valor probatorio.

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,

Artículo 1006. A todo el que presente documentos o testigos falsos se le impondrá una pena de seis meses a cuatro años y multa de 125 a mil 900 veces el salario mínimo general vigente en el Distrito Federal. Tratándose de trabajadores, la multa será el salario que reciba el trabajador en una semana.

Se considerarán documentos falsos aquellos que, a petición del patrón o de sus representantes, hayan sido firmados en blanco por el trabajador. Las sanciones previstas en el párrafo anterior se aplicarán sin perjuicio de la responsabilidad penal que pueda derivar de estos hechos.

Transitorios

Primero. El presente decreto entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el Diario Oficial de la Federación.

Segundo. El Ejecutivo federal expedirá las disposiciones reglamentarias acordes con el presente decreto en los 30 días posteriores a su publicación.

Notas

1. Jurisprudencia. Renuncia o convenio finiquito firmado bajo coacción o engaño. corresponde al trabajador acreditar los hechos en que lo sustenta: 10a. Época; T.CC; S.J.F. y su Gaceta; Libro XVIII, Marzo de 2013, Tomo 3; Página 1786.

2. Tesis aislada. Renuncia. Tiene eficacia probatoria plena si el trabajador afirma que estampó su firma en una hoja de papel en blanco al inicio de la relación laboral, y no lo prueba. 9a. Época; T.C.C.; S.J.F. y su Gaceta; Tomo XIV, Diciembre de 2001; Página 1800.

3. Tesis aislada. Nulidad de renuncia al empleo y reinstalación en el puesto. aquélla constituye la acción principal cuando se demanda su invalidez por vicios en la voluntad del trabajador. 10a. Época; T.C.C.; S.J.F. y su Gaceta; Libro XVI, Enero de 2013, Tomo 3; Página 2101.

4. Jurisprudencia. Horas extras. Es legal que tanto la junta como el tribunal de amparo procedan al estudio de la razonabilidad del tiempo extraordinario de trabajo cuando se advierta que la duración de la jornada es inverosímil.]; 9a. Época; 2a. Sala; S.J.F. y su Gaceta; Tomo XXIII, Febrero de 2006; Página 708.

Palacio Legislativo de San Lázaro, a 18 de septiembre de 2014.

Diputados: Luisa María Alcalde Luján, Claudia Delgadillo González, Ricardo Pacheco Rodríguez (rúbricas).