

INICIATIVA QUE REFORMA Y ADICIONA DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO Y DEL CÓDIGO PENAL FEDERAL, EN MATERIA DE PROTECCIÓN DE LOS TRABAJADORES POR FIRMAR DOCUMENTOS EN BLANCO, A CARGO DE LA DIPUTADA ROCÍO DEL PILAR VILLARAUZ MARTÍNEZ, DEL GRUPO PARLAMENTARIO DE MORENA

La que suscribe, Rocío del Pilar Villarauz Martínez, integrante del Grupo Parlamentario de Morena, diputada en la LXIV Legislatura de la Cámara de Diputados, con fundamento en lo dispuesto por los artículos 71, fracción II, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 6, numeral 1, fracción I; 76, numeral 1, fracción II; 77 y 78 del Reglamento de la Cámara de diputados; somete a consideración de esta honorable asamblea la siguiente: iniciativa con proyecto de decreto por el que se reforman y adicionan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo y del Código Penal Federal, en materia de protección a las y los trabajadores por firmar hojas en blanco, con base en la siguiente

Exposición de Motivos

Por mandato constitucional el Estado tiene la obligación de organizar un sistema de planeación democrática del desarrollo nacional, planeación que debe ser democrática y participativa, que conlleve solidez, competitividad, dinamismo, permanencia y equidad al crecimiento de la economía, donde recoja las aspiraciones y demandas de la sociedad que debe incorporar al plan y los programas de desarrollo.

El Plan Nacional de Desarrollo es el documento rector del Poder Ejecutivo Federal, a través del cual el Gobierno de México explica cuáles son los objetivos y estrategias prioritarias del desarrollo integral y sustentable del país durante el sexenio.

En el Plan Nacional de Desarrollo 2019-2024 se precisa que uno de los objetivos más importante del gobierno de la Cuarta Transformación es que para el 2024 la población de México viva en un entorno de bienestar donde se establezcan políticas sociales como servicios universales y gratuitos de educación y salud, vacaciones pagadas, jornada máxima de trabajo y los salarios mínimos. A dos años de este Gobierno ya se han tenido grandes avances en algunos de estos aspectos, sin embargo, aún no es suficiente y es trascendental que desde cada trinchera todas y todos hagamos aportaciones para alcanzar estos objetivos en beneficio de toda la sociedad mexicana, pero sobre todo, en beneficio de los sectores que por años han sido los más vulnerables: mujeres, niñas, niños y adolescentes, personas con discapacidad y pertenecientes a comunidades indígenas y afroamericanas, entre otras.

Los gobiernos neoliberales se encargaron de dismantelar durante años los derechos laborales, derechos sociales, las instituciones públicas, todo en beneficio propio, velando únicamente por sus intereses y los de sectores privados. A diferencia de lo anterior, en el gobierno actual se fomenta la participación de la sociedad, se trata de construir desde abajo, entre todos y sin excluir a nadie, éstas son las bases de ésta Cuarta Transformación.

El Estado debe ser garante de derechos, porque los derechos son irrenunciables y universales; debe de dejarse atrás la idea de que el Estado solamente es gestor de oportunidades, porque éstas con temporales y discrecionales, que se presentan solamente a unos cuantos.

Uno de los derechos que se dejó gravemente abandonado por años fue el derecho al trabajo, en nuestro país las condiciones de empleo siempre han sido precarias, y más aún para las mujeres, quienes hemos tenido que luchar arduamente por ser reconocidas, visibilizadas, tomadas en cuenta, a pesar de ser quienes más aportamos a la economía del país, aún nos queda gran camino por recorrer para abatir las brechas de desigualdad.

Es necesario reflexionar sobre las violaciones a los derechos laborales en las que constantemente incurren los patrones y avanzar en la regulación que proteja a las y los trabajadores, avanzar de una manera más rápida y

eficiente en el establecimiento de políticas públicas que fortalezcan sus derechos, porque es la fuerza laboral la que ayuda a impulsar en gran medida la economía de nuestro país.

Adicionalmente, sabemos que las mujeres somos parte muy importante para el crecimiento económico incluyente en nuestro país. El Gobierno Federal ya ha entablado mesas de diálogo donde han sido partícipes el Instituto Nacional de las Mujeres, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y la Secretaria General de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) con el objetivo de reflexionar acerca de las brechas de desigualdad a las que continuamos enfrentándonos las mujeres en el ámbito económico.

Se ha resaltado lo indispensable que es generar oportunidades de empleo para toda la diversidad de mujeres, ya que solo 4 de cada 10 mujeres participan en el mercado laboral, ello sin considerar que en zonas rurales esta participación aún disminuye. Pero no solo se trata de generar más empleo para las mujeres, sino de garantizar que las condiciones de trabajo bajo las cuales sean contratadas sean óptimas, apegadas al marco legal, erradicando las brechas salariales, proporcionando condiciones justas y equitativas.

Los representantes de la OCDE aseveran que nuestro país enfrenta varios desafíos aún en el ámbito laboral, y que menos de la mitad de las mujeres que se encuentran en edad para laborar tienen trabajo, representando la segunda tasa más baja de todos los países de la OCDE, y muy inferior a la tasa de hombres mexicanos activos en el mercado laboral que es del 82%.¹

Este descuido generalizado a los derechos de las y los trabajadores ha tenido como consecuencia que los patrones o sus representantes lleven a cabo prácticas vejatorias donde se les exige y/o condiciona, para el acceso a un empleo, a la renuncia de derechos fundamentales.

Algunos ejemplos de éstas exigencias y/o condicionamientos ilegales a las que son expuestas las y los trabajadores son la firma de renuncia anticipada (renuncia en blanco), firma de falsos reconocimientos respecto a que el trabajador no ha padecido accidentes de trabajo o enfermedades profesionales, desistimientos de ejercer cualquier acción legal en contra del patrón en el supuesto de que existiera alguna controversia derivada de su relación laboral, entre otros.

Estas prácticas son muy generalizadas y sistemáticas, y podría asegurar que al menos una sola vez todas y todos fuimos sometidos a alguna de éstas durante nuestra trayectoria laboral.

Una de nuestras funciones como legisladores es dar respuestas positivas y constructoras a estos años de abandono y exclusión de las que han sido víctimas las y los trabajadores, donde se les ha mantenido imposibilitados a participar, sin ser escuchados, sin atender sus demandas.

Lo anterior, no sin antes considerar que quienes más acuden a este tipo de prácticas son las empresas, más aún las menos reguladas y que guardan menos responsabilidades frente a las y los trabajadores, aquellas que continúan operando bajo el esquema de subcontratación (*outsourcing*), mismas que al día de hoy continúan al amparo de la ley.

La firma de documentos en blanco se refiere a aquella que es colocada de antemano por la o el trabajador sobre un documento en blanco o un documento sin fecha determinada, con el fin de que sea llenado posteriormente por el patrón o alguno de sus representantes con declaraciones o renunciaciones de derechos que no han sido consensuadas por ambas partes.

En algunas legislaciones se contempla ésta práctica como delito de abuso de firma en blanco, y en otras es equiparable al delito de falsificación de documentos. Desafortunadamente, nuestra legislación en materia penal y

en materia laboral no es tan clara o precisa en cuanto a la descripción del caso que nos ocupa y que es motivo de la presente iniciativa, porque no es posible encuadrarla en alguno de los supuestos que prevé nuestro Código Penal Federal, y que para mayor referencia cito a continuación:

“**Artículo 244** . El delito de falsificación de documentos se comete por alguno de los medios siguientes:

- I. Poniendo una firma o rúbrica falsa, aunque sea imaginaria, o alterando una verdadera;
- II. Aprovechando indebidamente una firma o rúbrica en blanco ajena, extendiendo 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;
- III. Alterando el contexto de un documento verdadero, después de concluido y firmado, si esto cambiare su sentido sobre alguna circunstancia o punto substancial, ya se haga añadiendo, enmendando o borrando, en todo o en parte, una o más palabras o cláusulas, o ya variando la puntuación;
- IV. Variando la fecha o cualquiera otra circunstancia relativa al tiempo de la ejecución del acto que se exprese en el documento;
- V. Atribuyéndose el que extiende el documento, o atribuyendo a la persona en cuyo nombre lo hace: un nombre o una investidura, calidad o circunstancia que no tenga y que sea necesaria para la validez del acto;
- VI. Redactando un documento en términos que cambien la convención celebrada en otra diversa en que varíen la declaración o disposición del otorgante, las obligaciones que se propuso contraer, o los derechos que debió adquirir;
- VII. Añadiendo o alterando cláusulas o declaraciones, o asentando como ciertos hechos falsos, o como confesados los que no lo están, si el documento en que se asientan, se extendiere para hacerlos constar y como prueba de ellos;
- VIII. Expidiendo un testimonio supuesto de documentos que no existen; dándolo de otro existente que carece de los requisitos legales, suponiendo falsamente que los tiene; o de otro que no carece de ellos, pero agregando o suprimiendo en la copia algo que importe una variación substancial, y
- IX. Alterando un perito traductor o paleógrafo el contenido de un documento, al traducirlo o descifrarlo.
- X. Elaborando placas, gafetes, distintivos, documentos o cualquier otra identificación oficial, sin contar con la autorización de la autoridad correspondiente.

...»2

Como se podrá observar, no se encuentra tipificada explícitamente la conducta reiterada que llevan a cabo los patrones o sus representantes en perjuicio de las y los trabajadores, y que es objeto de la presente iniciativa para establecer la prohibición de exigir u obligar a la o el trabajador a firmar algún documento en blanco, condicionándolo a hacerlo para su contratación, o bien, en cualquier momento de la relación laboral.

En el caso de la legislación laboral, la Ley Federal del Trabajo solamente contempla en sus artículos 24, 33 y 133 lo siguiente:

“Artículo 24. Las condiciones de trabajo deben hacerse constar por escrito cuando no existan contratos colectivos aplicables. Se harán dos ejemplares, por lo menos, de los cuales quedará uno en poder de cada parte.

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 los Centros de Conciliación o al Tribunal según corresponda, que lo aprobará siempre que no contenga renuncia de los derechos de los trabajadores. Cuando el convenio sea celebrado sin la intervención de las autoridades, será susceptible de ser reclamada la nulidad ante el Tribunal, solamente de aquello que contenga renuncia de los derechos de los trabajadores, conservando su validez el resto de las cláusulas convenidas.

Artículo 133. Queda prohibido a los patrones o a sus representantes:

I. Negarse a aceptar trabajadores por razón de origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otro criterio que pueda dar lugar a un acto discriminatorio;

II. Exigir que los trabajadores compren sus artículos de consumo en tienda o lugar determinado;

III. Exigir o aceptar dinero de los trabajadores como gratificación porque se les admita en el trabajo o por cualquier otro motivo que se refiera a las condiciones de éste;

IV. Obligar a los trabajadores por coacción o por cualquier otro medio, a afiliarse o retirarse del sindicato o agrupación a que pertenezcan, o a que voten por determinada candidatura, así como cualquier acto u omisión que atente contra su derecho a decidir quién debe representarlos en la negociación colectiva;

V. Intervenir en cualquier forma en el régimen interno del sindicato, impedir su formación o el desarrollo de la actividad sindical, mediante represalias implícitas o explícitas contra los trabajadores;

VI. Hacer o autorizar colectas o suscripciones en los establecimientos y lugares de trabajo;

VII. Ejecutar cualquier acto que restrinja a los trabajadores los derechos que les otorgan las leyes;

VIII. Hacer propaganda política o religiosa dentro del establecimiento;

IX. Emplear el sistema de poner en el índice a los trabajadores que se separen o sean separados del trabajo para que no se les vuelva a dar ocupación;

X. Portar armas en el interior de los establecimientos ubicados dentro de las poblaciones;

XI. Presentarse en los establecimientos en estado de embriaguez o bajo la influencia de un narcótico o droga enervante;

XII. Realizar actos de hostigamiento y/o acoso sexual contra cualquier persona en el lugar de trabajo;

XIII. Permitir o tolerar actos de hostigamiento y/o acoso sexual en el centro de trabajo;

XIV. Exigir la presentación de certificados médicos de no embarazo para el ingreso, permanencia o ascenso en el empleo;

XV. Despedir a una trabajadora o coaccionarla directa o indirectamente para que renuncie por estar embarazada, por cambio de estado civil o por tener el cuidado de hijos menores, y

XVI. Dar de baja o terminar la relación laboral de un trabajador que tenga la calidad de persona desaparecida y cuente con Declaración Especial de Ausencia, en los términos de lo establecido en la legislación especial en la materia.

XVII. Realizar cualquier acto tendiente a ejercer control sobre el sindicato al que pertenezcan sus trabajadores, y

XVIII. Las demás que establezca esta Ley.

...»3

En protección de los derechos de las y los trabajadores es necesario que ésta práctica recurrente a la que acuden los patrones o sus representantes se encuentre prohibida de forma contundente y expresa en nuestra legislación laboral y penal, contribuyendo así a garantizar los derechos de las y los trabajadores, otorgándoles además la posibilidad de acudir a denunciar estos abusos, sin poner en riesgo su contratación; sancionando además a los patrones que, abusando de la necesidad y la vulnerabilidad de las y los trabajadores, incurren en la comisión de estas conductas por demás arbitrarias e inmorales.

Por lo anterior es que, en lo que respecta al Código Penal Federal, se propone adicionar un artículo 244 BIS donde se equipare el delito de falsificación de documentos a quien por cualquier medio, exija, obligue o condicione a otro a firmar documentación en blanco, en la contratación o en cualquier momento de la relación laboral, lo que implique la renuncia a sus derechos, a una sociedad, corporación o empresa, instituciones privadas o públicas, documentos que le impongan obligaciones sin previo acuerdo, o tengan como fin menoscabar o invalidar derechos.

De igual manera, se establece como pena para quien incurra en éste delito, la misma penalidad que se contempla en el delito de falsificación de documentos privados, es decir, la imposición de una sanción de seis meses a cinco años de prisión y multa de ciento ochenta a trescientas veces el valor diario de la Unidad de Medida y Actualización.

La renuncia en blanco puede considerarse como falsificación de documentos privados, ya que requiere de ser ratificada ante las autoridades del trabajo correspondientes, y de no ser así estaríamos frente a una documental privada.

Del lado de la legislación en materia laboral, se aborda lo dispuesto por el artículo 24 de la Ley Federal del Trabajo donde establece que las condiciones de trabajo deben hacerse constar por escrito ante la inexistencia de contratos colectivos aplicables, así como la obligación de proporcionar un ejemplar a la o el trabajador.

Entonces considero adecuado adicionar a éste artículo un párrafo para que desde este momento se estipule la prohibición de exigir u obligar a la o el trabajador a firmar algún documento en blanco, condicionándolo a hacerlo para su contratación, o en cualquier momento de la relación laboral.

El artículo 33 de la Ley Federal del Trabajo contempla el principio de irrenunciabilidad de derechos laborales en los convenios o liquidaciones en la materia. Por ello, es viable considerar que la firma de un documento en blanco puede estar dirigida a una “supuesta renuncia” de derechos de la o el trabajador a quien se le exija, obligue o condicione a hacerlo, e incluso puede llevar al deslindamiento de responsabilidades u obligaciones que son atribuibles al patrón.

Como puede observarse, la Ley en la materia es imprecisa en cuanto a la prohibición de exigir, obligar o condicionar a la o el trabajador a la firma de documentos en blanco, que pueden llevar implícitas renunciaciones a derechos fundamentales, presuponiendo su ilegalidad por tratarse de actos simulados. Esta imprecisión en la ley es perjudicial para las y los trabajadores quienes terminan desistiendo de hacer valer sus derechos laborales por la vía jurisdiccional por las dificultades con las que se encuentran al denunciar dicha conducta ejercida por su patrón o su representante, pues al final el documento contiene una firma auténtica.

Es fundamental transmitir a las y los trabajadores la importancia y trascendencia que tiene el hecho de que acudan a denunciar estas conductas ante las autoridades competentes, que luchen por hacer valer sus derechos, por acreditar que la firma de los documentos tiene vicios en el consentimiento, que no fue producto de un acto libre, consciente, sino que se trató de una exigencia, un acto obligado o condicionado.

Es necesario adecuar la legislación en la lucha de los derechos de las y los trabajadores, otorgándoles la mayor protección posible y brindándoles la certeza de que las conductas contrarias a derecho serán sancionadas de manera contundente con la finalidad de poner fin a éstas prácticas deplorables, pues la necesidad de obtener un empleo y por ende una percepción económica, los orilla a ser objeto de las prácticas a las que he hecho referencia.

De igual manera se hacen modificaciones a los artículos 994 y 1006 de la Ley Federal del Trabajo relativo a multas y sanciones a que se harán acreedores por violar las prohibiciones contenidas en la ley, así como por la presentación de documentos falsos, equiparando en éste ordenamiento también como documentos falsos aquél que a petición del patrón o sus representantes hayan sido firmados en blanco por el trabajador, como condicionante para su contratación, o en cualquier momento de la relación laboral; y se adecua la sanción a la prevista en el Código Penal Federal.

En el ámbito internacional, la Declaración Universal de Derechos Humanos, en su artículo 23 establece lo siguiente:

“Artículo 23

1. Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.
2. Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual.
3. Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social.
4. Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses.”⁴

Por otra parte, en el decreto promulgatorio del protocolo por el que se sustituye el Tratado de Libre Comercio de América del Norte (TLCAN), el cual entró en vigor el 1- enero de 1994, por el Tratado entre los Estados Unidos Mexicanos, los Estados Unidos de América y Canadá (T-MEC), que entró en vigor el 1 julio 2020, se establece

en la parte expositiva (preámbulo) que “las Partes” **están decididas a promover la protección y observancia de los derechos laborales tendientes a mejorar las condiciones de trabajo de las personas y facilitar el acceso igualitario de mujeres y hombres, creando condiciones que otorguen participación plena de las mujeres en el comercio y la inversión domésticos, regionales e internacionales.**

Asimismo, si continuamos sumando aspectos relacionados con la igualdad de género, en el Capítulo 23 del dicho Tratado, referente a la materia laboral, se fija el compromiso de adoptar y mantener en las leyes, así como en las prácticas que de éstas deriven, los derechos establecidos en la Declaración de la OIT sobre los derechos del trabajo, entre los que se desprenden:

- Luchar por la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación, promoviendo **la igualdad de la mujer en el centro de trabajo, e implementando políticas de protección a los trabajadores** contra la discriminación basada en el sexo, embarazo, orientación sexual, identidad de género y responsabilidades de cuidado; proporcionar licencias de trabajo para el nacimiento o la adopción de infantes y el cuidado de los miembros de la familia y proteger contra la discriminación salarial.
- El fortalecimiento e implementación de actividades de cooperación en las áreas que aborden cuestiones **relacionadas con el género** que incluyan:
 - Herramientas analíticas relacionadas con salario igual por trabajo igual o por trabajo de igual valor;
 - Prácticas laborales que integren y logren la permanencia de las mujeres en el mercado laboral;
 - Creación de capacidades y habilidades de mujeres trabajadoras;
 - Considerar las cuestiones de género relacionadas con la seguridad y salud en el trabajo que incluyan la promoción del cuidado infantil, madres lactantes;
 - Prevención de violencia y el acoso basados en género en el centro de trabajo.
- Abordar el otorgamiento de oportunidades a la **fuerza de trabajo diversa**, incluyendo:
 - Promoción de igualdad y eliminación de discriminación respecto al empleo por edad, discapacidad, raza, etnicidad, religión, orientación sexual, identidad de género, **y otras características no relacionadas con los méritos o los requisitos de empleo** .

Es así que la propuesta de reformas plasmadas en la presente iniciativa se encuentra debidamente fundada, motivada y justificada, pues a pesar de que se han realizado cambios en la legislación en materia laboral, resulta necesario además de ponerlos en práctica, cambiar la cultura laboral, promover la creación de programas nacionales e internacionales que promuevan condiciones laborales óptimas, y que transiten a la igualdad de oportunidades en materia de empleo y ocupación.⁵

Por las manifestaciones expuestas es que espero el acompañamiento de los integrantes de este H. Congreso de la Unión para finalmente combatir esta práctica reprochable que cometen los patrones en perjuicio de las y los trabajadores, y así salvaguardar, proteger y brindar certeza jurídica a las y los trabajadores, continuando por la lucha de la justicia social que caracteriza a este Gobierno para toda la población, pero, sobre todo, para los sectores más vulnerables de nuestro país.

La reforma que se propone se describe en el siguiente cuadro comparativo, con el objetivo de facilitar su comprensión:

Ley Federal del Trabajo



TEXTO VIGENTE	PROPUESTA DE INICIATIVA
<p>Artículo 24.- Las condiciones de trabajo deben hacerse constar por escrito cuando no existan contratos colectivos aplicables. Se harán dos ejemplares, por lo menos, de los cuales quedará uno en poder de cada parte.</p> <p>SIN CORRELATIVO</p>	<p>Artículo 24.- Las condiciones de trabajo deben hacerse constar por escrito cuando no existan contratos colectivos aplicables. Se harán dos ejemplares, por lo menos, de los cuales quedará uno en poder de cada parte.</p> <p>No se podrá exigir u obligar a la o el trabajador a firmar algún documento en blanco, condicionándolo a hacerlo para su contratación, o en cualquier momento de la relación laboral.</p>
<p>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.</p> <p>SIN CORRELATIVO</p> <p>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.</p> <p>Cuando el convenio sea celebrado sin la intervención de las autoridades, será susceptible de ser reclamada la nulidad ante el Tribunal, solamente de aquello que contenga renuncia de los derechos de los trabajadores, conservando su validez el resto de las cláusulas convenidas.</p>	<p>Artículo 33. Es nula la renuncia que las o 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.</p> <p>Queda prohibido exigir u obligar a las o los trabajadores a firmar algún documento en blanco, o de cualquier otro medio que implique renuncia de derechos o imponga obligaciones a la o el trabajador. En caso de que la o el trabajador sea obligado a la firma de algún documento en blanco o de cualquier otro medio, podrá acudir ante la Procuraduría de la Defensa del Trabajo o ante las autoridades en materia del trabajo correspondientes a denunciar el hecho.</p> <p>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 las o los trabajadores.</p> <p>Cuando el convenio sea celebrado sin la intervención de las autoridades, será susceptible de ser reclamada la nulidad ante el Tribunal, solamente de aquello que contenga renuncia de los derechos de las o los trabajadores, conservando su validez el resto de las cláusulas convenidas.</p>
<p>Artículo 133.- Queda prohibido a los patrones o a sus representantes:</p>	<p>Artículo 133.- Queda prohibido a los patrones o a sus representantes:</p>

<p>I.- ...</p> <p>II.- Exigir que los trabajadores compren sus artículos de consumo en tienda o lugar determinado;</p> <p>III.- Exigir o aceptar dinero de los trabajadores como gratificación porque se les admita en el trabajo o por cualquier otro motivo que se refiera a las condiciones de éste;</p> <p>IV.- Obligar a los trabajadores por coacción o por cualquier otro medio, a afiliarse o retirarse del sindicato o agrupación a que pertenezcan, o a que voten por determinada candidatura, así como cualquier acto u omisión que atente contra su derecho a decidir quién debe representarlos en la negociación colectiva;</p> <p>V.- Intervenir en cualquier forma en el régimen interno del sindicato, impedir su formación o el desarrollo de la actividad sindical, mediante represalias implícitas o explícitas contra los trabajadores;</p> <p>VI.- ...</p> <p>VII.- Ejecutar cualquier acto que restrinja a los trabajadores los derechos que les otorgan las leyes;</p> <p>VIII.- ...</p> <p>IX.- a la XVII.- ...</p> <p>SIN CORRELATIVO</p> <p>SIN CORRELATIVO</p> <p>XVIII. Las demás que establezca esta Ley.</p>	<p>I.- ...</p> <p>II.- Exigir que las o los trabajadores compren sus artículos de consumo en tienda o lugar determinado;</p> <p>III.- Exigir o aceptar dinero de las o los trabajadores como gratificación porque se les admita en el trabajo o por cualquier otro motivo que se refiera a las condiciones de éste;</p> <p>IV.- Obligar a las o los trabajadores por coacción o por cualquier otro medio, a afiliarse o retirarse del sindicato o agrupación a que pertenezcan, o a que voten por determinada candidatura, así como cualquier acto u omisión que atente contra su derecho a decidir quién debe representarlos en la negociación colectiva;</p> <p>V.- Intervenir en cualquier forma en el régimen interno del sindicato, impedir su formación o el desarrollo de la actividad sindical, mediante represalias implícitas o explícitas contra las o los trabajadores;</p> <p>VI.- ...</p> <p>VII.- Ejecutar cualquier acto que restrinja a las o los trabajadores los derechos que les otorgan las leyes;</p> <p>VIII.- ...</p> <p>IX.- a la XVII.- ...</p> <p>XVIII. Exigir u obligar a las o los trabajadores a firmar documentos en blanco, condicionándolos a hacerlo para su contratación, o en cualquier momento de la relación laboral.</p> <p>XIX. Negarse a proporcionar a la o el trabajador un ejemplar de las condiciones de trabajo que se hayan firmado.</p> <p>XX. Las demás que establezca esta Ley.</p>
--	--

<p>Artículo 994. Se impondrá multa, por el equivalente a:</p> <p>I.- a la VI. - ...</p> <p>VII. De 250 a 2500 Unidades de Medida y Actualización, al patrón que viole las prohibiciones contenidas en el artículo 133, fracciones II, VI y VII de esta Ley. Asimismo, por incumplir con los requerimientos que le haga la Autoridad Registral y la Autoridad Conciliadora, y</p> <p>VIII.- ...</p>	<p>Artículo 994. Se impondrá multa, por el equivalente a:</p> <p>I.- a la VI. - ...</p> <p>VII. De 250 a 2500 Unidades de Medida y Actualización, al patrón que viole las prohibiciones contenidas en el artículo 133, fracciones II, VI, VII, XVIII y XIX de esta Ley. Asimismo, por incumplir con los requerimientos que le haga la Autoridad Registral y la Autoridad Conciliadora, y</p> <p>VIII.- ...</p>
<p>Artículo 1006.- A todo el que presente documentos o testigos falsos, se le impondrá una pena de seis meses a cuatro años de prisión y multa de 125 a 1900 Unidades de Medida y Actualización. Tratándose de trabajadores, la multa será el salario que reciba el trabajador en una semana.</p> <p>SIN CORRELATIVO</p>	<p>Artículo 1006.- A todo el que presente documentos o testigos falsos, se le impondrá una pena de seis meses a cinco años de prisión y multa de 125 a 1900 Unidades de Medida y Actualización. Tratándose de trabajadores, la multa será el salario que reciba la o el trabajador en una semana.</p> <p>Se considerarán documentos falsos aquellos que, a petición del patrón o de su representante, hayan sido firmados en blanco por la o el trabajador, como condicionante para su contratación, o en cualquier momento de la relación laboral. Las sanciones previstas en el párrafo anterior se aplicarán sin perjuicio de la responsabilidad penal que pueda derivar de estos hechos.</p>

Código Penal Federal

TEXTO VIGENTE	PROPUESTA DE INICIATIVA
<p>SIN CORRELATIVO</p>	<p>Artículo 244 BIS. - Se equiparará a la falsificación de documentos privados y se impondrá sanción de seis meses a cinco años de prisión y multa de ciento ochenta a trescientas veces el valor diario de la Unidad de Medida y Actualización a:</p> <p>El que, por cualquier medio, exija, obligue o condicione a otro a firmar documentación en blanco, en la contratación o en cualquier momento de la relación laboral, lo que implique la renuncia a sus derechos, a una sociedad, corporación o empresa, instituciones privadas o públicas, documentos que le impongan obligaciones sin previo acuerdo, o tengan como fin menoscabar o invalidar derechos.</p>

Es por lo anteriormente expuesto que someto a la consideración de esta soberanía, el siguiente proyecto de

Decreto por el que se reforman y adicionan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo y del Código Penal Federal, en materia de protección a las y los trabajadores por firmar hojas en blanco

Artículo Primero. Se adiciona un párrafo al artículo 24; se reforma el primer párrafo, se adiciona un segundo párrafo, recorriéndose y reformándose los subsecuentes, del artículo 33; se reforman las fracciones II, III, IV, V, VII y IX, y adicionan las fracciones XVIII y XIX, recorriéndose la subsecuente, del artículo 133; se reforma la fracción VII del artículo 994; se reforma el primer párrafo y se adiciona un segundo párrafo al artículo 1006; todos de la Ley Federal del Trabajo, para quedar como sigue

Artículo 24. Las condiciones de trabajo deben hacerse constar por escrito cuando no existan contratos colectivos aplicables. Se harán dos ejemplares, por lo menos, de los cuales quedará uno en poder de cada parte.

No se podrá exigir u obligar a la o el trabajador a firmar algún documento en blanco, condicionándolo a hacerlo para su contratación, o en cualquier momento de la relación laboral.

Artículo 33. Es nula la renuncia que **las o** 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 exigir u obligar a las o los trabajadores a firmar algún documento en blanco, o de cualquier otro medio que implique renuncia de derechos o imponga obligaciones a la o el trabajador. En caso de que la o el trabajador sea obligado a la firma de algún documento en blanco o de cualquier otro medio, podrá acudir ante la Procuraduría de la Defensa del Trabajo o ante las autoridades en materia del trabajo correspondientes a denunciar el hecho.

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 **las o** los trabajadores.

Cuando el convenio sea celebrado sin la intervención de las autoridades, será susceptible de ser reclamada la nulidad ante el Tribunal, solamente de aquello que contenga renuncia de los derechos de **las o** los trabajadores, conservando su validez el resto de las cláusulas convenidas.

Artículo 133. Queda prohibido a los patronos o a sus representantes:

I. ...

II. Exigir que **las o** los trabajadores compren sus artículos de consumo en tienda o lugar determinado;

III. Exigir o aceptar dinero de **las o** los trabajadores como gratificación porque se les admita en el trabajo o por cualquier otro motivo que se refiera a las condiciones de éste;

IV. Obligar a **las o** los trabajadores por coacción o por cualquier otro medio, a afiliarse o retirarse del sindicato o agrupación a que pertenezcan, o a que voten por determinada candidatura, así como cualquier acto u omisión que atente contra su derecho a decidir quién debe representarlos en la negociación colectiva;

V. Intervenir en cualquier forma en el régimen interno del sindicato, impedir su formación o el desarrollo de la actividad sindical, mediante represalias implícitas o explícitas contra **las o** los trabajadores;

VI. ...

VII. Ejecutar cualquier acto que restrinja a **las o** los trabajadores los derechos que les otorgan las leyes;

VIII. ...

IX. a la XVII. ...

XVIII. Exigir u obligar a las o los trabajadores a firmar documentos en blanco, condicionándolos a hacerlo para su contratación, o en cualquier momento de la relación laboral.

XIX. Negarse a proporcionar a la o el trabajador un ejemplar de las condiciones de trabajo que se hayan firmado.

XX. Las demás que establezca esta Ley.

Artículo 994 . Se impondrá multa, por el equivalente a:

I. a la VI. - ...

VII. De 250 a 2500 Unidades de Medida y Actualización, al patrón que viole las prohibiciones contenidas en el artículo 133, fracciones II, VI, VII, **XVIII y XIX** de esta Ley. Asimismo, por incumplir con los requerimientos que le haga la Autoridad Registral y la Autoridad Conciliadora, y

VIII. ...

Artículo 1006. A todo el que presente documentos o testigos falsos, se le impondrá una pena de seis meses a **cinco** años de prisión y multa de 125 a 1900 Unidades de Medida y Actualización. Tratándose de trabajadores, la multa será el salario que reciba **la o** el trabajador en una semana.

Se considerarán documentos falsos aquellos que, a petición del patrón o de su representante, hayan sido firmados en blanco por la o el trabajador, como condicionante para su contratación, o en cualquier momento de la relación laboral. Las sanciones previstas en el párrafo anterior se aplicarán sin perjuicio de la responsabilidad penal que pueda derivar de estos hechos.

Artículo Segundo. Se adiciona el artículo 244 Bis al Código Penal Federal, para quedar como sigue:

Artículo 244 Bis. Se equiparará a la falsificación de documentos privados y se impondrá sanción de seis meses a cinco años de prisión y multa de ciento ochenta a trescientas veces el valor diario de la Unidad de Medida y Actualización a:

El que, por cualquier medio, exija, obligue o condicione a otro a firmar documentación en blanco, en la contratación o en cualquier momento de la relación laboral, lo que implique la renuncia a sus derechos, a una sociedad, corporación o empresa, instituciones privadas o públicas, documentos que le impongan obligaciones sin previo acuerdo, o tengan como fin menoscabar o invalidar derechos.

Transitorio

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

Segundo. Se derogan todas las disposiciones que se opongan al presente Decreto.

Notas

1 <https://www.gob.mx/inmujeres/es/articulos/las-mujeres-son-centrales-para-el-crecimiento-economico-incluyente-de-mexico-inmujeres?idiom=es>

2 http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/9_010720.pdf . Página consultada el 12 de febrero de 2021.

3 http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125_110121.pdf . Página consultada el 12 de febrero de 2021.

4 https://www.ohchr.org/EN/UDHR/Documents/UDHR_Translations/spn.pdf

5 <https://www.eleconomista.com.mx/empresas/Avanzamos-en-las-leyes-pero-falta-cambiar-la-cultura-laboral-en-equidad-de-genero-20210212-0070.html>

Ciudad de México, a 17 de marzo de 2021.

Diputada Rocío del Pilar Villarauz Martínez (rúbrica)