

INICIATIVA QUE REFORMA Y ADICIONA DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO Y DE LA LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, REGLAMENTARIA DEL APARTADO B) DEL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL, EN MATERIA DE RENUNCIA DE DERECHOS, A CARGO DE LA DIPUTADA MARGARITA GARCÍA GARCÍA, DEL GRUPO PARLAMENTARIO DEL PT

La que suscribe Margarita García García, diputada federal del Grupo Parlamentario del Partido del Trabajo, integrante de la LXVI Legislatura del honorable Congreso de la Unión, con fundamento en lo dispuesto en los artículos: 71, fracción II, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 77 y 78 del Reglamento de la Cámara de Diputados y demás disposiciones aplicables, someto a consideración de esta asamblea la siguiente **iniciativa con proyecto de decreto por el que se reforma y adiciona diversos artículos de la Ley Federal del Trabajo y de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B) del Artículo 123 Constitucional, en materia de renuncia de derechos**, al tenor de los siguientes.

Antecedentes

Los derechos laborales son considerados como las normas que rigen la interacción entre los trabajadores y los patrones, sin embargo, estos derechos van más allá que un simple conjunto de normas regidoras, los derechos laborales son también considerados como derechos humanos que ayudan al crecimiento personal y promueven la dignidad humana, así como son base donde se forja el patrimonio familiar.

En materia civil familiar, los derechos laborales son fundamentales ya que la autoridad jurisdiccional los toma como garantía de manutención con lo que queda plenamente garantizado el interés supremo del menor en caso de los juicios familiares, por ejemplo.

Al ser los derechos laborales pilares del patrimonio familiar, base de una vida digna y garantía del interés supremo del menor, bien podrá considerarse estos como fundamentales para el desarrollo pleno tanto del trabajador como su familia y/o dependientes.

Las leyes federales tanto del Trabajo como la de los Trabajadores al Servicio del Estado, en concordancia como los acuerdos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), protegen estos valores, por lo que se oponen a cualquier actuación que represente renuncia de derechos.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación también se encontraba en esta dirección de protección de los derechos laborales y reconocía la nulidad de cualquier acuerdo que representara alguna renuncia de derechos; sin embargo, el día 10 mes de abril del 2015, la misma Suprema Corte publica una jurisprudencia en la que deja abierta la posibilidad de reconocer y avalar actos que representan renunciaciones de derechos al reconocer que puede el juzgador jurisdiccional puede sancionar un convenio laboral que represente renuncia de derechos y la improcedencia de nulidad aludiendo la renuncia de derechos, tal y como lo deja claro actualmente las propias normas laborales.

En otro tema que surge al momento de hacer el análisis de lo anterior comentado, se puede ver claramente una desactualización del artículo 1o. de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

El en ese entonces presidente de la república Adolfo López Mateos, el 31 de enero de 1961, decretó la creación del Instituto Nacional de Protección a la Infancia (INPI), cuyo organismo fue considerado descentralizado, con propia personalidad jurídica y patrimonio, cuyo principal propósito era proteger a la niñez, suministrar a los escolares servicios asistenciales complementarios, la distribución de desayunos.

En el año de 1975, mediante decreto presidencial, cambia de nombre al de Instituto Mexicano para la Infancia y la Familia; en 1977 se fusiona con el Instituto Mexicano de Asistencia para la Niñez para dar paso al Sistema Nacional para el Desarrollo Integral de la Familia mejor conocido como el DIF.

Exposición de Motivos

Los principios y derechos fundamentales en el trabajo son la base sobre la cual se construyen sociedades equitativas y justas por lo que, atendiendo la jerarquía jurídica, las garantías laborales se encuentran en los artículos 5o. y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Declaración de la OIT relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo; y la Ley Federal del Trabajo, en donde emanan los derechos mínimos de los trabajadores.

La Suprema Corte de la Nación, hasta el mes de abril de 2015, había velado porque se protegiera los derechos laborales y se evitara toda actuación que representara disminución o pérdidas de estos, a pesar de estar claramente establecida la prohibición al juzgador jurisdiccional, de sancionar cualquier convenio que contenga renuncia de derechos; con la jurisdicción con el registro digital 2008806, que a la letra dice:

“Registro digital: 2021345

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Décima Época

Materia(s): Laboral

Tesis:I.11o.T.29 L (10ª)

Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación

Tipo: Tesis Aislada

Nulidad de convenio de terminación de la relación laboral por vicios del consentimiento. Procede aun cuando previamente haya sido sancionado por una junta de conciliación y arbitraje [inaplicabilidad de la jurisprudencia 2a./J. 17/2015 (10a.)].

Los vicios del consentimiento constituyen fenómenos de carácter subjetivo que afectan la voluntad de quien la expresa, los cuales se ven reflejados en el estado psicológico de las personas, y se dan a través del error, el dolo o la violencia; cuestiones que no presuponen la inexistencia material de la voluntad exteriorizada en un negocio jurídico, sino más bien, parten del hecho de que dicha expresión, aun manifestada, carece de validez al no haber sido emitida de forma libre o inteligente. En esa medida, cuando se ejercita la acción de nulidad por vicios del consentimiento contra un convenio de terminación de la relación laboral sancionado por una Junta de Conciliación y Arbitraje, es inaplicable la jurisprudencia 2a./j. 17/2015 (10a.), de título y subtítulo: “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).”, en razón de lo siguiente: a) se trata de una cuestión jurídicamente distinta a la nulidad por renuncia de derechos a que se refiere dicho criterio, pues mientras que una versa sobre la validez de lo pactado y manifestado en un convenio a la luz del principio de irrenunciabilidad de derechos laborales contenido en los artículos 123, apartado A, fracción XXVII, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y 5o. de la Ley Federal del Trabajo, la otra se sustenta en que la voluntad expresada en éste carece de validez por encontrarse viciada; b) el hecho de que el convenio laboral sea aprobado por una Junta de Conciliación y Arbitraje, no es obstáculo para plantear posteriormente la existencia de algún vicio del consentimiento, ya que en dicha calificativa, la autoridad no se encuentra en condiciones de determinar si la voluntad expresada por las partes está viciada o no, dada la naturaleza subjetiva de esos fenómenos jurídicos y, por ende, su pronunciamiento no puede constituir cosa juzgada sobre ese punto de debate; c) la ratificación del convenio ante la autoridad que lo aprueba tampoco es impedimento para analizar la existencia de algún vicio, pues como se dijo, dicho planteamiento no parte de la ausencia material de la expresión de voluntad, sino de que haya sido emitida a través de la coacción o negligencia inducida, lo cual implica el análisis del propio acto de ratificación; y, d) la renuncia voluntaria al trabajo expresada por el operario a través de cualquier documento, no se encuentra dentro de los supuestos previstos por la figura de la irrenunciabilidad de los derechos laborales, al constituir un acto jurídico realizado por el trabajador en el ejercicio de su libertad. Por esas razones, y en consideración a que el citado criterio jurisprudencial no es absoluto, en la medida en que tiene como único fin proteger la certeza jurídica de las resoluciones que emiten las autoridades del trabajo, se concluye que tratándose de la nulidad de un convenio laboral por vicios del consentimiento, no se actualiza la hipótesis de improcedencia destacada por el Máximo Tribunal, resultando consecuentemente y, por excepción, procedente la acción promovida en esos términos.

Décimo Primer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito.

Amparo directo 598/2019. Jorge Peralta Romero. 11 de julio de 2019. Mayoría de votos. Disidente: María Soledad Rodríguez González. Ponente: Ángel Ponce Peña. Secretario: Luis Fernando Alfaro Palavicini.

Nota: La tesis de jurisprudencia 2a./J. 17/2015 (10a.) citada, aparece publicada en el Semanario Judicial de la Federación del viernes 10 de abril de 2015 a las 9:30 horas y en la Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Décima Época, Libro 17, Tomo I, abril de 2015, página 699, con número de registro digital: 2008806.

Esta tesis se publicó el viernes 03 de enero de 2020 a las 10:04 horas en el Semanario Judicial de la Federación.”

En consecuencia, la Suprema Corte de Justicia de la Nación no solo da apertura a sancionar acuerdos de renuncia de derechos, sino que estos los fortalece al negar la posibilidad de ser refutados en un juicio de amparo.

Por lo que esta iniciativa lo que propone es garantizar los derechos adquiridos de los trabajadores y prohibir todo acto de renuncia derechos ya sea a través del propio trabajador, tercera persona y/u organización sindical o agrupación gremial.

Por los motivos anteriormente expuestos someto a consideración de este pleno, la siguiente iniciativa con proyecto de:

Decreto

Primero. Se reforman los artículos 1o., 5o., fracción XIII, 33, segundo párrafo, y se adiciona a los artículos 3 Bis un inciso c) y 34 una fracción IV, todos de la Ley Federal del Trabajo para quedar como sigue:

Ley Federal del Trabajo

Artículo 1o. La presente Ley es de observancia general en toda la República, rige las relaciones de trabajo comprendidas en el artículo 123, Apartado A, de la Constitución; **y ofrece las garantías mínimas para los trabajadores que contempla el referido artículo.**

Artículo 3o. Bis. Para efectos de esta Ley se entiende por:

a) Hostigamiento, el ejercicio del poder en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en el ámbito laboral, que se expresa en conductas verbales, físicas o ambas;

b) Acoso sexual, una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo del poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos; **y**

c) Renuncia de derechos, toda actuación que menoscabe, termine o modifique de manera contraria al beneficio establecido a favor del trabajador que ponga en riesgo o disminuya el patrimonio económico, social y cultural de los trabajadores.

Artículo 5o. 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 **o a través de tercera persona u organización como representante del mismo**, de cualquiera de los derechos o prerrogativas consignados en las normas de trabajo.

XIV. a XV. ...

...

Artículo 33...

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, únicamente si no contiene o representa renuncia de los derechos de los trabajadores.**

...

Artículo 34. En los convenios celebrados entre los sindicatos y los patrones que puedan afectar derechos de los trabajadores, se observarán las normas siguientes:

I. ...

II. No podrán referirse a trabajadores individualmente determinados;

III. Cuando se trate de reducción de los trabajos, el reajuste se efectuará de conformidad con lo dispuesto en el artículo 437; **y**

IV. No podrán contener ningún tipo de renuncia de derechos previamente adquiridos ya sea a través de esta Ley o de convenios celebrados con anterioridad.

Segundo. Se reforman los artículos 1o. y 10, y se adicionan a los artículos 14, fracción VI, 67 y 79, fracción VI, de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B) del Artículo 123 Constitucional

Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B) del Artículo 123 Constitucional

Artículo 10. Son irrenunciables los derechos que la presente ley, **las Condiciones Generales de Trabajo y/o Convenios extrajudiciales** .

Artículo 14. Serán condiciones nulas y no obligarán a los trabajadores, aun cuando las admitieren expresamente, las que estipulen:

I. a III. ...

IV. Un salario inferior al mínimo establecido para los trabajadores en general, en el lugar donde se presten los servicios,

V. Un plazo mayor de quince días para el pago de sus sueldos y demás prestaciones económicas, **y**

VI. Renuncia por parte del trabajador o a través de tercera persona u organización como representante del mismo, de cualquiera de los derechos o prerrogativas consignados en las normas de trabajo.

Artículo 67 Bis. Los sindicatos bajo ninguna circunstancia podrán realizar convenios, en representación de sus trabajadores, que contengan renunciaciones de derechos obtenidos con anterioridad en la presente ley, las Condiciones Generales de Trabajo y/o Convenios extrajudiciales.

Artículo 79. Queda prohibido a los sindicatos:

I. a IV. ...

V. realizar convenios, en representación de sus trabajadores, que contengan renunciaciones de derechos obtenidos con anterioridad en la presente ley, las Condiciones Generales de Trabajo y/o Convenios extrajudiciales.

Transitorio

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

Bibliografía

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (1917) Disponible en: <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/CPEUM.pdf>

- OIT (1998) Declaración de la Organización Internacional del Trabajo relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo. Disponible en: <https://www.ilo.org/es/acerca-de-la-oit/mision-e-impacto-de-la-oit/declaracion-de-la-oit-relativa-los-principios-y-derechos-fundamentales-en>

- Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado (1963) Disponible en: <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFTSE.pdf>

- Ley Federal del Trabajo (1970) Disponible en: <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFT.pdf>

- Semanario Judicial de la Federación (2020). Nulidad de convenio de terminación de la relación laboral por vicios del consentimiento. Procede aun cuando previamente haya sido sancionado por una junta de conciliación y arbitraje [inaplicabilidad de la jurisprudencia 2a./J. 17/2015 (10a.)]. Disponible en: <https://sjf2.scjn.gob.mx/detalle/tesis/2021345>

Palacio Legislativo de San Lázaro, a 25 de febrero de 2025.

Diputada Margarita García García (rúbrica)