

There are no translations available.

Circular 2258-2022

Transcribimos a ustedes un artículo muy interesante sobre las multas propuestas para el caso de que se le solicite al trabajador una renuncia anticipada.

El artículo fue escrito por Gerardo Hernández el 01 de julio del 2022, publicado en el diario “El Economista”.

DERECHOS LABORALES

Proponen multas de hasta 182,000 pesos por solicitar firma de renuncia anticipada

La iniciativa de reforma a la legislación laboral que se analizará en la Cámara de Diputados busca facultar a los inspectores de trabajo para realizar visitas extraordinarias a las empresas donde se haya reportado esta práctica.

La Comisión de Trabajo y Previsión Social de la Cámara de Diputados analizará una iniciativa para sancionar a las empresas que le soliciten a los trabajadores una **renuncia anticipada** o la firma de un

documento en blanco

al ser contratados, con una multa que va de 12,027 hasta 182,818 pesos, sanción que podría multiplicarse por cada persona trabajadora afectada.

Las **renuncias anticipadas** son [una práctica recurrente en el mercado de trabajo en México](#) . Especialistas en Derecho Laboral han señalado que estos documentos nacieron como una mala respuesta a malas prácticas legales, generando así un círculo vicioso. Sin embargo, con el paso de los años su uso se ha intensificado con otras intenciones.

Con la finalidad de eliminar esta práctica, la propuesta impulsada por la diputada Amalia Dolores García Medina, de Movimiento Ciudadano (MC), plantea que las **renuncias en blanco** sean sancionadas de

la misma forma en que la

Ley Federal del Trabajo

(LFT) castiga la presentación de documentos y testigos falsos.

Además de la multa, al sancionar con base en el artículo 1006 de la LFT esta práctica, los empleadores podrían recibir una pena de **seis meses a cuatro años de prisión**.

“Desafortunadamente es una práctica recurrente de los patrones o de las empresas [el obligar a los trabajadores a firmar documentos en blanco](#)

, con el fin de realizar posteriores despidos injustificados sin indemnizarlos, al grado de llegar a integrar dichos documentos en el expediente del empleado para usarlo en el momento que así lo decidan, afectando con ello sus derechos humanos”, señala la legisladora.

Los esfuerzos legislativos para cerrarle la llave a esta mala práctica no son nuevos. En 1998, por ejemplo, el diputado Alfonso Méndez Ramírez (PAN) presentó un proyecto para que estos documentos tuvieran validez únicamente al ser ratificados por las Juntas de Conciliación Arbitraje, al igual que los **convenios o liquidaciones**, presentados por escrito con una relación circunstanciada de los hechos que lo motivaron.

“La forma de esas renunciaciones se da en algunos casos en forma ilegal y hasta criminal, ya que no es una **verdadera renuncia al trabajo**, sino que se obtiene y se hace como condición para otorgar un empleo, la que es una renuncia en blanco que un patrón mañoso utilizará cuando quiera o le convenga despedir a un trabajador, sin que éste realmente renuncie a su trabajo, sino que sólo se vale del documento que le sacó en blanco al darle el empleo”, expresó en ese momento el legislador.

El Poder Judicial ha emitido diversos criterios para determinar en qué casos [es válida o no una renuncia presentada en un juicio laboral](#)

por parte de los empleadores. Incluso en el 2020 la

Suprema Corte de Justicia de la Nación

(SCJN) emitió una jurisprudencia para que en los documentos donde hay una firma y una huella dactilar, sólo baste comprobar la falsedad de uno de los dos elementos mediante pruebas de grafoscopía, dactiloscopia o documentoscopia, para que la

carta de renuncia

pierda valor probatorio.

La Ley Federal del Trabajo prevé [al menos 15 motivos de despido justificado](#), entre los que se encuentran cometer hostigamiento o asistir en estado de ebriedad, entre otros. Pero fuera de estas causales, las empresas están obligadas a indemnizar a las personas que son separadas de sus puestos sin una razón justificada.

Amalia Dolores García destaca que cuando se trata de un **despido sin justificación**, los trabajadores tienen derecho a recibir tres meses de sueldo, prima de antigüedad, entre otros conceptos. Sin embargo, la

renuncia anticipada

puede ser usada por los empleadores para asegurar que las personas renunciaron por su propia voluntad y no pagar lo que corresponde.

Nuevo papel de los inspectores

La propuesta de la diputada de MC contempla también facultar a los **inspectores de trabajo** para que realicen visitas extraordinarias a las empresas para inhibir las prácticas de:

- **Alterar un documento firmado por el trabajador** con un fin distinto para incorporar la renuncia.
- **Exigir la firma de papeles en blanco** en la contratación o en cualquier momento de la

relación laboral.

Ambas acciones serían declaradas en el artículo 48 BIS de la Ley Federal del Trabajo como improcedentes en un juicio laboral por **despido injustificado**.

Además de esto, el proyecto también busca que las **inspecciones extraordinarias** se realicen en caso de que una persona trabajadora denuncie esta mala práctica ante la Procuraduría de la Defensa del Trabajo (Profedet), o bien ante la propia dirección de inspecciones de la autoridad laboral federal o local.

Para reforzar esta parte, la diputada Amalia García propone que la no ejecución de inspecciones extraordinarias ante el conocimiento de una denuncia por renuncia anticipada o firma de hoja en blanco sea una causa especial de **responsabilidad para los inspectores**, las cuales pueden sancionarse con amonestaciones, suspensiones de hasta tres meses o la destitución del servidor público.

Otra nueva causal en los juicios laborales, lo importante será la prueba.

No dejes de consultar con tus abogados.

“Unámonos más que nunca en un Gran Acuerdo Por México”