

Circular 240. México, D.F., 18 de marzo de 2015. Estimado Amigos. En relación a nuestras circulares 234 y 239, nos permitimos manifestarles que el Decreto mediante el que se adicionan los artículos 33 y 1006 de la Ley Federal del Trabajo entrará en vigor al día siguiente al que sea publicado en el Diario Oficial de la Federación, pero vale la pena tomar en cuenta lo que no se debe hacer y lo que hay que hacer para evitar sean aplicadas las adiciones a los mencionados artículos que transcribimos a continuación.

Artículo 33. Queda prohibido obligar a los trabajadores a firmar documentos en blanco que impliquen renuncia de derechos o impongan obligaciones al trabajador. En caso de que el trabajador sea obligado a la firma de documentos en blanco 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, dentro de un plazo de 30 días a partir de la fecha de contratación. 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 un elemento que podrá ser utilizado como prueba por parte del trabajador. En caso de quedar acreditado en el juicio correspondiente el dicho trabajador, el patrón se hará acreedor a la sanción prevista por el artículo 1006.

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 1900 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 consideran 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.

En virtud de las anteriores modificaciones, hay que tener especial cuidado de que los documentos que suscriben los trabajadores al ingresar a laborar o durante la prestación de sus servicios, ya que en los términos del Decreto mencionado, el Patrón quedara en completo estado de indefensión, pues la denuncia a que se refiere la adición al artículo 33 será guardada en el secreto de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo sin darle oportunidad al patrón de defensa y podrá ser utilizada en juicio.

Por todo lo anterior y para evitar que la Autoridad Laboral interprete que algún documento fue suscrito en blanco, nuestras recomendaciones son las siguientes:

a) Que el trabajador suscriba el documento con su firma o huella digital por encima de la escritura del documento.

b) Que el trabajador ratifique de su puño y letra y huella digital el documento, esto es que ponga una leyenda con su puño y letra o huella digital que señale que ratifica el documento y su firma o huella pues el artículo 802 de la Ley Federal del Trabajo señala:

Artículo 802. Se reputa autor de un documento privado al que lo suscribe.

Se entiende por suscripción de un escrito la colocación al pie o al margen del mismo de la firma autógrafa de su autor o de su huella digital, como expresión de la voluntad de hacerlo suyo.

La suscripción hace plena fe de la formulación del documento por cuenta del suscriptor cuando sea ratificado en su contenido y firma o huella digital; excepto en los casos en que el contenido no se reputa proveniente del autor, circunstancia que deberá justificarse con prueba idónea y del señalado en el artículo 33 de esta Ley.

Con la ratificación manuscrita por el trabajador, podemos argumentar que no existió violencia alguna, violación de derechos o renuncia de los mismos.

Por otra parte, consideramos que derivado de un nuevo criterio respecto a los Convenios Laborales que transcribimos a continuación y que fue publicado el 10 de abril de 2015, **lo ideal será que las terminaciones se hagan mediante una renuncia debidamente suscrita y ratificada como se señaló anteriormente o mediante convenio ante la propia Junta de Conciliación y Arbitraje** para evitar cualquier conflicto derivado de las adiciones antes señaladas.

Época: Décima Época

Registro: 2008806

Instancia: Segunda Sala

Tipo de Tesis: Jurisprudencia

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Publicación: viernes 10 de abril de 2015 09:30 h

Materia(s): (Constitucional, Laboral)

Tesis: 2a./J. 17/2015 (10a.)

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). Los artículos 123, apartado A, fracción XXVII, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, así como 5o. y 33 de la Ley Federal del Trabajo establecen limitantes al contenido de los convenios en materia laboral, cuya vulneración entraña renuncia de derechos en perjuicio de los trabajadores. Asimismo, el segundo párrafo del último precepto citado prevé como requisitos de los convenios, liquidaciones y finiquitos, que: a) consten por escrito; b) contengan una relación circunstanciada de los hechos que los motiven y de los derechos que sean su objeto; c) se ratifiquen ante la Junta de Conciliación y Arbitraje respectiva; y, d) ésta los apruebe cuando no contengan renuncia de los derechos de los trabajadores. Por tanto, con la aprobación de la Junta, los hechos narrados en el convenio, los montos en él liquidados y su clausulado deben surtir efectos y, por ende, son vinculantes para las partes, por lo que no procede que con posterioridad el trabajador haga valer su nulidad aduciendo una renuncia de derechos, en relación con hechos y prestaciones que ya fueron materia de pronunciamiento por el tribunal laboral; de ahí que resulta improcedente la acción de nulidad de los convenios sancionados por la Junta, así como la revisión posterior de hechos o prestaciones materia de dicho pronunciamiento, lo que lleva a esta Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación a abandonar las tesis de jurisprudencia aludidas, en la medida que consideran procedente la acción de nulidad de un convenio aprobado por la Junta de Conciliación y Arbitraje. Ahora bien, la improcedencia de la acción de nulidad respecto de convenios aprobados por la Junta no excluye que pueda plantearse la invalidez de los que no han sido aprobados por la autoridad judicial, ni excluye que ésta, o los tribunales de amparo, deban

aplicar las normas generales de protección a favor de los trabajadores, cuando las cláusulas dispongan condiciones inferiores a aquéllas y, por tanto, deban tenerse por no puestas para regir la relación de trabajo o las prestaciones derivadas o relacionados con ésta.

SEGUNDA SALA

Contradicción de tesis 94/2014. Entre las sustentadas por los Tribunales Colegiados Tercero en Materia de Trabajo del Tercer Circuito y Segundo en Materias Civil y de Trabajo del Quinto Circuito. 4 de febrero de 2015. Mayoría de tres votos de los Ministros Juan N. Silva Meza, José Fernando Franco González Salas y Alberto Pérez Dayán. Disidente: Margarita Beatriz Luna Ramos. Ponente: José Fernando Franco González Salas. Secretario: Héctor Orduña Sosa.

Tesis y criterio contendientes:

Tesis V.2o.C.T.3 L, de rubro: "RENUNCIA DE DERECHOS EN MATERIA LABORAL. NO LA CONSTITUYE EL CONVENIO EN EL QUE EL TRABAJADOR ACEPTA PRESTACIONES INFERIORES A LA CONDENA IMPUESTA AL PATRÓN, SI ÉSTE IMPUGNÓ EL LAUDO RELATIVO MEDIANTE JUICIO DE AMPARO DIRECTO, Y EL ACUERDO DE VOLUNTADES SE SUSCRIBE CON EL FIN DE EVITAR RIESGOS EVENTUALES PARA LAS PARTES.", aprobada por el Segundo Tribunal Colegiado en Materias Civil y de Trabajo del Quinto Circuito y publicada en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Tomo XXIX, febrero de 2009, página 2033, y el sustentado por el Tercer Tribunal Colegiado en

Materia de Trabajo del Tercer Circuito, al resolver el amparo directo 590/2013.

Nota: Esta tesis se publicó el viernes 10 de abril a las 9:30 horas en el Semanario Judicial de la Federación, y en virtud de que abandona los criterios sostenidos en las diversas 2a./J. 105/2003, 2a./J. 162/2006, 2a./J. 195/2008 y 2a./J. 1/2010, de rubros: "ANTIGÜEDAD GENÉRICA. LA ACCIÓN PARA COMBATIR SU RECONOCIMIENTO EN UN CONVENIO CELEBRADO POR LAS PARTES Y SANCIONADO POR LA JUNTA CORRESPONDIENTE, ESTÁ SUJETA AL PLAZO PRESCRIPTIVO CONTEMPLADO EN EL ARTÍCULO 516 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.", "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.", "CONVENIO LABORAL SANCIONADO POR LA JUNTA DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE. LAS CAUSAS DE NULIDAD ESTABLECIDAS EN EL ARTÍCULO 123, APARTADO A, FRACCIÓN XXVII, DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS, DEBEN DECLARARSE EN EL JUICIO LABORAL O EN EL DE AMPARO, DE OFICIO O A PETICIÓN DE PARTE." y "TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL POR MUTUO CONSENTIMIENTO. CONFORME AL ARTÍCULO 33 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, EL OPERARIO PUEDE SOLICITAR LA NULIDAD DEL CONVENIO SUSCRITO POR CONCEPTO DE FINIQUITO O LIQUIDACIÓN, SI CONSIDERA QUE EXISTE RENUNCIA DE DERECHOS.", que aparecen publicadas en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Tomo XVIII, noviembre de 2003, página 134, Tomo XXIV, diciembre de 2006, página 197, Tomo XXIX, enero de 2009, página 608 y Tomo XXXI, enero de 2010, página 316, respectivamente, estos últimos dejaron de considerarse de aplicación obligatoria a partir de lunes 13 de abril de 2015.

Tesis de jurisprudencia 17/2015 (10a.). Aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión privada del dieciocho de febrero de dos mil quince.

Esta tesis se publicó el viernes 10 de abril de 2015 a las 09:30 horas en el Semanario Judicial de la Federación y, por ende, se considera de aplicación obligatoria a partir del lunes 13 de abril de 2015, para los efectos previstos en el punto séptimo del Acuerdo General Plenario 19/2013.

Sin mas por el momento y esperando la presente sea de utilidad, nos ponemos a sus órdenes para cualquier aclaración.

César Roel Abogados