



NOÉ DOROTEO

DIPUTADO LOCAL DISTRITO 11 TLACOLULA

H. CONGRESO DEL ESTADO DE OAXACA

LXIV LEGISLATURA



SECRETARÍA DE SERVICIOS PARLAMENTARIOS

C. JORGE ABRAHAM GONZÁLEZ ILESCAS
SECRETARIO DE SERVICIOS PARLAMENTARIOS
H. CONGRESO DEL ESTADO DE OAXACA
P R E S E N T E

Con fundamento en lo dispuesto por los artículos 50 fracción I, de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Oaxaca; 20 y 30 fracción I, 104 Fracción I de la Ley Orgánica del Poder Legislativo del Estado del Estado de Oaxaca; 54 Fracción I 55, 58 y 59 del Reglamento Interior del Congreso Libre y Soberano de Oaxaca, anexo, **INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR LA QUE SE ADICIONA LA FRACCIÓN VII DEL ARTÍCULO 229 DEL CÓDIGO PENAL PARA EL ESTADO LIBRE Y SOBERANO DE OAXACA.**

Lo anterior a efectos de que la misma sea incluida en la orden del día de la próxima sesión ordinaria.

Sin otro particular por el momento quedo de usted.

A T E N T A M E N T E

DIP. NOÉ DOROTEO CASTILIEJOS

Oaxaca de Juárez, Oaxaca a 4 de Febrero de 2020.

H. CONGRESO DEL ESTADO DE OAXACA
LXIV LEGISLATURA

RECIBIDO
04 FEB. 2020
12:34

DIRECCIÓN DE APOYO LEGISLATIVO

NoeDoroteo

044 951 204 21 29

Noé Doroteo

Calle 14 Oriente # 1, Primer Nivel, Edificio administrativo

San Raymundo Jalpan, Oaxaca. CP 71248



NOÉ DOROTEO

DIPUTADO LOCAL, DISTRITO DE TLACUILTALA

**C. DIPUTADO JORGE OCTAVIO VILLACAÑA JIMÉNEZ
PRESIDENTE DE LA MESA DIRECTIVA, DE LA SEXAGÉSIMA
CUARTA LEGISLATURA CONSTITUCIONAL DEL
HONORABLE CONGRESO DEL ESTADO.**

El suscrito Diputado Noé Doroteo Castillejos, Coordinador del Grupo Parlamentario del Partido Trabajo de la Sexagésima Cuarta Legislatura del H. Congreso del Estado de Oaxaca, con fundamento en lo dispuesto por los artículos 50 fracción I, de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Oaxaca; 20 y 30 fracción I, 104 Fracción I de la Ley Orgánica del Poder Legislativo del Estado de Oaxaca; 54 Fracción I 55, 58 y 59 del Reglamento Interior del Congreso Libre y Soberano de Oaxaca; y demás relativos aplicables, someto a consideración, análisis y en su caso aprobación de esta Soberanía la presente **INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR LA QUE SE ADICIONA LA FRACCIÓN VII DEL ARTÍCULO 229 DEL CÓDIGO PENAL PARA EL ESTADO LIBRE Y SOBERANO DE OAXACA**. Sirva de sustento a la presente iniciativa la siguiente:

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

El Derecho Laboral es una rama del Derecho con ciertas singularidades que lo diferencian de otros campos normativos, principalmente por haber surgido en los albores de la época industrial en la se hizo ineludible la intervención estatal para administrar justicia entre los actores que intervienen en la producción, considerando que dichos individuos se colocan en condiciones diametralmente opuestas en cuanto a su capacidad para influir o no en la valoración que realiza un juzgador para dirimir un conflicto. Es decir, la justicia laboral parte de condiciones muy específicas de poder, en la que la parte patronal por regla general concentra recursos, información y autoridad, lo que le permite una amplia capacidad de acción que suele tornarse arbitraria si no se limita su capacidad. Mientras que, la clase obrera, se encuentra en dicha posición al carecer de los elementos materiales e inmateriales con los que si cuenta el sector patronal. Tales circunstancias que tuvieron lugar en los siglos XVIII y XIX alcanzaron su máxima expresión con el capitalismo europeo y norteamericano.

La asimetría de poder originó una profunda desigualdad entre la clase trabajadora y los patronos, trayendo como consecuencia movilizaciones obreras que pusieron en vilo al modo de producción capitalista. Las grandes jornadas obreras de Chicago, Nueva York,



NoeDoroteo



044 951 204 21 29



Noé Doroteo

Calle 14 Oriente # 1, Primer Nivel, Edificio administrativo
San Raymundo Jalpan, Oaxaca. CP 71248



INIA-UNAM

NOÉDOROTEO

Londres, San Petersburgo, París, y mas tarde en México con las huelgas de Cananea y Rio Blanco, hicieron sentir la capacidad de movilización de las clases populares, influenciados por las corrientes ideológicas Marxista, Anarquista y Comunitarista entre otras, lo que hizo necesaria la reivindicación de las demandas laborales por parte de las instituciones públicas, dando lugar a lo que conocemos como Derecho Laboral; parte importante de los derechos sociales que fueron cristalizados en el Pacto Federal de 1917.

Néstor de Buen describe los sucesos del surgimiento del Derecho del Trabajo en México de la siguiente manera:

“En el proyecto de Constitución no aparecían derechos sociales laborales, aunque si para los campesinos, en seguimiento de la Ley Agraria de 1915. Pero había un grupo denominado “los jacobinos”, encabezado por Francisco J. Mujica, quien había formado parte del estado mayor de Carranza y que tuvo un estrecho contacto con los Flores Magón y el Partido Liberal, que representaría una izquierda moderada y, por lo tanto, oposición en principio a los proyectos de Carranza.

Hubo un proyecto del grupo Jacobino que intento incluir en el artículo 5º constitucional algunas reglas laborales (igualdad de salario en igualdad de trabajo; pago de indemnizaciones por riesgos de trabajo; formación de comisiones de conciliación y arbitraje para resolver los conflictos laborales; jornada máxima de ocho horas y prohibición del trabajo nocturno en la industria, para mujeres y menores).

Se discutió ampliamente el proyecto, con puntos de crítica, y finalmente, en enero, se aprobó la redacción del artículo 123 (en lugar de reformar el 5º relativo a la libertad de trabajo), que entre otras cosas declaro la constitucionalidad del derecho de huelga que meses antes había sido considerado como delito acreedor de la pena de muerte.

Nació así el muy famoso articulo 123, que elevo, por primera vez en la historia, al mas alto nivel normativo, el derecho al trabajo”.¹

El advenimiento del Derecho Laboral Mexicano está íntimamente ligado con las demandas de los grupos mineros, textiles, cañeros, manufactureros y ferrocarrileros que laboraban en las condiciones mas precarias durante el Porfiriato. No obstante, no fue sino hasta

¹ Néstor de Buen, El sistema laboral en México, Acervo de la Biblioteca Jurídica del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM.



NoeDoroteo



044 951 204 21 29



Noé Doroteo

Calle 14 Oriente # 1, Primer Nivel, Edificio administrativo

San Raymundo Jalpan, Oaxaca. CP 71248



NOÉDOROTEO

DIPUTADO LOCAL DISTRICTO DE TLAXIACA #1

agosto de 1931 cuando se expidió la primera Ley Federal del Trabajo reglamentaria del artículo 123 constitucional. El Derecho Laboral Mexicano como el europeo, parte de la idea básica de desigualdad que persiste entre los actores de la producción, siendo obviamente la clase obrera la mas desfavorecida, por lo que, al establecer ciertos principios fundamentales como el derecho al sindicato, a la huelga y a la indemnización, entre otros; se establece cierto equilibrio entre los intereses del capital y del trabajo, lo que suele identificarse con el título de Segunda Generación de los Derechos Humanos.

Los derechos de Segunda Generación o Derechos Económicos, Sociales y Culturales tienen como objetivo fundamental garantizar el bienestar económico, el acceso al trabajo, la educación y a la cultura, de tal forma que asegure el desarrollo de los seres humanos y de los pueblos. Su reconocimiento en la historia de los Derechos Humanos fue posterior a la de los derechos civiles y políticos, de allí que también sean denominados derechos de la segunda generación. La razón de ser de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales se basa en el hecho de que el pleno respeto a la dignidad del ser humano, a su libertad y a la vigencia de la democracia, solo es posible si existen las condiciones económicas, sociales y culturales que garanticen el desarrollo de esos hombres y esos pueblos².

La tutela del Estado de los Derechos Sociales es un imperativo para garantizar el equilibrio de los diferentes intereses que convergen en la producción, pero, sobre todo, es la superación del mito de la regulación individual, dado que, en los hechos, siempre se parte de las condiciones económicas, políticas y culturales que favorecen a la clase dominante que concentra poder y, en consecuencia, capacidad de subordinar a otros sectores sociales e institucionales a sus intereses. Los Derechos Sociales se constituyen así como un límite a la voluntad individual particularmente cuando esta se torna arbitraria.

El fundamento teórico que sustenta el Derecho Laboral es el llamado *Principio Protector*, entendido este por su clara vocación de tutela y protección del más débil, el trabajador. En las relaciones sociales se dan vínculos de poder y uno de los más intensos es probablemente el de las relaciones de trabajo. Se podría señalar que el principio de protección es la razón de ser del derecho del trabajo. El principio protector, llamado también principio tuitivo, proteccionistas o de favor, se fundamenta en la falta de libertad inicial y consecuente del trabajador. Dejar sujeto al trabajador a la autonomía privada y al mercado, implica cosificarlo y convertirlo en verdadero objeto de derecho, disponible al mejor postor. Para este contenido tutelar el legislador dispone de un estatuto protector del trabajador,

² Cuba Encuentro, Derechos Humanos.



NoeDoroteo



044 951 204 21 29



Noé Doroteo

Calle 14 Oriente # 1, Primer Nivel, Edificio administrativo

San Raymundo Jalpan, Oaxaca. CP 71248



Ley Federal del Trabajo

NOÉDOROTEO

como normas de orden público, que establece mínimos irrenunciables, en materia de remuneraciones, higiene y seguridad, descansos, capacidad laboral, feriado, término de contrato, etc. Se trata del derecho individual del trabajo. Asimismo, el trabajador reconoce y promueve el momento colectivo cuando los trabajadores se asocian en sindicatos y negocian colectivamente con el empleador. Se trata del derecho colectivo del trabajo³.

El principio protector es el primero y más importante de los principios fundamentales del derecho laboral. Parte del supuesto de desigualdad estableciendo que el trabajador o trabajadora goza de un amparo preferente, por lo que se tratará de proteger a esta parte en el contrato de trabajo para equipararla con la otra parte (el contratante). Así, este principio contiene tres reglas de aplicación:

- **Regla más favorable:** implica aplicar la norma que sea más favorable para el trabajador. Aun por encima de los criterios de jerarquía, especialidad y temporalidad del Derecho.
- **Regla de la condición más beneficiosa:** una nueva norma no puede desmejorar las condiciones que ya tiene un trabajador; en ese sentido, el trabajador podrá mantener la ventaja alcanzada sin verse afectado por modificaciones posteriores.
- **Regla in dubio pro operario:** esta regla permite seleccionar, entre las varias interpretaciones que puede tener una norma, aquella que más favorezca al trabajador. Esto se dará siempre que exista una verdadera duda sobre el sentido de la norma que no haya sido superada a través de la interpretativa jurídica, y no podrá ser aplicada a la prueba de hechos.

El principio de igualdad jurídica determina que, en los actos privados, los sujetos de derecho se encuentran en un punto equilibrado de igualdad, en donde ninguna de las partes es más que la otra, y ninguno puede exigir del otro nada sin un acuerdo de voluntades. Contrario a ello, el principio protector del derecho laboral favorece a una de las partes: el trabajador⁴.

En efecto, el derecho laboral que orbita dentro de los derechos sociales, contempla mecanismos que le otorgan cierta preferencia sustantiva al trabajador con el objetivo de mitigar la desigualdad en la que surge los antagonismos obrero-patronales. La teleología jurídica laboral es pues, en esencia, de carácter proteccionista; de este carácter dan cuenta figuras como la suplencia de la queja, la carga de la prueba sobre la patronal o las

³ Wikipedia, 29 de agosto de 2019.

⁴ Jazmín Ramírez, Grupo Verona, Principio protector del derecho laboral, 24 de enero del 2020.



NoeDoroteo



044 951 204 21 29



Noé Doroteo

Calle 14 Oriente # 1, Primer Nivel, Edificio administrativo

San Raymundo Jalpan, Oaxaca. CP 71248



NOÉDOROTEO

DIPUTADO LOCAL DISTRITO DE TLACOLULA

presunciones. Empero, es en la misma Ley Federal del Trabajo en donde encontramos literalmente estipulado el principio protector:

Artículo 18.- En la interpretación de las normas de trabajo se tomarán en consideración sus finalidades señaladas en los artículos 2o. y 3o. En caso de duda, prevalecerá la interpretación más favorable al trabajador.

Otorgar a la clase obrera el beneficio de la interpretación de la ley en el ámbito laboral no es un privilegio, sino que se trata de una valoración fáctica del sistema productivo, en el que se confrontan intereses que pueden parecer legítimos a la luz del sentido común, no obstante, el juicio de reinterpretación cuando se consideran los aspectos sociales que subyacen bajo dichas pretensiones, por lo que debe prevalecer el afán de subsistencia del trabajador por encima del interés del lucro de la parte patronal.

Ahora bien, la intervención del Estado de tomar en cuenta cualquier momento dicha intencionalidad para equilibrar la asimetría, mediante normas que construyan la equidad entre desiguales, especialmente en aquellos casos en los que el trabajador se coloque en una clara desventaja, como sucede en algunas ocasiones en las que el empleador invade arbitrariamente la esfera de la autonomía de la voluntad del trabajador al condicionar su permanencia en un empleo mediante la entrega anticipada de una renuncia, misma que al no contener fecha, se constituye en una herramienta de coacción. Dicha práctica es completamente contraria al espíritu del artículo 5 constitucional, que a la letra establece:

Artículo 5o. A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos. El ejercicio de esta libertad sólo podrá vedarse por determinación judicial, cuando se ataquen los derechos de tercero, o por resolución gubernativa, dictada en los términos que marque la ley, cuando se ofendan los derechos de la sociedad. Nadie puede ser privado del producto de su trabajo, sino por resolución judicial.

Resulta evidente que, al condicionar la contratación o la permanencia de un trabajador se transgrede la libertad individual para laborar en el oficio, profesión o trabajo que se elija, es decir que la relación de trabajo debe surgir de un acuerdo de voluntades, por lo que la persona que se subordina a un patrón lo hace en ejercicio de este derecho. Recordemos que la renuncia debe ser también consecuencia de la determinación individual del trabajador para extinguir la relación laboral. En ejercicio de su libre voluntad el trabajador



NoeDoroteo



044 951 204 21 29



Noé Doroteo

Calle 14 Oriente # 1, Primer Nivel, Edificio administrativo

San Raymundo Jalpan, Oaxaca. CP 71248



NOÉDOROTEO

puede considerar extinguir la relación laboral o el contrato de trabajo por diversos causas o motivos que pueden ser de carácter personal, profesional o de ambos. Algunas de esas causas se encuentran previstas por la ley y el trabajador puede rescindir la relación laboral sin responsabilidad para él, o bien por otras causas distintas a las de rescisión laboral, el trabajador puede dar por extinguida la relación laboral libremente mediante la presentación de la renuncia al patrón. **La renuncia es entonces un acto libre y unilateral de la voluntad del trabajador, por el que decide dar por terminada la relación laboral**⁵.

La renuncia del trabajador tiene su sustento en la Ley laboral que establece al mutuo consentimiento como causa de la terminación de la relación del trabajo, por lo que, el trabajador al hacer del conocimiento al empleador de su determinación de dar por concluida su relación de trabajo sin mayor condición que garantizar las obligaciones pactadas al momento de su contratación para evitar hacerse acreedor por perjuicios en contra de la empresa en la que preste sus servicios, e incluso, no se debe soslayar que el hecho de renunciar a un empleo no implica necesariamente una renuncia llana de derechos, tal y como esta asentado en la jurisprudencia:

RENUNCIA AL TRABAJO. NO IMPLICA RENUNCIA DE DERECHOS⁶.

Los trabajadores pueden válidamente renunciar al trabajo, sin que tal acto implique renuncia de derechos en los términos de los artículos 123, fracción XXVII, inciso h), de la Constitución y 15 de la Ley Federal del Trabajo de 1931, pues la renuncia al trabajo no presupone la de derecho alguno derivado de la ley o adquirido con motivo de la prestación de sus servicios, sino que constituye una simple manifestación de voluntad de dar por terminada la relación laboral, manifestación que para su validez no requiere de la intervención de las autoridades del trabajo, toda vez que surte sus efectos desde luego, y corresponde a los trabajadores, cuando pretendan objetarla por algún vicio del consentimiento, demostrar tal extremo para obtener su nulidad.

Sexta Época, Quinta Parte.

⁵ Justicia México.

⁶ Época: Séptima Época, Registro: 243059, Instancia: Cuarta Sala, Tipo de Tesis: Jurisprudencia, Fuente: Semanario Judicial de la Federación, Volumen 151-156, Quinta Parte, Materia(s): Laboral, Tesis: Página: 204



NoeDoroteo



044 951 204 21 29



Noé Doroteo

Calle 14 Oriente # 1, Primer Nivel, Edificio administrativo
San Raymundo Jalpan, Oaxaca. CP 71248



NOÉDOROTEO

DIPUTADO LOCAL DISTRITO 17 TLACOTEPEC

De la tesis referida se desprende que, primero. - el trabajador tiene el derecho a renunciar a su empleo cuando así lo estime pertinente, y; segundo.- aun habiendo entregada su renuncia al empleo deben subsistir aquellos derechos que la ley le reconoce.

Debe pues recalcar, que la renuncia que el trabajador puede hacer en cualquier momento del conocimiento del patrón, es un acto personalísimo, pero sobre todo voluntario, por lo que cualquier practica que atente contra dicha libertad es contraria a las disposiciones laborales que la salvaguardan. Acciones como el chantaje, el acoso o la presión para que un trabajador entregue su renuncia, son violatorias de derechos; pero también lo son aquellas practicas que disfrazan la coacción con documentos que supuestamente el trabajador entrega a mutuo propio, cuando en realidad estos fueron entregados a priori, otorgando al empleador un poder desproporcional que puede hacer valer a su arbitrio en detrimento del trabajador.

La entrega de renuncias anticipadas o documentos en blanco que mantiene en su resguardo el empleador se ha convertido en una practica recurrente, la cual deja en completo estado de indefensión al trabajador, pero además lo coloca en condiciones de vulnerabilidad frente al patrón, quien ya de por si se encuentra en un plano de superioridad. No obstante, su notoria arbitrariedad, dicha acción se reviste de legalidad al ser un documento firmado por el propio trabajador, bajo la condición de negarle el empleo o su permanencia en un puesto determinado.

Es menester mencionar que ya existen antecedentes de propuestas que prohíban o sancionen a quienes coaccionen a los trabajadores para entregar renuncias anticipadas o documentos firmados en blanco, tal y como fuere promovido por los legisladores Luisa María Alcalde Luján, Claudia Delgadillo González y Ricardo Pacheco Rodríguez, quienes presentaron al pleno de la LXII legislatura del Congreso de la Unión la iniciativa con proyecto de decreto que reforma los artículos 33 y 1006 de la Ley Federal del Trabajo en materia de renuncias en blanco, en la que se argumenta:

“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



NoeDoroteo



044 951 204 21 29



Noé Doroteo

Calle 14 Oriente # 1, Primer Nivel, Edificio administrativo

San Raymundo Jalpan, Oaxaca. CP 71248



CMX Legislativa

NOÉDOROTEO

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 presume 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”.

La iniciativa referida, pretendía estipular la prohibición de las firmas de documentos en blanco en perjuicio del trabajador. El proyecto de reforma era el siguiente:

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



NocDoroteo



044 951 204 21 29



Noé Doroteo

Calle 14 Oriente # 1, Primer Nivel, Edificio administrativo

San Raymundo Jalpan, Oaxaca. CP 71248



NOÉDOROTEO

DIPUTADO LOCAL INSTITUTO DE TIJALPA

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.

Las propuestas legislativas no se han limitado al espectro del Derecho Laboral, puesto que, algunos Congresos locales han tomado en cuenta que los actos de coacción en contra de los trabajadores para que estos entreguen renunciaciones anticipadas o firmen documentos en blanco son conductas dolosas que afectan el derecho al trabajo libre, al salario justo y a la certeza jurídica de quienes prestan un servicio remunerado, por lo que se ha tenido a bien encuadrar dicha conducta en un tipo penal específico, con el objetivo de inhibir a las personas que coaccionen a algún trabajador y sancionar a quienes las practiquen. Por ejemplo, la reciente reforma al Código Penal de Coahuila sanciona con multa y/o cárcel a quien obligue a sus trabajadores a firmar su renuncia de manera anticipada, como lo difundió su promovente la diputada Claudia Ramírez Pineda, al comentar que en el Congreso de Coahuila se aprobó la reforma al Artículo 406 del Código Penal, cito:

Capítulo Quinto

Falsificación, alteración o uso indebido de documentos

Artículo 406 (Falsificación, adulteración o uso indebido de documentos públicos o privados con efectos jurídicos)

Se impondrá de tres a seis años de prisión y de cien a mil días multa, tratándose de documentos públicos, y de seis meses a tres años de prisión y de cincuenta a quinientos días multa, tratándose de documentos privados, a quien para obtener un beneficio para sí o para otro, o para perjudicar a un tercero:

[...]

IX. (Obligación forzosa para firmar una carta o documento en blanco que implique la renuncia de los derechos del trabajador).

 NoeDoroteo

 044 951 204 21 29

 Noé Doroteo

Calle 14 Oriente # 1, Primer Nivel, Edificio administrativo

San Raymundo Jalpan, Oaxaca. CP 71248



NOÉDOROTEO

El que obligue a los trabajadores a firmar documentos en blanco, o de cualquier otro tipo que impliquen renuncia de los derechos del trabajador, o le imponga obligaciones a éste, con el fin menoscabarlos o anularlos, ya sea que el trabajador labore en una empresa o institución pública o privada.

Los legisladores coahuilenses tomaron en cuenta para su aprobación, el notorio carácter arbitrario con el que se conducen a algunos empleadores para despojar de sus derechos a quienes prestan un servicio subordinado, que, aunque aparentemente legal, constituye un atropello a la garantía de todo individuo a elegir el trabajo que mas le convenga, así como a renunciar en el momento que decida, sin mediar coacción, amenazas o presión alguna. Esto sin mencionar el estado de estrés constante en el que laboran las personas que no cuentan con certeza jurídica alguna de los derechos que les son despojados.

Resulta verosímil mencionar que la practica de simular la firma voluntaria de renuncia (anticipada) es también habitual en las instituciones públicas, en donde se suele contratar en ciertas áreas con la condición de entregar renunciias sin fecha, para garantizar la "lealtad" y "eficiencia" del trabajador. Situación que no debe soslayarse, dado que los servidores públicos son los primeros obligados a conocer y aplicar la ley.

Por lo anterior, someto a consideración de esta honorable soberanía la siguiente:

INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR LA QUE SE ADICIONA LA FRACCIÓN VII DEL ARTÍCULO 229 DEL CÓDIGO PENAL PARA EL ESTADO LIBRE Y SOBERANO DE OAXACA.

CÓDIGO PENAL PARA EL ESTADO LIBRE Y SOBERANO DE OAXACA	
Precepto Actual	Propuesta de Reforma
ARTÍCULO 229.- También incurrirán en las penas señaladas en el artículo 226 de este Código: I.- El que por engaño o sorpresa hiciere que alguien firme un documento público, que no habría firmado sabiendo su contenido;	ARTÍCULO 229.- También incurrirán en las penas señaladas en el artículo 226 de este Código: I.- El que por engaño o sorpresa hiciere que alguien firme un documento público, que no habría firmado sabiendo su contenido;



NoeDoroteo



044 951 204 21 29



Noé Doroteo

Calle 14 Oriente # 1, Primer Nivel, Edificio administrativo

San Raymundo Jalpan, Oaxaca. CP 71248



NOÉDOROTEO

DEPUTADO LOCAL DISTRITO 17 TLASCALAPA

II.- El Notario o cualquier otro funcionario público que, en ejercicio de sus funciones, expida una certificación de hechos que no sean ciertos o dé fe de lo que no consta en autos, registros, protocolos o documentos;

III.- El que, para eximirse de un servicio debido legalmente o de una obligación impuesta por la

Ley, suponga una certificación de enfermedad o impedimento que no tiene, como expedida por un médico cirujano, sea que exista realmente la persona a quien lo atribuye, ya sea ésta imaginaria, o ya tome el nombre de una persona real, atribuyéndole falsamente la calidad de médico o cirujano;

IV.- El médico que certifique falsamente que una persona tiene una enfermedad u otro impedimento bastante para dispensarla de prestar un servicio que exige la ley, o de cumplir una obligación que ésta impone, o para adquirir algún derecho;

V.- El que haga uso de una certificación verdadera expedida para otro, como si lo hubiera sido en su favor o altere la que a él se le expidió;

VI.- El que a sabiendas gestione, obtenga o haga uso para sí o para otro, de un documento falso, sea público o privado.

II.- El Notario o cualquier otro funcionario público que, en ejercicio de sus funciones, expida una certificación de hechos que no sean ciertos o dé fe de lo que no consta en autos, registros, protocolos o documentos;

III.- El que, para eximirse de un servicio debido legalmente o de una obligación impuesta por la

Ley, suponga una certificación de enfermedad o impedimento que no tiene, como expedida por un médico cirujano, sea que exista realmente la persona a quien lo atribuye, ya sea ésta imaginaria, o ya tome el nombre de una persona real, atribuyéndole falsamente la calidad de médico o cirujano;

IV.- El médico que certifique falsamente que una persona tiene una enfermedad u otro impedimento bastante para dispensarla de prestar un servicio que exige la ley, o de cumplir una obligación que ésta impone, o para adquirir algún derecho;

V.- El que haga uso de una certificación verdadera expedida para otro, como si lo hubiera sido en su favor o altere la que a él se le expidió;

VI.- El que a sabiendas gestione, obtenga o haga uso para sí o para otro, de un documento falso, sea público o privado.

VII.- Al patrón o empleador que obligue o coaccione a algún trabajador para que le haga entrega de su renuncia anticipada o que firme documentos en blanco para menoscabar sus derechos laborales. En los casos que el patrón o empleador sea un servidor



NoeDoroteo



044 951 204 21 29



Noé Doroteo

Calle 14 Oriente # 1, Primer Nivel, Edificio administrativo

San Raymundo Jalpan, Oaxaca. CP 71248



NOÉ DOROTEO

DIPUTADO LOCAL INSTITUCIÓN REVOLUCIONARIA

	público, además de la sanción estipulada en el artículo 226 de este Código, se le destituirá del cargo.
--	---

ARTÍCULOS TRANSITORIOS:

PRIMERO. El presente Decreto entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Periódico Oficial del Gobierno del Estado.

ATENTAMENTE

DIP. NOÉ DOROTEO CASTILLEJOS

Oaxaca de Juárez, Oaxaca a 04 de febrero de 2020



NoeDoroteo



044 951 204 21 29



Noé Doroteo

Calle 14 Oriente # 1, Primer Nivel, Edificio administrativo

San Raymundo Jalpan, Oaxaca. CP 71248