

INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE ADICIONAN LOS PÁRRAFOS QUINTO Y SEXTO AL ARTÍCULO 357 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, SE ADICIONA UN ARTÍCULO 69 BIS A LA LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, REGLAMENTARIA DEL APARTADO B) DEL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL, Y SE ADICIONA UN ARTÍCULO 64 QUÁTER A LA LEY GENERAL DE RESPONSABILIDADES ADMINISTRATIVAS

El que suscribe, **Senador Alfonso Cepeda Salas**, integrante del Grupo Parlamentario de Morena en la LXVI Legislatura del Senado de la República, con fundamento en lo dispuesto en los artículos 71, fracción II, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, así como en los artículos 8, numeral 1, fracción I; 164 y 169 del Reglamento del Senado de la República, presento a consideración de esta Soberanía, Iniciativa con Proyecto de Decreto por el que se adicionan los párrafos quinto y sexto al artículo 357 de la Ley Federal del Trabajo, se adiciona un artículo 69 Bis a la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B) del Artículo 123 Constitucional, y se adiciona un artículo 64 Quáter a la Ley General de Responsabilidades Administrativas, al tenor de la siguiente:

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

ANTECEDENTES

El sindicalismo a escala mundial tiene sus antecedentes más acabados en la Revolución Industrial, a finales del siglo XVIII, época en la cual las relaciones entre obreros y patrones tuvo un punto de inflexión, derivado de las extremas condiciones de trabajo y los abusos a que fue sujeta la clase trabajadora, lo que marcó el rumbo para una regulación jurídica en materia laboral. De ahí que, a mediados del siglo XIX, el derecho laboral comenzó a desarrollarse de manera específica en distintos países del orbe.

El sindicato en México es una de las conquistas laborales más importantes, gracias a la lucha constante de trabajadores inconformes por las pésimas

condiciones que existían en los centros de trabajo que de manera unilateral y arbitraria fijaban los patrones. Conquista laboral que fue fruto de la Tercera Transformación que tuvo México, consagrándose en la Constitución de 1917.

En México, la primera Ley Federal del Trabajo se promulgó el 28 de agosto de 1931, la cual reguló prácticamente todos los aspectos principales del derecho laboral: los individuales, los colectivos, los administrativos y los procesales¹.

La actual Ley Federal del Trabajo establece, entre otros aspectos, que las normas del trabajo tienden a conseguir el equilibrio entre los factores de la producción y la justicia social, así como propiciar el trabajo digno o decente en todas las relaciones laborales, el cual incluye el respeto irrestricto a los derechos colectivos de los trabajadores, tales como la libertad de asociación, la autonomía, el derecho de huelga y la negociación colectiva.

En la esfera del derecho laboral, el sindicato representa una de las figuras más importantes, ya que otorga a la persona trabajadora seguridad en la defensa de sus derechos; la obtención de mejores condiciones de trabajo en la relación obrero patronal; la garantía de libre asociación; y la posibilidad de formalizar en un documento sus derechos derivados de la relación de trabajo que la parte patronal está obligada a respetar.

Sin embargo, la figura sindical en México ha tenido momentos muy oscuros en la historia, asociados con el modelo neoliberal que recrudeció durante casi cuarenta años, sobre todo por las reformas emprendidas a mediados de la década de 1980 para liberalizar el mercado, las cuales socavaron las bases económicas de la alianza entre el movimiento obrero organizado y la élite política gobernante.

La injerencia del Estado en la organización y funcionamientos de los sindicatos, a fin de tener a la clase trabajadora bajo el yugo de la opresión, dio paso a dirigentes sindicales a modo y, por lo tanto, intocables, pues estaban al servicio de las cúpulas política y económica, no de sus agremiados.

¹ <https://www.cndh.org.mx/noticia/se-promulga-la-primera-ley-federal-del-trabajo-0#:~:text=Fue%20creada%20el%2017%20de,y%20los%20procesales%5B4%5D>.

Prueba de ello es el salario mínimo insuficiente y precarizado, justificado por el mito de que, si aumentaba el salario mínimo, en consecuencia, aumentaría la inflación, lo que traería repercusiones negativas a la economía nacional. Fue con la llegada de la Cuarta Transformación que se desmintió este mito, a través de una exitosa política laboral que comprendió tres aspectos fundamentales:

1. Aumento del salario mínimo, a fin de que la fijación anual de los salarios mínimos, o la revisión de los mismos, nunca estará por debajo de la inflación observada durante el periodo de su vigencia transcurrido.
2. Prohibición del Outsourcing (subcontratación), a fin de salvaguardar los derechos laborales y a la seguridad social de las y los trabajadores.
3. Democratización y libertad sindical, a efecto de garantizar el derecho a la libre sindicación.

Los incrementos del salario mínimo rompieron varios mitos y dogmas económicos, convirtiéndose en el centro de la política laboral, cuyo fin no fue únicamente ganar un salario digno, sino asegurar el acceso al bienestar individual y colectivo.

El salario mínimo es una de las políticas más exitosas de la Cuarta Transformación. Se ha recuperado su poder adquisitivo en 117% a enero de 2024, y en la franja fronteriza se recuperó en 227%. De acuerdo con el Banco Mundial, la mejora en el ingreso de los trabajadores y el aumento en el universo de personas que tienen empleo impulsó a 9.5 millones de mexicanos y mexicanas a salir de la pobreza entre 2018 y 2024, una cifra que no tiene precedente para un periodo de seis años.

Asimismo, el Banco Mundial sostuvo que los cambios en el mercado laboral impulsaron la reducción de la pobreza. Por una parte, el ingreso real per cápita, ajustado por el costo de la canasta alimentaria, creció 8.2% entre el cuarto trimestre de 2022 y el mismo periodo de 2023, avance al que se sumó la reducción de la tasa de desempleo de 3.7 a 2.7% en el periodo analizado, al tiempo que la tasa de informalidad bajó de 55.8 a 54.8% y la de participación subió de 59.7 a 60.5%.

En este sentido, el Sexto Informe de Gobierno refiere que las políticas públicas en materia laboral, como el aumento del salario mínimo y la eliminación de la subcontratación, generaron mejoras significativas en distintos indicadores. En 2023 se observaron mínimos históricos en la tasa de desempleo, informalidad y pobreza laboral. Además, no debemos soslayar que se redujo la brecha de género por ingreso en 25% y el salario promedio del sector formal del país ha crecido al menos 24.8%.

En el segundo piso de la Cuarta Transformación, la primera presidenta de México se ha comprometido a que en 2026 el salario mínimo a nivel nacional sea de al menos dos veces la línea de pobreza por ingresos en el ámbito urbano que calcula el CONEVAL, para alcanzar un salario mínimo que sea suficiente para satisfacer las necesidades más básicas de una familia mexicana. Y fijó como meta para 2030 que el salario mínimo alcance el máximo histórico desde 1976, recuperando así todo el poder adquisitivo que se perdió durante el periodo neoliberal, el cual será suficiente para que una familia tenga acceso a los productos básicos y a una vivienda digna, siendo el más alto en la historia de México, ya que representará alrededor de 2.5 canastas básicas.

El principal objetivo de la prohibición de la subcontratación (outsourcing) fue poner fin a los esquemas abusivos que utilizaron algunas empresas en detrimento de los derechos laborales de las y los trabajadores, que afectaban, entre otros aspectos, sus pensiones, estabilidad laboral, pago de utilidades e indemnizaciones, así como la posibilidad de obtener créditos para adquirir una vivienda.

Esta injusta práctica también impactó negativamente a las empresas que sí cumplían con todas y cada una de sus obligaciones, tanto laborales como fiscales, ocasionando una competencia desleal por parte de las que no cumplían o evadían impuestos, lo que derivó en otras prácticas ilícitas, como el lavado de dinero, ya que a través de dichas empresas se creaban las factureras que evaden el pago de contribuciones y cuotas de seguridad social.

Debido a lo anterior, se fortalecieron otras acciones de las autoridades con el propósito de desalentar las prácticas ilegales, lo que permitió establecer un piso parejo para que las empresas cumplieran con sus obligaciones.

Por otro lado, es de recordar que el 1° de mayo de 2019 se publicó en el Diario Oficial de la Federación el Decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo en materia sindical, una reforma amplia, histórica y profunda, centrada en cuatro grandes tópicos:

- Libertad y democracia sindical, para garantizar el derecho de libre afiliación, la autonomía de los sindicatos y la prohibición de todo acto de injerencia en su vida interna, así como establecer procedimientos democráticos para garantizar la representatividad sindical y la negociación colectiva auténtica.
- Justicia laboral expedita, a fin de crear una etapa de conciliación obligatoria, para lo cual se establecieron juicios laborales más ágiles, en presencia de un juez, privilegiando los principios procesales de oralidad, inmediación, continuidad, concentración y publicidad.
- Transparencia sindical, en aras de que las y los trabajadores conozcan el uso y destino de sus cuotas sindicales, al tiempo que se fortalecieron los procesos de negociación colectiva y se fomentó el desvanecimiento de los contratos de protección patronal, con la finalidad de incrementar el bienestar de las y los trabajadores.
- Inclusión con perspectiva de género, estableciendo a los sindicatos un nuevo enfoque en la participación, representación, diálogo y negociación entre sus integrantes, dando paso a una renovación de valores y prácticas en las relaciones entre las y los agremiados y dirigencias para hacer efectiva la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres.

El nuevo modelo laboral y sindical desmanteló un viejo modelo, dejando atrás las malas prácticas que afectaban el libre desarrollo de los derechos laborales de las y los trabajadores, y modernizó el sistema de justicia en la materia, ya que sentó las bases para una verdadera transformación en el ámbito sindical y de negociación colectiva, bajo los principios de democracia y autonomía.

Este cambio sustancial en la norma limitó la discrecionalidad gubernamental, fortaleció el Estado de derecho y restituyó las garantías colectivas de las y los trabajadores de México.

La reforma laboral materializada por la Cuarta Transformación es producto de la lucha que, por décadas, han llevado a cabo las y los trabajadores mexicanos en defensa del trabajo y salario dignos, así como por una representación legal, legítima y verdadera de sus sindicatos, a fin de dar respuesta a sus demandas de justicia salarial y laboral.

La democracia y libertad sindical son los pilares del nuevo modelo laboral, son derechos consagrados en la Constitución, leyes federales y Tratados Internacionales y son una garantía de las y los trabajadores tutelada por el Estado mexicano.

En la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos se reconoce el derecho de los obreros y de los empresarios para coaligarse en defensa de sus intereses, ya sea en sindicatos, asociaciones profesionales u otro tipo de agrupaciones, conforme a la fracción XVI del apartado A del artículo 123.

XVI. Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc.

Asimismo, la fracción X del apartado B del artículo 123 reconoce el derecho de asociación de los trabajadores al servicio del Estado.

X. Los trabajadores tendrán el derecho de asociarse para la defensa de sus intereses comunes [...]

Por su parte, el artículo 356 de la Ley Federal del Trabajo dispone que el sindicato es la "asociación de trabajadores o patrones, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses", y el artículo 67 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B del artículo 123 Constitucional, establece que "los sindicatos son las asociaciones de trabajadores que laboran en una misma dependencia, constituidas para el estudio, mejoramiento y defensa de sus intereses comunes".

En este sentido, los sindicatos pueden ser conformados por trabajadores o por patrones, no requieren autorización previa y jurídicamente son personas morales con capacidad para adquirir bienes muebles e inmuebles destinados al objeto de su institución, así como para defender sus derechos ante todas las autoridades y ejercer las acciones que correspondan. También representan a sus integrantes en la defensa de sus derechos individuales.

Connotados tratadistas se han pronunciado sobre el derecho de sindicación y negociación colectiva, tal es el caso de²:

- Von Potobsky y Bartolomei, quien señala que el reconocimiento del derecho de sindicación, como uno de los derechos fundamentales, se inscribe con toda naturalidad en el contexto de una organización tripartita, cuya representación del sector empleador y trabajador se realiza a través de las respectivas organizaciones profesionales; y
- Emilio Morgado, cuya tesis reconoce que el principio de libertad sindical y los derechos de asociación y de negociación colectiva, así como la cooperación, la colaboración y la participación, están expresamente incorporados a la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), forman parte de los fines y objetivos de la Organización y constituyen principios fundamentales que deben inspirar la política de sus Estados miembros.

El Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (nº 87)³ establece en su artículo 2 que: “Los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas”.

² <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/8/3809/10.pdf>

³ <https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/freedom-association-and-protection-right-organize-convention>

De igual forma, dicho Convenio regula lo referente a la autonomía sindical y a la no intervención por parte de las autoridades, tal y como se establece en su artículo 3, que dice:

“1. Las organizaciones de trabajadores y de empleadores tienen el derecho de redactar sus estatutos y reglamentos administrativos, el de elegir libremente sus representantes, el de organizar su administración y sus actividades y el de formular su programa de acción.

2. Las autoridades públicas deberán abstenerse de toda intervención que tienda a limitar este derecho o a entorpecer su ejercicio legal”.

Por su parte, el Convenio 98 de la Organización Internacional del Trabajo sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva establece en su artículo 1: Los trabajadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo.

La autonomía sindical constituye a todas luces un componente básico e imprescindible de la libertad sindical, pues permite que el derecho de asociación (consagrado en múltiples instrumentos jurídicos, universales y regionales, así como en nuestra Constitución y en la Ley Federal del Trabajo como un derecho fundamental) pueda ejercerse y funcionar libremente para la plena consecución de los respectivos objetivos de las organizaciones de trabajadores y empleadores, sin obstáculos ni intromisión por parte del Estado.

Finalmente, no sobra traer a la memoria que, de acuerdo con la Tesis Aislada 817000⁴ de la Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN), una de las formas de protección a la clase trabajadora, requiere la más amplia libertad para su autodeterminación, pudiéndose estimar en todo acto del poder público que signifique una intromisión del mismo en la actuación y en el

⁴SCJN, Registro digital: 817000, Quinta Época, Materia(s): Laboral, Fuente: Informes Tipo: Tesis Aislada. https://bj.scjn.gob.mx/doc/tesis/tvZqMHYBN_4klb4H6VFv/%22Estibadores%22

mecanismo interno de las agrupaciones sindicales se traduce en una merma de esa libertad.

SINDICATOS

Es indudable que el legislador ha establecido claramente el principio de que el Estado proteja a la clase obrera del país, así como que la organización sindical sea fomentada y respetada por los órganos del poder público; pero evidentemente el desarrollo del sindicalismo, que constituye una de las formas de protección a la clase trabajadora, requiere la más amplia libertad para su autodeterminación, pudiéndose estimar en todo acto del poder público que signifique una intromisión del mismo en la actuación y en el mecanismo interno de las agrupaciones sindicales se traduce en una merma de esa libertad. Tanto el artículo 123 constitucional como la Ley Federal del Trabajo establecen la participación del Estado en cuanto al fomento y a la protección de la organización sindical; pero en ninguna forma facultan al poder público para intervenir en la vida interna de los sindicatos. Más aún, la Ley Reglamentaria del Artículo 123 Constitucional garantiza el funcionamiento democrático de las organizaciones sindicales.

CONSIDERACIONES

Desde el inicio de la Cuarta Transformación se han fortalecido y salvaguardado todos los derechos de las y los mexicanos, en específico, en materia laboral, por lo en el segundo piso debemos continuar por la misma ruta.

El actual modelo laboral limita la discrecionalidad de las autoridades y garantiza los derechos colectivos a las y los trabajadores, quienes por fin están en posibilidad de ejercerlos libremente después de décadas de haberles sido negado su derecho con la complicidad de sindicatos auspiciados por el poder económico y político durante el periodo neoliberal; sin embargo es necesario realizar adecuaciones legales con el objeto de

tener normas que respondan a los retos actuales en materia de transparencia y lucha contra la corrupción, en aras de hacer prevalecer el Estado de derecho.

Debemos perfeccionar el marco jurídico en beneficio de la clase trabajadora y del fortalecimiento de la autonomía del sindicalismo mexicano, con el objetivo de incorporar herramientas a la ley que pongan un freno contundente a la corrupción y destierren para siempre los vicios del pasado.

De ahí que la Iniciativa que se somete a consideración apuntala el esfuerzo realizado en materia laboral por la Cuarta Transformación y continúa por la misma senda, con el firme propósito de alcanzar la justicia social y el bienestar de las personas trabajadoras de México.

PROBLEMÁTICA Y PROPUESTA

Desafortunadamente, los resabios del pasado están aún presentes en el actuar de algunas personas servidoras públicas en los tres Poderes y niveles de Gobierno, por lo que es necesario reformar la Ley Federal del Trabajo, la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y la Ley General de Responsabilidades Administrativas con el objeto de prevenir y sancionar cualquier injerencia perniciosa que atente contra la libertad y la autonomía sindical y los derechos de los sindicatos, a fin de contribuir al combate de la corrupción y defender los derechos de las y los trabajadores de México, tanto del apartado A como del apartado B del artículo 123 de la Norma Fundamental.

Es necesario reformar los ordenamientos señalados para dejar claro cuál es la conducta no deseada, a fin de desalentar su comisión, así como imponer una sanción proporcional al daño causado que evite futuros actos que extralimiten la normatividad a que están sujetas las personas servidoras públicas y al mandato explícito que se propone en la presente Iniciativa.

En consecuencia, se adicionan dos párrafos al artículo 357 de la Ley Federal del Trabajo, a fin de:

- Ampliar el catálogo de los que se consideran actos de injerencia, incluyendo así las acciones realizadas por las personas servidoras públicas tendientes a entorpecer el cabal y libre desarrollo de las elecciones sindicales, las condiciones de elegibilidad, la reelección y/o la destitución de la directiva; y
- Consignar que cualquier acto de injerencia por parte de las personas servidoras públicas realizado por sí o interpósita persona será considerada falta administrativa grave en los términos de la Ley General de Responsabilidades Administrativas, sin perjuicio de las demás sanciones que les correspondan.

Por otro lado, se adiciona un Artículo 69 Bis a la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B) del Artículo 123 Constitucional, con el objeto de:

- Establecer que los sindicatos deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de injerencia por parte de las y los titulares a que se refiere el Artículo 1o. de esta Ley o de cualquier persona servidora pública en su constitución, funcionamiento o administración;
- Consignar que serán considerados actos de injerencia las acciones o medidas tendientes a fomentar la constitución de organizaciones de trabajadores o a apoyarlas de cualquier forma con el fin de colocarlas bajo su control, así como las acciones realizadas por las personas servidoras públicas tendientes a entorpecer el cabal y libre desarrollo de las elecciones sindicales, las condiciones de elegibilidad y/o la destitución de la directiva;
- Señalar expresamente que las prestaciones pactadas en las Condiciones Generales de Trabajo no serán consideradas como actos de injerencia; y
- Mandatar que cualquier acto de injerencia por parte de las y los titulares a que se refiere el Artículo 1o. de la Ley o de cualquier persona servidora pública realizado por sí o interpósita persona será considerada falta administrativa grave en los términos de la Ley

General de Responsabilidades Administrativas, sin perjuicio de las demás sanciones que les correspondan.

Debido a lo anterior, y con el objetivo de dotar de integralidad, congruencia y armonía jurídica a las normas en la materia, se adiciona un artículo 64 Quáter a la Ley General de Responsabilidades Administrativas (LGRA), a efecto de establecer que:

- Se considerará falta administrativa grave cualquier acción tendiente a entorpecer el cabal y libre desarrollo de las elecciones sindicales, las condiciones de elegibilidad, la reelección y/o la destitución de las directivas de los sindicatos, así como cualquier acto u omisión que viole los derechos de los sindicatos establecidos en el artículo 359 de la Ley Federal del Trabajo.

Es de recordar que, de acuerdo al artículo 78 de la LGRA, las sanciones administrativas que imponga el Tribunal a los Servidores Públicos, derivado de los procedimientos por la comisión de faltas administrativas graves, consistirán en: suspensión del empleo, cargo o comisión; destitución del empleo, cargo o comisión; sanción económica; e inhabilitación temporal para desempeñar empleos, cargos o comisiones en el servicio público y para participar en adquisiciones, arrendamientos, servicios u obras públicas.

Además, dicho ordenamiento dispone que, a juicio del Tribunal, podrán ser impuestas a la persona infractora una o más de las sanciones señaladas, siempre y cuando sean compatibles entre ellas y de acuerdo con la gravedad de la falta administrativa. La suspensión del empleo, cargo o comisión que se imponga podrá ser de treinta a noventa días naturales, y, en caso de que se determine la inhabilitación, ésta será de uno hasta diez años si el monto de la afectación de la falta administrativa grave no excede doscientas veces el valor diario de la Unidad de Medida y Actualización, y de diez a veinte años si el monto excede dicho límite. Cuando no se cause daños o perjuicios ni exista beneficio o lucro alguno, se podrán imponer de tres meses a un año de inhabilitación.

Bajo esta tesitura, es menester señalar que el artículo 359 de la Ley Federal del Trabajo ordena que los sindicatos tienen derecho a redactar sus estatutos

y reglamentos, elegir libremente a sus representantes, organizar su administración y sus actividades y formular su programa de acción.

Finalmente, se estima importante precisar que, conforme al mandato de ley, las personas servidoras públicas deberán observar en el desempeño de su empleo, cargo o comisión, los principios de disciplina, legalidad, objetividad, profesionalismo, honradez, lealtad, imparcialidad, integridad, rendición de cuentas, eficacia y eficiencia que rigen el servicio público, así como conducirse con rectitud sin utilizar su empleo, cargo o comisión para obtener o pretender obtener algún beneficio, provecho o ventaja personal o a favor de terceros.

A efecto de tener mayor claridad sobre la reforma propuesta, se ofrece el siguiente cuadro comparativo:

LEY FEDERAL DEL TRABAJO	
Texto Vigente	Texto Propuesto
<p>Artículo 357.- Los trabajadores y los patrones, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a éstas, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas.</p> <p>Las organizaciones de trabajadores y de patrones deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de injerencia de unas respecto de las otras, ya se realice directamente o por medio de sus representantes en su constitución, funcionamiento o administración.</p> <p>Se consideran actos de injerencia las acciones o medidas tendientes a</p>	<p>Artículo 357.- Los trabajadores y los patrones, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a éstas, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas.</p> <p>Las organizaciones de trabajadores y de patrones deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de injerencia de unas respecto de las otras, ya se realice directamente o por medio de sus representantes en su constitución, funcionamiento o administración.</p> <p>Se consideran actos de injerencia las acciones o medidas tendientes a</p>

<p>fomentar la constitución de organizaciones de trabajadores dominadas por un patrón o una organización de patronos, o a apoyar de cualquier forma a organizaciones de trabajadores con objeto de colocarlas bajo su control. Las prestaciones pactadas en la contratación colectiva no serán consideradas como actos de injerencia.</p> <p>Cualquier injerencia indebida será sancionada en los términos que disponga la Ley.</p> <p>Sin Correlativo.</p> <p>Sin Correlativo.</p>	<p>fomentar la constitución de organizaciones de trabajadores dominadas por un patrón o una organización de patronos, o a apoyar de cualquier forma a organizaciones de trabajadores con objeto de colocarlas bajo su control. Las prestaciones pactadas en la contratación colectiva no serán consideradas como actos de injerencia.</p> <p>Cualquier injerencia indebida será sancionada en los términos que disponga la Ley.</p> <p>Asimismo, serán considerados actos de injerencia, las acciones realizadas por las personas servidoras públicas, tendientes a entorpecer el cabal y libre desarrollo de las elecciones sindicales, las condiciones de elegibilidad, la reelección y/o la destitución de la directiva sindical.</p> <p>Cualquier acto de injerencia por parte de las personas servidoras públicas realizado por sí o interpósita persona será considerada falta administrativa grave en los términos de la Ley General de Responsabilidades Administrativas, sin perjuicio de las demás sanciones que les correspondan.</p>
---	--

**LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL
ESTADO, REGLAMENTARIA DEL APARTADO B) DEL ARTÍCULO 123
CONSTITUCIONAL**

Texto Vigente	Texto Propuesto
<p>Sin Correlativo.</p>	<p>Artículo 69 Bis. Los sindicatos deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de injerencia por parte de las y los titulares a que se refiere el Artículo 1o. de esta Ley o cualquier persona servidora pública, en su constitución, funcionamiento o administración.</p> <p>Se consideran actos de injerencia las acciones o medidas tendientes a fomentar la constitución de organizaciones de trabajadores o a apoyarlas de cualquier forma con objeto de colocarlas bajo su control. Las prestaciones pactadas en las Condiciones Generales de Trabajo no serán consideradas como actos de injerencia.</p> <p>Asimismo, serán considerados actos de injerencia, las acciones realizadas por las personas servidoras públicas, tendientes a entorpecer el cabal y libre desarrollo de las elecciones sindicales, las condiciones de elegibilidad y/o la destitución de la directiva.</p>

	<p>Cualquier acto de injerencia por parte de las y los titulares a que se refiere el Artículo 1o. de esta Ley o cualquier persona servidora pública realizado por sí o interpósita persona será considerada falta administrativa grave en los términos de la Ley General de Responsabilidades Administrativas, sin perjuicio de las demás sanciones que les correspondan.</p>
--	---

LEY GENERAL DE RESPONSABILIDADES ADMINISTRATIVAS	
Texto Vigente	Texto Propuesto
<p>Sin Correlativo.</p>	<p>Artículo 64 Quáter. Es falta administrativa grave, cualquier acción tendiente a entorpecer el cabal y libre desarrollo de las elecciones sindicales, las condiciones de elegibilidad, la reelección y/o la destitución de las directivas de los sindicatos, así como cualquier acto u omisión que viole los derechos de los sindicatos establecidos en la Ley Federal del Trabajo y en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B) del Artículo 123 Constitucional.</p>

Por lo antes expuesto y fundado, se somete a consideración del Pleno del Senado de la República el siguiente proyecto de:

DECRETO POR EL QUE SE ADICIONAN LOS PÁRRAFOS QUINTO Y SEXTO AL ARTÍCULO 357 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, SE ADICIONA UN ARTÍCULO 69 BIS A LA LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, REGLAMENTARIA DEL APARTADO B) DEL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL, Y SE ADICIONA UN ARTÍCULO 64 QUÁTER A LA LEY GENERAL DE RESPONSABILIDADES ADMINISTRATIVAS

ARTÍCULO PRIMERO. – Se adicionan los párrafos quinto y sexto al artículo 357 de la Ley Federal del Trabajo, para quedar como sigue:

Artículo 357.- Los trabajadores y los patrones, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a éstas, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas.

Las organizaciones de trabajadores y de patrones deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de injerencia de unas respecto de las otras, ya se realice directamente o por medio de sus representantes en su constitución, funcionamiento o administración.

Se consideran actos de injerencia las acciones o medidas tendientes a fomentar la constitución de organizaciones de trabajadores dominadas por un patrón o una organización de patrones, o a apoyar de cualquier forma a organizaciones de trabajadores con objeto de colocarlas bajo su control. Las prestaciones pactadas en la contratación colectiva no serán consideradas como actos de injerencia.

Cualquier injerencia indebida será sancionada en los términos que disponga la Ley.

Asimismo, serán considerados actos de injerencia, las acciones realizadas por las personas servidoras públicas, tendientes a entorpecer el cabal y libre desarrollo de las elecciones sindicales, las condiciones de elegibilidad, la reelección y/o la destitución de la

directiva.

Cualquier acto de injerencia por parte de las personas servidoras públicas realizado por sí o interpósita persona será considerada falta administrativa grave en los términos de la Ley General de Responsabilidades Administrativas, sin perjuicio de las demás sanciones que les correspondan.

ARTÍCULO SEGUNDO. Se adiciona un artículo 69 Bis a la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B) del Artículo 123 Constitucional, para quedar como sigue:

Artículo 69 Bis. Los sindicatos deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de injerencia por parte de las y los titulares a que se refiere el Artículo 1o. de esta Ley o cualquier persona servidora pública, en su constitución, funcionamiento o administración.

Se consideran actos de injerencia las acciones o medidas tendientes a fomentar la constitución de organizaciones de trabajadores o a apoyarlas de cualquier forma con objeto de colocarlas bajo su control. Las prestaciones pactadas en las Condiciones Generales de Trabajo no serán consideradas como actos de injerencia.

Asimismo, serán considerados actos de injerencia, las acciones realizadas por las personas servidoras públicas, tendientes a entorpecer el cabal y libre desarrollo de las elecciones sindicales, las condiciones de elegibilidad y/o la destitución de la directiva sindical.

Cualquier acto de injerencia por parte de las y los titulares a que se refiere el Artículo 1o. de esta Ley o cualquier persona servidora pública realizado por sí o interpósita persona será considerada falta administrativa grave en los términos de la Ley General de Responsabilidades Administrativas, sin perjuicio de las demás sanciones que les correspondan.

ARTÍCULO TERCERO. Se adiciona un artículo 64 Quáter a la Ley General de Responsabilidades Administrativas, para quedar como sigue:

Artículo 64 Quáter. Es falta administrativa grave, cualquier acción tendiente a entorpecer el cabal y libre desarrollo de las elecciones sindicales, las condiciones de elegibilidad, la reelección y/o la destitución de las directivas de los sindicatos, así como cualquier acto u omisión que viole los derechos de los sindicatos establecidos en la Ley Federal del Trabajo y en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B) del Artículo 123 Constitucional.

TRANSITORIOS

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

SEGUNDO. Dentro de los 45 días siguientes a la entrada en vigor del presente Decreto y de conformidad con lo previsto en el mismo, las Legislaturas de las entidades federativas, en el ámbito de sus respectivas competencias, deberán realizar las adecuaciones normativas correspondientes.

Senado de la República, a 10 de septiembre de 2024.


SENADOR ALFONSO CEPEDA SALAS
