

## **INICIATIVA QUE REFORMA DIVERSAS DISPOSICIONES DE LAS LEYES FEDERALES DEL TRABAJO; Y DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, REGLAMENTARIA DEL APARTADO B DEL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL, SUSCRITA POR LA DIPUTADA ARACELI OCAMPO MANZANARES, DEL GRUPO PARLAMENTARIO DE MORENA**

La suscrita, diputada **Araceli Ocampo Manzanares**, integrante del Grupo Parlamentario de Morena en la LXIV Legislatura de la Cámara de Diputados del Congreso de la Unión, con fundamento en lo señalado en los artículos: 71, fracción II, 78 fracción III de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 55, fracción II, 179 y 94 del Reglamento para el Gobierno Interior del Congreso General de los Estados Unidos Mexicanos, somete a consideración de esta soberanía, la siguiente **iniciativa con proyecto de decreto por el que se reforman 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**, al tenor de la siguiente:

### **Exposición de Motivos**

Vivimos un momento crucial tanto a nivel internacional como local, ya que debemos afrontar las consecuencias de diversa índole, pero sobre todo económicas, que conlleva la actual crisis sanitaria ocasionada por la Covid-19. Los efectos provocados por esta crisis son de largo aliento y afectan con particularidad a las economías, y, en consecuencia, a las políticas públicas asumidas por los Estados en todos los países, incluido el nuestro.

Kristalina Georgieva, actual directora del Fondo Monetario Internacional (FMI), ha señalado que, producto de esta pandemia, la economía mundial entrará en la peor recesión desde la Gran Depresión de 1929.<sup>1</sup> Esto afectará a los países más pobres; en palabras de la propia directora del FMI: “Hace solo tres meses esperábamos aumentos en el ingreso per cápita de más de 160 países en 2020. Hoy, ese número se ha invertido: proyectamos que más de 170 naciones experimentarán una disminución del ingreso per cápita este año”.<sup>2</sup>

Para el Banco Mundial, en su reciente informe, los efectos de la pandemia generarán “la peor recesión desde la Segunda Guerra Mundial, y la primera vez desde 1870 en que tantas economías experimentarían una disminución del producto per cápita”.<sup>3</sup>

Las estimaciones más optimistas luego del estallido de la Covid-19 preveían que la tasa de crecimiento de la economía mundial disminuiría al 1 por ciento o menos. A medida que la pandemia se fue extendiendo, las previsiones fueron reduciendo el crecimiento esperado: por ejemplo, Goldman Sachs (al 24 de marzo de 2020) indicaba caídas anuales del PIB de 9 por ciento en la zona del euro y el 2.1 por ciento en el Japón.<sup>4</sup>

Para el caso de Estados Unidos y China, los mayores socios comerciales de nuestro país, el panorama no es más alentador: mientras que Estados Unidos tendría una contracción de un 30 por ciento de su crecimiento para segundo trimestre (un 5 por ciento en el total de 2020),<sup>5</sup> en el caso chino, su PIB cayó en el primer trimestre por primera vez desde 1976, como consecuencia de la pandemia, a un 6.8 por ciento interanual.<sup>6</sup> Este es un escenario de recesión mundial; más aún, las economías podrían incluso enfrentarse a una contracción de mediano plazo sin una rápida recuperación, pero que sería totalmente adverso este 2020.<sup>7</sup> Para el caso de Estados Unidos, el Banco Mundial prevé la caída en un 6.1 por ciento, un 9.1 por ciento para el área euro, y un 8.1 por ciento para Japón.<sup>8</sup>

El panorama no es mejor para Latinoamérica. El FMI estima que la actividad económica en América Latina y el Caribe se reducirá un 5.2 por ciento este año, por los efectos de la crisis sanitaria mundial que afecta las cadenas de suministro y la demanda interna y externa, entre otros factores, aunque espera que se recupere parcialmente en 2021 y crezca un 3.4 por ciento.<sup>9</sup> Por su parte, el Banco Mundial prevé, en su informe de junio, un duro golpe para las principales economías de la región, con una contracción de 12 por ciento en Perú, 8 por ciento en Brasil, 7.5 por

ciento Argentina, 7.4 por ciento en Ecuador, 5.9 por ciento en Bolivia, 4.9 por ciento en Colombia y 4.3 por ciento en Chile.<sup>10</sup>

Los economistas de la ONU estiman que el virus podría costar a la economía mundial 1 billón de dólares como mínimo este año, tal vez mucho más.<sup>11</sup>

Esto se profundiza enormemente a nivel laboral. Las estimaciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) indican un aumento del desempleo mundial de entre 5.3 millones de personas y 24.7 millones de personas, con una base de 188 millones de personas desocupadas en 2019. En un escenario “medio”, el aumento del desempleo sería de 13 millones de personas.<sup>12</sup> El ente internacional dedicado a temas laborales indica que son los grupos de población vulnerables quienes trabajan en el sector informal y los trabajadores migrantes, los que más sufran los efectos de la recesión económica, el aumento de la informalidad y el desempleo, además del empeoramiento general de la calidad de vida, las crisis sanitarias y las deficiencias de los sistemas de protección social, entre otras consecuencias adversas de la crisis.<sup>13</sup>

Este panorama, refleja la importancia del rol del Estado en temas sociales y especialmente laborales, lo que es una de las esencias del constitucionalismo social instaurado por nuestra ya centenaria Constitución federal vigente, y uno de los roles claves asumidos con particular énfasis a propósito de la reforma constitucional de 2011, en materia de derechos humanos.

Como bien nos ha recordado, en su momento, Mario de la Cueva, sería el alemán Otto von Gierke quien, en 1868, incluye al Derecho social como una categoría diferenciada y complementaria del Derecho público y del Derecho privado, en el que el Estado asume sus obligaciones de contrapeso en el ámbito de las relaciones de trabajo (y los derechos de estas derivados), por considerar a la persona “no como persona plenamente individual, sino en sus relaciones con el cuerpo social”.<sup>14</sup>

Esta afectación se da en particulares circunstancias en nuestro país, dado que, como se sabe, el 56.7 por ciento de los trabajadores se encuentran en la economía informal, según datos del Inegi actualizados al 2017, y aportan el 38.4 por ciento de la actividad económica de nuestro país.<sup>15</sup> Esto impacta directamente en la posibilidad tanto de establecer una cuarentena absoluta, como de eventualmente proyectarse a conseguir un empleo formal.

Pero no debe observarse únicamente el panorama del empleo informal, sino que, inclusive, el ámbito del empleo formal significa una realidad compleja, en momentos en que el país pretende superar el modelo neoliberal, que nos llevó a profundos rezagos en materia social, en los más amplios ámbitos.

Nuestro país tiene una tradición ya centenaria, reconocida a nivel mundial en el ámbito del derecho, y del derecho constitucional, en particular, de haber aportado a la humanidad el constitucionalismo social, y de contar con una legislación laboral progresista, la Ley Federal del Trabajo, que este año cumplió 50 años de vigencia.<sup>16</sup> No obstante, aún existen ámbitos en donde se vulneran derechos laborales, los que, como arriba se describió, de por sí serán profundamente afectados por la actual crisis sanitaria.

A lo anterior, debe agregarse que las limitaciones a la libertad sindical contribuyeron históricamente a construir un aparato estatal basado en el corporativismo, que tenía por objetivo controlar a los diferentes sectores sociales, entre ellos a la clase obrera. De esta manera, las organizaciones gremiales pasaron a ser aparatos de disciplinamiento, control y contención de los trabajadores, en lugar de ser herramientas de lucha por el mejoramiento de las condiciones laborales y la emancipación del proletariado.

En México abundan los ejemplos del llamado “charrismo” sindical, pues desde los gobiernos de Plutarco Elías Calles y Emilio Portes Gil, hasta el sexenio de Enrique Peña Nieto, se promovieron y toleraron las prácticas

políticas sustentadas en las relaciones personales, los compadrazgos y el cacicazgo, para el beneficio de unos cuantos líderes sindicales.

Pese a que la cuarta transformación ha avanzado hacia la democratización de la vida sindical, continúan existiendo limitaciones legales y funcionarios medios que pretenden detener el ascenso de las clases populares, porque ven afectados sus intereses particulares.

En ese sentido, se pueden mencionar múltiples casos de hostigamiento, despidos injustificados y obstrucción arbitraria de los derechos de las y los trabajadores, denunciados por las organizaciones gremiales como el Sindicato de Petroleros Mexicanos (Petromex), el Sindicato Independiente de Trabajadores Ferrocarrileros y Asociados de México (Sintfam), el Sindicato Nacional Auténtico y Democrático de Trabajadores del Issste (SnadetIssste), el Sindicato Mexicano de Trabajadores del Sistema de Transporte Colectivo Metro, el Sindicato de Trabajadores del Sistema Nacional de Salud, entre muchos otros. Asociaciones de reciente creación que pugnan por la democracia y libertad sindical en favor de la clase trabajadora, que se han enfrentado precisamente a diversos obstáculos y lagunas legales que son utilizadas por los funcionarios para impedir el avance de la organización obrera.

A lo anterior, debe agregarse que las limitaciones a la libertad sindical contribuyeron históricamente a construir un aparato estatal basado en el corporativismo, que tenía por objetivo controlar a los diferentes sectores sociales, entre ellos a la clase obrera. De esta manera, las organizaciones gremiales pasaron a ser aparatos de disciplinamiento, control y contención de los trabajadores, en lugar de ser herramientas de lucha por el mejoramiento de las condiciones laborales y la emancipación del proletariado.

En México abundan los ejemplos del llamado “charrismo” sindical, pues desde los gobiernos de Plutarco Elías Calles y Emilio Portes Gil, hasta el sexenio de Enrique Peña Nieto, se promovieron y toleraron las prácticas políticas sustentadas en las relaciones personales, los compadrazgos y el cacicazgo, para el beneficio de unos cuantos líderes sindicales.

Pese a que la cuarta transformación ha avanzado hacia la democratización de la vida sindical, continúan existiendo limitaciones legales y funcionarios medios que pretenden detener el ascenso de las clases populares, porque ven afectados sus intereses particulares.

En ese sentido, se pueden mencionar múltiples casos de hostigamiento, despidos injustificados y obstrucción arbitraria de los derechos de las y los trabajadores, denunciados por las organizaciones gremiales como el Sindicato de Petroleros Mexicanos (Petromex), el Sindicato Independiente de Trabajadores Ferrocarrileros y Asociados de México (Sintfam), el Sindicato Nacional Auténtico y Democrático de Trabajadores del Issste (SnadetIssste), el Sindicato Mexicano de Trabajadores del Sistema de Transporte Colectivo Metro, el Sindicato de Trabajadores del Sistema Nacional de Salud, entre muchos otros. Asociaciones de reciente creación que pugnan por la democracia y libertad sindical en favor de la clase trabajadora, que se han enfrentado precisamente a diversos obstáculos y lagunas legales que son utilizadas por los funcionarios para impedir el avance de la organización obrera.

Por lo que se hace necesaria una legislación en materia sindical, que ayude a cambiar la situación que prevalece en el ámbito laboral contra los sindicatos independientes y elimine las barreras que bloquean su desarrollo. Como se ha señalado:<sup>17</sup>

“La libertad sindical se entiende en dos vertientes: Una de carácter positivo, que tiene que ver con la libertad del trabajador o de los trabajadores a formar sindicatos (libertad positiva) y otra, que tiene que ver con la libertad del trabajador o de los trabajadores a dejar de pertenecer a un sindicato o simplemente no formar parte de un sindicato ya existente o que está por crearse (libertad sindical negativa).”

En el derecho internacional existen una serie de instrumentos jurídicos a las cuales pertenece México como Estado parte. En primer lugar, está la Declaración Universal de Derechos Humanos (DUDH), en sus artículos 20 y 23.4, norma jurídica internacional de relevancia en su cumplimiento a partir de la Declaración y el Programa de Acción de Viena de 1993:

**“Artículo 20.**

1. Toda persona tiene derecho a la libertad de reunión y de asociación pacíficas.
2. Nadie podrá ser obligado a pertenecer a una asociación.

...

23.4. Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses.”

Con fecha 23 de marzo de 1981, México se hizo Estado parte del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (PIDCP),<sup>18</sup> mismo que establece los diversos marcos de derechos de libertad, incluyendo, en su artículo 22.1, los de libertad sindical:

**“Artículo 22.**

1. Toda persona tiene derecho a asociarse libremente con otras, incluso el derecho a fundar sindicatos y afiliarse a ellos para la protección de sus intereses.
2. El ejercicio de tal derecho sólo podrá estar sujeto a las restricciones previstas por la ley que sean necesarias en una sociedad democrática, en interés de la seguridad nacional, de la seguridad pública o del orden público, o para proteger la salud o la moral públicas o los derechos y libertades de los demás. El presente artículo no impedirá la imposición de restricciones legales al ejercicio de tal derecho cuando se trate de miembros de las fuerzas armadas y de la policía.
3. Ninguna disposición de este artículo autoriza a los Estados Partes en el Convenio de la Organización Internacional del Trabajo de 1948, relativo a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicación, a adoptar medidas legislativas que puedan menoscabar las garantías previstas en él ni a aplicar la ley de tal manera que pueda menoscabar esas garantías.”

Con fecha 23 de marzo de 1981, México se hizo Estado parte del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (Pidesc),<sup>19</sup> mismo que se tiene como referente en materia universal de los derechos de libertad sindical, regulados por su artículo 8o.:

“1. Los Estados Partes en el presente Pacto se comprometen a garantizar:

- a) El derecho de toda persona a fundar sindicatos y a afiliarse al de su elección, con sujeción únicamente a los estatutos de la organización correspondiente, para promover y proteger sus intereses económicos y sociales. No podrán imponerse otras restricciones al ejercicio de este derecho que las que prescriba la ley y que sean necesarias en una sociedad democrática en interés de la seguridad nacional o del orden público, o para la protección de los derechos y libertades ajenos;
- b) El derecho de los sindicatos a formar federaciones o confederaciones nacionales y el de éstas a fundar organizaciones sindicales internacionales o a afiliarse a las mismas;

c) El derecho de los sindicatos a funcionar sin obstáculos y sin otras limitaciones que las que prescriba la ley y que sean necesarias en una sociedad democrática en interés de la seguridad nacional o del orden público, o para la protección de los derechos y libertades ajenos;

2. El presente artículo no impedirá someter a restricciones legales el ejercicio de tales derechos por los miembros de las fuerzas armadas, de la policía o de la administración del Estado.

3. Nada de lo dispuesto en este artículo autorizará a los Estados Partes en el Convenio de la Organización Internacional del Trabajo de 1948 relativo a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicación a adoptar medidas legislativas que menoscaben las garantías previstas en dicho Convenio o a aplicar la ley en forma que menoscabe dichas garantías.”

Con fecha 01 de octubre de 1950, México se hizo Estado parte del Convenio 87 de la OIT sobre la Libertad Sindical y la Protección del Derecho de Sindicación.<sup>20</sup> De especial importancia, como argumentación necesaria de la presente Iniciativa, tenemos a sus artículos 2o. a 5o.:

“**Artículo 2o.** 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.

#### **Artículo 3o.**

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.

**Artículo 4o.** Las organizaciones de trabajadores y de empleadores no están sujetas a disolución o suspensión por vía administrativa.”

Con fecha 02 de mayo de 1974, México se convirtió en Estado parte del Convenio 135 de la OIT, relativo a la Protección y Facilidades que deben Otorgarse a los Representantes de los Trabajadores en la Empresa, señalados especialmente en los artículos 1o., 2o., 3o., 4o. y 5o. de dicho Convenio:

“**Artículo 1o.** Los representantes de los trabajadores en la empresa deberán gozar de protección eficaz contra todo acto que pueda perjudicarlos, incluido el despido por razón de su condición de representantes de los trabajadores, de sus actividades como tales, de su afiliación al sindicato, o de su participación en la actividad sindical, siempre que dichos representantes actúen conforme a las leyes, contratos colectivos u otros acuerdos comunes en vigor.

**Artículo 2o.** 1. Los representantes de los trabajadores deberán disponer en la empresa de las facilidades apropiadas para permitirles el desempeño rápido y eficaz de sus funciones.

2. A este respecto deberán tenerse en cuenta las características del sistema de relaciones obrero-patronales del país y las necesidades, importancia y posibilidades de la empresa interesada.

3. La concesión de dichas facilidades no deberá perjudicar el funcionamiento eficaz de la empresa interesada.

**Artículo 3o.** A los efectos de este Convenio, la expresión representantes de los trabajadores comprende las personas reconocidas como tales en virtud de la legislación o la práctica nacionales, ya se trate:

a) de representantes sindicales, es decir, representantes nombrados o elegidos por los sindicatos o por los afiliados a ellos; o

(b) de representantes electos, es decir, representantes libremente elegidos por los trabajadores de la empresa, de conformidad con las disposiciones de la legislación nacional o de los contratos colectivos, y cuyas funciones no se extiendan a actividades que sean reconocidas en el país como prerrogativas exclusivas de los sindicatos.

**Artículo 4o.** La legislación nacional, los contratos colectivos, los laudos arbitrales o las decisiones judiciales podrán determinar qué clase o clases de representantes de los trabajadores tendrán derecho a la protección y a las facilidades previstas en el presente Convenio.

**Artículo 5o.** Cuando en una misma empresa existan representantes sindicales y representantes electos, habrán de adoptarse medidas apropiadas, si fuese necesario, para garantizar que la existencia de representantes electos no se utilice en menoscabo de la posición de los sindicatos interesados o de sus representantes y para fomentar la colaboración en todo asunto pertinente entre los representantes electos y los sindicatos interesados y sus representantes.”

En el plano interamericano, se reconocen los derechos de libertad sindical en el artículo 8o. del Protocolo de San Salvador:

“1. Los Estados partes garantizarán:

a. el derecho de los trabajadores a organizar sindicatos y a afiliarse al de su elección, para la protección y promoción de sus intereses. Como proyección de este derecho, los Estados partes permitirán a los sindicatos formar federaciones y confederaciones nacionales y asociarse a las ya existentes, así como formar organizaciones sindicales internacionales y asociarse a la de su elección. Los Estados partes también permitirán que los sindicatos, federaciones y confederaciones funcionen libremente;

b. el derecho a la huelga.

2. El ejercicio de los derechos enunciados precedentemente sólo puede estar sujeto a las limitaciones y restricciones previstas por la ley, siempre que éstos sean propios a una sociedad democrática, necesarios para salvaguardar el orden público, para proteger la salud o la moral públicas, así como los derechos y las libertades de los demás. Los miembros de las fuerzas armadas y de policía, al igual que los de otros servicios públicos esenciales, estarán sujetos a las limitaciones y restricciones que imponga la ley.

3. Nadie podrá ser obligado a pertenecer a un sindicato.”

A nivel constitucional, la libertad sindical se encuentra consagrada en el apartado A, fracción XVI, del artículo 123 constitucional, de la manera que sigue:

“**Artículo 123.** Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social de trabajo, conforme a la ley.

El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales registrarán:

A. Entre los obreros, jornaleros, empleados domésticos, artesanos y de una manera general, todo contrato de trabajo:

...

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

De la misma manera, existe en nuestra Ley Federal del Trabajo un profuso articulado que, por lo menos, en teoría, parece asegurar a las y los trabajadores el pleno ejercicio de la libertad sindical. Así se desglosaría al revisar el diverso articulado de la señalada Ley, especialmente en los artículos 356 a 385.

Pese a lo indicado, aún existen trabas en nuestro país, para que el ejercicio de la libertad sindical, en cuanto derecho inherente de los trabajadores formales, sea pleno.

Existen algunos parámetros para diagnosticar el estado que guardan relaciones colectivas de trabajo, en específico en el tema de libertad sindical. En primer lugar, todos los trabajadores con derecho a sindicalizarse deben poder ejercerlo en sentido positivo o negativo, es decir, tener la libertad para afiliarse o no a una organización sindical. Este postulado es contravenido actualmente por el artículo 395 de la Ley Federal del Trabajo, que establece un filtro de admisión de los trabajadores a los centros de trabajo: “En el contrato colectivo podrá establecerse que el patrón admitirá exclusivamente como trabajadores a quienes sean miembros del sindicato contratante...”; de esta manera, los trabajadores no cuentan con Libre Sindicación ya que no pueden decidir si pertenecen o no al sindicato titular del contrato colectivo que regula las relaciones de trabajo en la empresa, pues en caso de no pertenecer al mismo no podrán prestar sus servicios.

Esta traba, que se extiende a otros articulados de la Ley Federal del Trabajo vigente, afecta a un segundo parámetro, referido a la “pluralidad sindical”; es decir, la imposibilidad de formar un sindicato, y que cada trabajador o trabajadora elija a cuál pertenecer, además que no exista favoritismo, por parte del empleador, a alguno de ellos.

Aquello ha impedido la formación de sindicatos que estén fuera de la órbita oficial de protección de los patrones, lo que lesiona gravemente los derechos de los trabajadores, incluidos a los que son parte de la administración del Estado, como actualmente está asentado en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B) del Artículo 123 Constitucional.

En efecto, la libertad sindical, en su consagración plena, es uno de los ejes esenciales para el disfrute de los derechos de los trabajadores. De aquello da cuenta la Opinión Consultiva 22, emitida por la Corte Interamericana de Derechos Humanos (Corte IDH) el 22 de febrero de 2016, respecto de la titularidad de derechos de las personas jurídicas (morales) en el Sistema Interamericano (OC 22/16),<sup>21</sup> misma que reconoce sólo a las personas naturales o físicas la legitimación activa de los derechos humanos, y no a las jurídicas o morales, con expresa excepción de los pueblos y comunidades indígenas y los sindicatos, federaciones y confederaciones de trabajadores, en cuanto grupos de especial vulnerabilidad.<sup>22</sup> A este respecto, en cuanto a la libertad sindical, ha referido, en sus párrafos 91 y 92:

“91. (...) la Corte entiende entonces que cuando el artículo señala que los Estados “permitirán”, lo que la norma busca es que los Estados hagan posible el libre funcionamiento de los sindicatos, las federaciones y confederaciones, así como que se asocien y formen federaciones y confederaciones nacionales, y organizaciones sindicales internacionales. Ese libre funcionamiento implica que estas organizaciones colectivas tienen la capacidad de, por ejemplo, crear sus propios estatutos, elegir a sus representantes o manejar sus finanzas.

Asimismo, asociarse y formar otras organizaciones colectivas también supone que tienen la capacidad para llevar a cabo esos actos. La capacidad de obrar implica la existencia de la personalidad jurídica de los sindicatos, las federaciones y las confederaciones. Ello conlleva a la Corte a concluir que el uso del término “permitir” en el marco del artículo 8 del Protocolo presupone entonces que los sindicatos, las federaciones y las confederaciones constituyen personas jurídicas distintas a sus asociados con capacidad diferente a las de ellos para contraer obligaciones, y adquirir y ejercer derechos, tales como, al libre funcionamiento. Además, las organizaciones sindicales tendrían el derecho de asociarse y formar federaciones y confederaciones nacionales, y organizaciones sindicales internacionales.

92. Sumado a lo anterior, cuando el artículo 8.1.a indica que “como proyección” del derecho de los trabajadores, el Estado permitirá a los sindicatos, las federaciones y las confederaciones actuar libremente así como a los sindicatos asociarse y formar federaciones y confederaciones nacionales, y organizaciones sindicales internacionales, lo que la norma hace es darle un alcance al derecho de los trabajadores más amplio que el solo hecho de poder organizar sindicatos y afiliarse al de su elección. Esto lo logra especificando los medios mínimos a través de los cuales los Estados garantizarán el ejercicio de dicho derecho. En consecuencia, el derecho que la norma consagra a favor de los trabajadores constituye un marco a través del cual se generan derechos más específicos en cabeza de los sindicatos, las federaciones y confederaciones como sujetos de derechos autónomos, cuya finalidad es permitirles ser interlocutores de sus asociados, facilitando a través de esta función una protección más extensa y el goce efectivo del derecho de los trabajadores.”

De lo anterior, podemos inferir que el principio pro persona, señalado en el párrafo segundo del artículo 1° constitucional, permite a las organizaciones sindicales, en cuanto centros de protección de los trabajadores (no extensivo a los gremios patronales), el goce de los derechos reconocidos en la propia Carta Magna, y, por tal, en los tratados internacionales, en materia de, o que contengan, derechos humanos, de los que México es Estado parte.

Lo anterior, reiteramos, es una obligación del Estado mexicano, y de este Congreso de la Unión en especial, a la luz de lo establecido en los párrafos primero y tercero del artículo 1o. constitucional:

“Todas las autoridades, en el ámbito de sus competencias, tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad. En consecuencia, el Estado deberá prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a los derechos humanos, en los términos que establezca la ley.”

De ahí la necesidad de adecuar la normativa expresada en nuestra legislación secundaria del artículo 123 constitucional, que es la referida Ley Federal del Trabajo, así como de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B) del Artículo 123 Constitucional, para garantizar el pleno derecho de libertad sindical.

Para lo anterior, en la presente iniciativa propone:

-Que se modifiquen los artículos 22, 41, 47, 48 bis, 110, 121, 133, 153-A, 153-E, 155, 204, 245 Bis, 250, 251, 277, 278, 353-P, 387, 388, 390 Bis, 390 Ter, 391, 395, 396, 402, 403, 431, 432, 587, 923, 927, 983 y 994, se adiciona una fracción XX bis, al artículo 132, y un párrafo al artículo 364, de la Ley Federal del Trabajo, integrando la participación, en los diversos considerandos señalados, de los distintos sindicatos constituidos en los respectivos centros de trabajo.

-Que se abroge el artículo 389 de la Ley Federal del Trabajo.

-Que se modifiquen los artículos 9°, 43, 46, 46 Bis, 49, 54, 62 y 69 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B) del Artículo 123 Constitucional, agregando la participación, en los diversos considerandos señalados, a los distintos sindicatos constituidos en los respectivos centros de trabajo.

**Cuadro comparativo de reforma a los 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**

Por lo anteriormente expuesto, someto a consideración de esta soberanía el siguiente proyecto de:

**Decreto por el que se reforma 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**

**Artículo Primero.** Se modifican los artículos 22, 41, 47, 48 bis, 110, 121, 133, 153-A, 153-E, 155, 204, 245 Bis, 250, 251, 277, 278, 353-P, 387, 388, 390 Bis, 390 Ter, 391, 395, 396, 402, 403, 431, 432, 587, 923, 927, 983 y 994, se adiciona una fracción XX bis, al artículo 132, y un párrafo al artículo 364, y se abroga el artículo 389 de la Ley Federal del Trabajo, para quedar como sigue:

**Artículo 22. ...**

Los mayores de quince y menores de dieciséis necesitan autorización de sus padres o tutores y a falta de ellos, del sindicato al que pertenezcan, **correspondiente a alguno de los constituidos en el centro de trabajo**, del Tribunal, del Inspector del Trabajo o de la Autoridad Política.

...

**Artículo 41. ...**

El término de seis meses a que se refiere el párrafo anterior, se contará a partir de la fecha en que se hubiese dado aviso de la sustitución **a alguno de los sindicatos correspondientes constituidos en el centro de trabajo** o a los trabajadores.

**Artículo 47. ...**

I. Engañarlo el trabajador o en su caso, **a alguno de los sindicatos** que lo hubiese propuesto o recomendado con certificados falsos o referencias en los que se atribuyan al trabajador capacidad, aptitudes o facultades de que carezca. Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador.

II. a XV. (...)

...

...

...

...

**Artículo 48 Bis.** Para efectos del artículo 48 de esta Ley, de manera enunciativa se considerarán actuaciones notoriamente improcedentes las siguientes:

I. Tratándose de las partes, abogados, litigantes, representantes o testigos:

...

f) Demandar la titularidad de un contrato colectivo de trabajo sin tener trabajadores afiliados **a alguno de los sindicatos** que labore en el centro de trabajo de cuyo contrato se reclame.

II. (...)

...

**Artículo 110.** Los descuentos en los salarios de los trabajadores, están prohibidos salvo en los casos y con los requisitos siguientes:

I. a V. (...)

VI. Pago de las cuotas sindicales ordinarias previstas en los estatutos de **alguno de los sindicatos constituidos en el centro de trabajo.**

VII. (...)

**Artículo 121.** El derecho de los trabajadores para formular objeciones a la declaración que presente el patrón a la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, se ajustará a las normas siguientes:

I. ...

II. Dentro de los treinta días siguientes, **alguno de los sindicatos que sea** titular del contrato colectivo o la mayoría de los trabajadores de la empresa, podrá formular ante la Secretaría de Hacienda y Crédito Público las observaciones que juzgue convenientes, la que tendrá la obligación de responder

por escrito, una vez que concluyan los procedimientos de fiscalización de acuerdo a los plazos que establece el Código Fiscal de la Federación, respecto de cada una de ellas.

III. (...)

IV. (...)

**Artículo 132.** Son obligaciones de los patrones:

I. a IX. (...)

X. Permitir a los trabajadores faltar a su trabajo para desempeñar una comisión accidental o permanente de su sindicato, **cualquiera que sea este**, o del Estado, siempre que avisen con la oportunidad debida y que el número de trabajadores comisionados no sea tal que perjudique la buena marcha del establecimiento. El tiempo perdido podrá descontarse al trabajador a no ser que lo compense con un tiempo igual de trabajo efectivo. Cuando la comisión sea de carácter permanente, el trabajador o trabajadores podrán volver al puesto que ocupaban,

conservando todos sus derechos, siempre y cuando regresen a su trabajo dentro del término de seis años. Los sustitutos tendrán el carácter de interinos, considerándolos como de planta después de seis años;

XI. Poner en conocimiento del sindicato titular del contrato colectivo, **cualquiera que sea este**, y de los trabajadores de la categoría inmediata inferior, los puestos de nueva creación, las vacantes definitivas y las temporales que deban cubrirse;

XII. a XIX. (...)

XX. Reservar, cuando la población fija de un centro rural de trabajo exceda de doscientos habitantes, un espacio de terreno no menor de cinco mil metros cuadrados para el establecimiento de mercados públicos, edificios para los servicios municipales y centros recreativos, siempre que dicho centro de trabajo esté a una distancia no menor de cinco kilómetros de la población más próxima;

**XX Bis. Permitir la creación de uno o más sindicatos, dentro de los parámetros exigidos por esta Ley.**

XXI. a XXXII. (...)

XXXIII. Fijar en los lugares de mayor afluencia del centro de trabajo la convocatoria que le solicite el sindicato, **cualquiera que sea este**, cuando se consulte a los trabajadores el contenido del contrato colectivo de trabajo inicial o el convenio de revisión, en términos de los artículos 390 Ter y 400 Bis.

**Artículo 133.** Queda prohibido a los patrones o a sus representantes:

I. a III. (...)

IV. Obligar a los trabajadores por coacción o por cualquier otro medio, a afiliarse o retirarse del sindicato o agrupación a que pertenezcan, **cualquiera que sea este**, o a que voten por determinada candidatura, así como cualquier acto u omisión que atente contra su derecho a decidir quién debe representarlos en la negociación colectiva;

V. Intervenir en cualquier forma en el régimen interno del sindicato, impedir **la** formación o el desarrollo de la actividad sindical **de uno o varios sindicatos**, mediante represalias implícitas o explícitas contra los trabajadores;

VI. a XVI. (...)

XVII. Realizar cualquier acto tendiente a ejercer control sobre el sindicato al que pertenezcan sus trabajadores, **cualquiera que sea este**, y

XVIII. (...)

**Artículo 153-A.** Los patrones tienen la obligación de proporcionar a todos los trabajadores, y éstos a recibir, la capacitación o el adiestramiento en su trabajo que le permita elevar su nivel de vida, su competencia laboral y su productividad, conforme a los planes y programas formulados, de común acuerdo, por el patrón y **alguno de los sindicatos constituidos en el centro de trabajo** o la mayoría de sus trabajadores.

...

...

...

...

#### Artículo 153-E. ...

I. a V. (...)

Para el caso de las micro y pequeñas empresas, que son aquellas que cuentan con hasta 50 trabajadores, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y la Secretaría de Economía estarán obligadas a incentivar su productividad mediante la dotación de los programas a que se refiere el artículo 153-J, así como la capacitación relacionada con los mismos. Para tal efecto, con el apoyo de las instituciones académicas relacionadas con los temas de los programas referidos, convocarán en razón de su rama, sector, entidad federativa o región a los micro y pequeños empresarios, a los trabajadores y **alguno de los sindicatos** que laboran en dichas empresas.

**Artículo 155.** Los trabajadores que se encuentren en los casos del artículo anterior y que aspiren a un puesto vacante o de nueva creación, deberán presentar una solicitud a la empresa o establecimiento indicando su domicilio y nacionalidad, si tienen a su cargo una familia y quienes dependen económicamente de ellos si prestaron servicio con anterioridad y por qué tiempo, la naturaleza del trabajo que desempeñaron y la denominación de **alguno de los sindicatos constituidos en su centro de trabajo al** que pertenezcan, a fin de que sean llamados al ocurrir alguna vacante o crearse algún puesto nuevo; o presentarse a la empresa o establecimiento al momento de ocurrir la vacante o de crearse el puesto, comprobando la causa en que funden su solicitud.

**Artículo 204.** Los patrones tienen las obligaciones especiales siguientes:

I. a V. (...)

VI. Permitir a los trabajadores que falten a sus labores para desempeñar comisiones del Estado o **de alguno de los sindicatos al que pertenezcan**, en las mismas condiciones a que se refiere la fracción anterior;

VII. a X. (...)

**Artículo 245 Bis.** La existencia de un contrato colectivo de trabajo que abarque a la totalidad de trabajadores no será impedimento para que coexista con otro pacto sindical celebrado con **alguno de los sindicatos gremiales** de pilotos o sobrecargos **constituidos en su centro de trabajo**, si la mayoría de los trabajadores de la misma profesión manifiestan su voto a favor **de uno de estos sindicatos gremiales señalados**.

El sindicato gremial que afilie pilotos o sobrecargos, **cualquiera que sea este**, podrá demandar la titularidad de un contrato que abarque la totalidad de trabajadores, por lo que hace al gremio que represente. La pérdida de la mayoría declarada por los Tribunales, después de consultar a los trabajadores del gremio en disputa mediante voto personal, libre, directo y secreto, produce la de la titularidad del contrato colectivo de trabajo.

#### Artículo 250. ...

Si en las mismas condiciones los abandonan, volverán a ocuparlos al desaparecer las causas que motivaron el abandono. En estos casos, se harán previamente las investigaciones respectivas, con intervención de los representantes **de alguno de los sindicatos constituidos en el centro de trabajo** y de la empresa, y si de ellas

resulta responsabilidad a los trabajadores afectados, o se comprueba que voluntariamente descuidaron o perjudicaron los intereses de la empresa, serán separados de sus empleos. Los trabajadores que hayan ocupado los puestos abandonados tendrán la categoría de interinos, y al ser reinstalados los titulares continuarán trabajando en los empleos que tenían con anterioridad o en los que queden vacantes.

**Artículo 251.** Los trabajadores que hayan sido separados por reducción de personal o de puestos, aun cuando reciban las indemnizaciones que en derecho procedan, seguirán conservando los derechos que hayan adquirido antes de su separación, para regresar a sus puestos, si éstos vuelven a crearse y también para que se les llame al servicio en el ramo de trabajo de donde salieron, siempre que continúen perteneciendo a los sindicatos que celebraron los contratos colectivos, **cualesquiera que sean estos.**

**Artículo 277.** En los contratos colectivos podrá estipularse que los patrones cubran un porcentaje sobre los salarios, a fin de que se constituya un fondo de pensiones de jubilación o de invalidez que no sea consecuencia de un riesgo de trabajo. En los estatutos del sindicato, **cualquiera que sea este de los constituidos en el centro de trabajo**, o en un reglamento especial aprobado por la asamblea, se determinarán los requisitos para el otorgamiento de las pensiones.

...

**Artículo 278.** En los contratos colectivos podrá estipularse la constitución de un fondo afecto al pago de responsabilidades por concepto de pérdidas o averías. La cantidad correspondiente se entregará a la institución bancaria nacional que se señale en el contrato colectivo, la que cubrirá los pagos correspondientes por convenio entre **alguno de los sindicatos constituidos en el centro de trabajo** y el patrón, o mediante resolución del Tribunal.

...

**Artículo 353-P.** Para los efectos de la contratación colectiva entre las universidades e instituciones y sus correspondientes sindicatos, se seguirán las reglas fijadas en el Artículo 388. Para tal efecto el sindicato de institución, **cualquiera que sea este de los constituidos en dichos establecimientos académicos**, recibirá el tratamiento de sindicato de empresa y los sindicatos de personal académico o de personal administrativo tendrán el tratamiento de sindicato gremial.

**Artículo 364.** Los sindicatos deberán constituirse con un mínimo de veinte trabajadores o con tres patrones, por lo menos. En el caso de los sindicatos de trabajadores, cuando se suscite controversia ante los Tribunales, respecto a su constitución, para la determinación del número mínimo, se tomarán en consideración aquellos cuya relación de trabajo hubiese sido rescindida o dada por terminada dentro de los sesenta días naturales anteriores a la fecha de dicha constitución.

**Podrá constituirse más de un sindicato dentro de cada centro de trabajo, conforme a los parámetros establecidos en el párrafo anterior**

Las federaciones y confederaciones deberán constituirse por al menos dos organizaciones sindicales.

**Artículo 387.** El patrón que emplee trabajadores miembros de **alguno de los sindicatos constituidos en el centro de trabajo**, tendrá la obligación de celebrar, **cuando lo solicite, un contrato colectivo con cada uno de ellos**; para dar cumplimiento a los principios de representatividad en las organizaciones sindicales y de certeza en la firma, registro y depósito de los contratos colectivos de trabajo, el sindicato solicitante, cualquiera que sea este,

deberá contar previamente con la Constancia de Representatividad expedida por el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, a que hace referencia el artículo 390 Bis.

...

...

**Artículo 388.** Si dentro de la misma empresa existen varios sindicatos, se observarán las normas siguientes:

I. (...)

II. Si concurren sindicatos gremiales, el contrato colectivo se celebrará con el conjunto de los sindicatos **constituidos** que representen a las profesiones, siempre que se pongan de acuerdo. En caso contrario, cada sindicato celebrará un contrato colectivo para su profesión; y

III. Si concurren sindicatos gremiales y de empresa o de industria, podrán los primeros celebrar un contrato colectivo para su profesión, **independientemente** que el número de trabajadores a su favor sea o no mayor que el de los trabajadores de la misma profesión que voten por el sindicato de empresa o de industria.

El voto de los trabajadores será conforme al procedimiento contemplado en el artículo 390 Bis.

**Artículo 389. Abrogado.**

**Artículo 390 Bis.** Para solicitar la celebración del contrato colectivo de trabajo inicial será indispensable que **alguno de los sindicatos constituidos en el centro de trabajo** obtenga del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral la Constancia de Representatividad, a fin de garantizar los principios de representatividad en las organizaciones sindicales y certeza en la firma, registro y depósito de los contratos colectivos de trabajo. Esta constancia será expedida conforme a lo siguiente:

I. La solicitud para obtener la Constancia de Representatividad será presentada por uno o varios sindicatos, **cualesquiera sean estos**, ante el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral. Dicha solicitud se hará por escrito y contendrá el nombre de la parte solicitante, así como el domicilio en el que se le harán las notificaciones correspondientes; asimismo, deberá señalarse el domicilio y nombre o los datos de identificación del patrón o centro de trabajo, así como la actividad a la que se dedica. Adicionalmente, la solicitud deberá acompañarse de un listado en el que se acredite que el sindicato solicitante cuenta con el respaldo de por lo menos el treinta por ciento de los trabajadores cubiertos por el contrato colectivo; dicho listado deberá incluir el nombre, CURP, fecha de contratación y firma autógrafa de los trabajadores que respalden al sindicato solicitante.

II. (...)

**Artículo 390 Ter. ...**

I. Una vez acordados con el patrón los términos del contrato colectivo inicial o del convenio de revisión respectivo, el sindicato que cuente con la representación de los trabajadores, **cualquiera que sea este de los constituidos en el centro de trabajo**, dará aviso al Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, por escrito o vía electrónica, que someterá a consulta de los trabajadores la aprobación del contenido del contrato. El aviso deberá hacerse con un mínimo de diez días de anticipación a que se realice la consulta.

...

II...

a) a h)

III. De contar con el apoyo mayoritario de los trabajadores al contenido del acuerdo, se estará a lo siguiente:

a) Para contratos colectivos de trabajo inicial, **cualquiera de los sindicatos constituidos en el centro de trabajo que lo haya celebrado** procederá a realizar la solicitud de registro ante la Autoridad Registral conforme a lo previsto en el artículo 390 de la presente Ley, y

b) ...

IV. En caso de que el contrato colectivo de trabajo inicial o el convenio de revisión no cuente con el apoyo mayoritario de los trabajadores cubiertos por el mismo, el sindicato **respectivo, de los constituidos en el centro de trabajo**, podrá:

a) a b) (...)

...

**Artículo 391.** ...

I. a X. (...)

Los contratos colectivos no podrán contener cláusula de exclusión por separación, entendiéndose como tal la que establece que aquellos trabajadores que dejen de pertenecer al sindicato respectivo, **de alguno de los constituidos en el centro de trabajo**, por renuncia o expulsión del mismo, puedan ser separados de su empleo sin responsabilidad para el patrón.

...

...

I. a VI. (...)

**Artículo 395.** En el contrato colectivo, **no** podrá establecerse que el patrón **admite** exclusivamente como trabajadores a quienes sean miembros del sindicato contratante. **En este sentido, tampoco podrá aplicarse discriminación alguna en perjuicio** de los trabajadores que no formen parte de algún sindicato y que ya presten sus servicios en la empresa o establecimiento con anterioridad a la fecha en que **alguno de los sindicatos** solicite la celebración o revisión del contrato colectivo y la inclusión en él de la cláusula de exclusión. La sanción sindical impuesta al trabajador no podrá afectar su permanencia en el empleo o sus condiciones de trabajo.

**Artículo 396.** Las estipulaciones del contrato colectivo se extienden a todas las personas que trabajen en la empresa o establecimiento, aunque no sean miembros **de alguno de los sindicatos constituido en el centro de trabajo que lo hayan** celebrado, con la limitación consignada en el artículo 184.

**Artículo 402.** Si firmado un contrato colectivo, un patrón se separa del sindicato que lo celebró, **cualquiera que sea este de los constituidos en el centro de trabajo**, el contrato regirá, no obstante, las relaciones de aquel patrón con el sindicato o sindicatos de sus trabajadores.

**Artículo 403.** En los casos de disolución **de alguno de los sindicatos** de trabajadores titular del contrato colectivo o de terminación de éste, las condiciones de trabajo continuarán vigentes en la empresa o establecimiento.

**Artículo 431.** El sindicato, **cualquiera que sea este de los constituidos en el centro de trabajo**, y los trabajadores podrán solicitar cada seis meses del Tribunal que verifique si subsisten las causas que originaron la suspensión. Sí el Tribunal resuelve que no subsisten, fijará un término no mayor de treinta días, para la reanudación de los trabajos. Si el patrón no los reanuda, los trabajadores tendrán derecho a la indemnización señalada en el artículo 50.

**Artículo 432.** El patrón deberá anunciar con toda oportunidad la fecha de reanudación de los trabajos. Dará aviso al sindicato, **cualquiera que sea este de los constituidos en el centro de trabajo**, y llamará por los medios que sean adecuados, a juicio del Tribunal, a los trabajadores que prestaban sus servicios en la empresa cuando la suspensión fue decretada, y estará obligado a reponerlos en los puestos que ocupaban con anterioridad, siempre que se presenten dentro del plazo que fije el mismo patrón, que no podrá ser menor de treinta días, contado desde la fecha del último llamamiento.

...

...

**Artículo 587.** ...

I. (...)

II. (...)

a) La solicitud deberá presentarse a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social por **alguno de los sindicatos, federaciones o confederaciones constituidos de conformidad con esta Ley**, o por los patrones que tengan a su servicio dicho porcentaje de trabajadores”.

b) a d) (...)

**Artículo 923.** No se dará trámite al escrito de emplazamiento de huelga cuando éste no sea formulado conforme a los requisitos del artículo 920 o sea presentado por **alguno de los sindicatos** que no sea el titular del contrato colectivo de trabajo, o el administrador del contrato ley, o cuando se pretenda exigir la firma de un contrato colectivo, no obstante existir ya uno depositado ante el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, salvo que dicho contrato no haya sido revisado en los últimos cuatro años. El Tribunal, antes de iniciar el trámite de cualquier emplazamiento a huelga, deberá cerciorarse de lo anterior y notificarle por escrito la resolución al promovente.

**Artículo 927.** La audiencia de conciliación se ajustará a las normas siguientes:

I. a IV. (...)

V. Después de emplazado el patrón, a petición del sindicato **correspondiente, cualquiera que sea este**, se podrá prorrogar o ampliar el período de pre huelga por una sola ocasión hasta por treinta días. Cuando se trate de empresas o instituciones que dependan de recursos públicos, se podrá prorrogar por un plazo mayor. Asimismo, podrán admitirse prórrogas adicionales cuando a criterio del Tribunal exista causa que lo justifique.

...

**Artículo 983.** En los procedimientos a que se refiere este capítulo, el trabajador, sindicato **-cualquiera que sea este-** o patrón interesado podrá concurrir al Tribunal competente, solicitando oralmente o por escrito la intervención del mismo y señalando expresamente la persona cuya declaración se requiere, la cosa que se pretende se exhiba, o la diligencia que se pide se lleve a cabo.

...

**Artículo 994.** Se impondrá multa, por el equivalente a:

I. a III. (...)

IV. De 250 a 5000 Unidades de Medida y Actualización, al patrón que no cumpla con lo dispuesto por **las fracciones XV y XX Bis** del artículo 132;

V. a VIII. (...)

**Artículo Segundo.** Se modifican los artículos 9o., 43, 46, 46 Bis, 49, 54, 62 y 69 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B) del Artículo 123 Constitucional, para quedar como sigue:

**Artículo 9o.** Los trabajadores de base deberán ser de nacionalidad mexicana y sólo podrán ser sustituidos por extranjeros cuando no existan mexicanos que puedan desarrollar el servicio respectivo. La sustitución será decidida por el titular de la dependencia oyendo al sindicato **correspondiente de alguno de los constituidos en el centro de trabajo.**

**Artículo 43.** Son obligaciones de los titulares a que se refiere el artículo 1o. de esta Ley:

I. a X. (...)

**XI. Permitir la constitución de uno o más sindicatos en sus centros de trabajo.**

**Artículo 46.** Ningún trabajador podrá ser cesado sino por justa causa. En consecuencia, el nombramiento o designación de los trabajadores sólo dejará de surtir efectos sin responsabilidad para los titulares de las dependencias por las siguientes causas:

I. a IV. (...)

V. Por resolución del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, en los casos siguientes:

a) a i) (...)

j) Por prisión que sea el resultado de una sentencia ejecutoria.

...

Por cualquiera de las causas a que se refiere esta fracción, el titular de la Dependencia podrá suspender los efectos del nombramiento si con ello está conforme el Sindicato correspondiente, **de alguno de los constituidos en el centro de trabajo** ; pero si este no estuviere de acuerdo, y cuando se trate de alguna de las causas graves previstas en los incisos a), c), e), y h), el Titular podrá demandar la conclusión de los efectos del nombramiento, ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, el cual proveerá de plano, en incidente por separado, la suspensión de los efectos del nombramiento, sin perjuicio de continuar el procedimiento en lo principal hasta agotarlo en los términos y plazos que correspondan, para determinar en definitiva sobre la procedencia o improcedencia de la terminación de los efectos del nombramiento.

...

**Artículo 46 Bis.** Cuando el trabajador incurra en alguna de las causales a que se refiere la fracción V del artículo anterior, el jefe superior de la oficina procederá a levantar acta administrativa, con intervención del trabajador y un representante del Sindicato respectivo, **cualquiera que sea este de los constituidos en el centro de trabajo** , en la que con toda precisión se asentarán los hechos, la declaración del trabajador afectado y las de los testigos de cargo y de descargo que se propongan, la que se firmará por los que en ella intervengan y por dos testigos de asistencia, debiendo entregarse en ese mismo acto, una copia al trabajador y otra al representante sindical.

...

**Artículo 49.** En cada dependencia se expedirá un Reglamento de Escalafón conforme a las bases establecidas en este título, el cual se formulará, de común acuerdo, por el titular y el sindicato respectivo, **cualquiera que sea este de los constituidos en el centro de trabajo.**

**Artículo 54.** En cada dependencia funcionará una Comisión Mixta de Escalafón, integrada con igual número de representantes del titular y del sindicato, **cualquiera que sea este de los constituidos en el centro de trabajo** , de acuerdo con las necesidades de la misma Unidad, quienes designarán un árbitro que decida los casos de empate. Si no hay acuerdo, la designación la hará el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje en un término que no excederá de diez días y de una lista de cuatro candidatos que las partes en conflicto le propongan.

**Artículo 62.** Las plazas de última categoría de nueva creación o las disponibles en cada grupo, una vez corridos los escalafones respectivos con motivo de las vacantes que ocurrieren, y previo estudio realizado por el Titular de la Dependencia, tomando en cuenta la opinión del Sindicato **correspondiente, cualquiera sea este de entre los constituidos en el centro de trabajo** , que justifique su ocupación, serán cubiertas en un 50 por ciento libremente por los Titulares y el restante 50 por ciento por los candidatos que proponga el Sindicato.

...

**Artículo 69.** Todos los trabajadores tienen derecho a formar parte de un sindicato y a constituir **uno o más** sindicatos dentro de un centro de trabajo, sin necesidad de autorización previa.

...

...

...

## Transitorios

**Primero.** Este decreto entrará en vigor un año después de su publicación en el Diario Oficial de la Federación.

**Segundo.** Desde la entrada en vigor del presente Decreto, se entenderán sin efecto todas las disposiciones que contravengan al mismo.

## Notas

1 Sánchez, Valentina T., “FMI: el Covid-19 llevará a la peor recesión global desde 1929”, París, France 24, 09 de abril de 2020, disponible en <https://bit.ly/2V6iumr>.

2 Idem

3 BM, “La Covid-19 (coronavirus) hunde a la economía mundial en la peor recesión desde la Segunda Guerra Mundial”, Washington DC, Banco Mundial, 08 de junio de 2020, disponible en <https://bit.ly/2XXm0B1>

4 Cepal, América Latina y el Caribe ante la pandemia del Covid-19, Santiago de Chile, Comisión Económica para América Latina y el Caribe, 2020, p. 3.

5 “Economía de Estados Unidos se encogería 5.0% en 2020 por causa del coronavirus”, México, El Economista, 08 de abril de 2020, disponible en <https://bit.ly/3eXJjAZ>

6 “Economía china sufre una histórica contracción”, Berlín, Deutsche Welle, 17 de abril de 2020, disponible en <https://bit.ly/35oNjN7>

7 Cepal, América Latina y el Caribe ante la pandemia del Covid-19, op. cit., p. 3.

8 BM, Global Economic Prospects, Washington DC, Banco Mundial, 2020, p. 207.

9 “FMI prevé caída de 4,5% de la economía chilena este año, el doble que los expertos nacionales”, Santiago de Chile, Radio Cooperativa, 14 de abril de 2020, disponible en <https://bit.ly/34FnhOS>

10 BM, Global Economic Prospects, op. cit., p. 208.

11 Guterres, Antonio, Covid-19, “lo superaremos juntos”, Nueva York, Organización de las Naciones Unidas, abril de 2020, disponible en <https://bit.ly/3a7TkrC>

12 Cepal, América Latina y el Caribe ante la pandemia del Covid-19, op. cit., p. 5.

13 OIT, “Según la OIT y Unicef, millones de niños podrían verse obligados a realizar trabajo infantil como consecuencia de la Covid-19”, op. cit.

14 Cueva, Mario de la, El Nuevo Derecho del Trabajo, México, Porrúa, 1998, pp. 70-81.

15 Carbajal, Braulio, “En economía informal 56.7% de trabajadores en México”, México, La Jornada, 16 de diciembre de 2019, disponible en <https://bit.ly/3eiYMLI>

16 [1] Fue publicada en el Diario Oficial de la Federación de 01 de abril de 1970.

17 Sánchez Castañeda, Alfredo, Las transformaciones del derecho del trabajo, México, UNAM, 2006.

18 Publicado en el Diario Oficial de la Federación de 20 de mayo de 1981.

19 Publicado en el Diario Oficial de la Federación de 12 de mayo de 1981.

20 Publicado en el Diario Oficial de la Federación de 16 de octubre de 1950.

21 Corte IDH, Opinión Consultiva OC-22/16 de 26 de febrero de 2016 solicitada por la República de Panamá. Titularidad de derechos de las personas jurídicas en el Sistema Interamericano de Derechos Humanos (interpretación y alcance del artículo 1.2, en relación con los artículos 1.1, 8, 11.2, 13, 16, 21, 24, 25, 29, 30, 44, 46 Y 62.3 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, así como del artículo 8.1.A y B del Protocolo de San Salvador), San José de Costa Rica, Corte Interamericana de Derechos Humanos, 2016.

22 Corte IDH, Opinión Consultiva OC-22/16 de 26 de febrero de 2016..., op. cit., párr. 85-105.

Palacio Legislativo de San Lázaro, sede de la Comisión Permanente del Congreso de la Unión, a 7 de enero de 2021.

Diputada Araceli Ocampo Manzanares (rúbrica)