



INICIATIVA ANTE LA CÁMARA DE DIPUTADOS DEL H. CONGRESO DE LA UNIÓN CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE REFORMAN Y ADICIONAN DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, EN MATERIA DE LIBERTAD SINDICAL, NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y FORTALECIMIENTO DE LAS AUTORIDADES LABORALES

EL QUE SUSCRIBE, MTRO. JUAN RUBIO GUALITO, EN MI CARÁCTER DE DIPUTADO DE LA III LEGISLATURA DEL CONGRESO DE LA CIUDAD DE MÉXICO, CON FUNDAMENTO EN LO DISPUESTO POR EL ARTÍCULO 122, APARTADO A, FRACCIONES I Y II, DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS; ASÍ COMO EN LOS ARTÍCULOS 30, NUMERAL 1, INCISO B), DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LA CIUDAD DE MÉXICO; 12, FRACCIÓN II, DE LA LEY ORGÁNICA DEL CONGRESO DE LA CIUDAD DE MÉXICO; Y 5, FRACCIÓN I, 82, 83, FRACCIÓN I, 325 Y 326 DEL REGLAMENTO DEL CONGRESO DE LA CIUDAD DE MÉXICO, SOMETO A CONSIDERACIÓN DE ESTA ASAMBLEA LA SIGUIENTE INICIATIVA A PRESENTAR ANTE LA CÁMARA DE DIPUTADOS DEL H. CONGRESO DE LA UNIÓN CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE REFORMAN Y ADICIONAN DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, EN MATERIA DE LIBERTAD SINDICAL, NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y FORTALECIMIENTO DE LAS AUTORIDADES LABORALES, CONFORME A LA SIGUIENTE:

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

PRIMERO. La protección de los derechos laborales, la libertad sindical y la negociación colectiva constituyen pilares fundamentales del orden constitucional mexicano y del sistema interamericano de derechos humanos. El artículo 123, Apartado A, fracción XVI de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos establece el derecho de las personas trabajadoras a asociarse libremente para la defensa de sus intereses, mientras que el artículo 1° constitucional impone a todas las autoridades la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos.

En el ámbito internacional, México ha ratificado instrumentos fundamentales que refuerzan este mandato, entre los que destacan el Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, ratificado en 1950; y el Convenio 98 de la OIT, sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, ratificado en septiembre de 2018. Dichos instrumentos establecen que las personas trabajadoras deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo.

En el mismo sentido, el Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (Protocolo de San Salvador), ratificado por México en 1996, y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, ratificado en 1981, reconocen la libertad sindical como un derecho fundamental de todas las personas trabajadoras.

SEGUNDO. La Reforma Laboral de 2019 estableció las bases de un nuevo sistema de justicia laboral que privilegia la promoción de la conciliación prejudicial, con el fin de solucionar los conflictos laborales de manera pronta y expedita; la creación de instituciones laborales como el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral (**CFCRL**), encargado de la función conciliatoria a nivel federal y el registro de los contratos colectivos de trabajo, reglamentos interiores de trabajo y sindicatos; la creación de Tribunales Laborales adscritos a los Poderes Judiciales; y el fortalecimiento de los derechos de libertad de asociación y libertad sindical, y negociación colectiva.

A la par de esta importante reforma, el 1° de julio de 2020, entró en vigor el Tratado entre los Estados Unidos Mexicanos, los Estados Unidos de América y Canadá (**T-MEC**), el cual contempla un Capítulo Laboral que compromete a nuestro país, entre otros aspectos, a adoptar y mantener en sus leyes y las prácticas que deriven de éstas, los derechos de asociación y libertad sindical, el derecho a la negociación colectiva, la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio, la abolición del trabajo infantil y la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación. Asimismo, prevé en su Anexo 23-A, compromisos específicos para México encaminados a garantizar la representación de las personas trabajadoras en la negociación colectiva, y los Anexos 31-A y 31-B que regulan la aplicación del Mecanismo Laboral de Respuesta Rápida en Instalaciones Específicas, ante una denegación a los derechos de libertad de asociación y negociación colectiva.

Ambos instrumentos han desempeñado un papel fundamental en la evolución del panorama laboral en México. Su propósito central ha sido dotar a las personas trabajadoras de las herramientas necesarias para salvaguardar sus derechos laborales y restaurar aquellas prerrogativas que la Ley Federal del Trabajo (**LFT**) había otorgado en el pasado, pero que habían sufrido erosión en las últimas décadas debido al auge del modelo neoliberal. En la actualidad, las personas trabajadoras se benefician de un conjunto de leyes que incorporan disposiciones de mayor protección. Estas reformas no solo impactan



en el reconocimiento y salvaguardia de sus derechos fundamentales, sino que también inciden en las garantías y reglas procedimentales que rigen los procesos legales relacionados. Estas mejoras están diseñadas para facilitar el acceso a la justicia, evitar dilaciones injustificadas y prevenir abusos que puedan surgir por parte de terceros o intermediarios.

TERCERO. Asimismo, en lo que respecta a la libertad sindical y la negociación colectiva, cabe destacar que la creación del **CFCRL** no solo ha sido un paso significativo, sino que también se ha logrado con éxito el proceso de legitimación de los contratos colectivos de trabajo a nivel nacional. Además, se han emitido reglas detalladas que proporcionan un marco legal sólido para los procedimientos de democracia sindical, en los cuales las personas trabajadoras tienen la oportunidad de tomar decisiones sobre asuntos críticos en su vida sindical a través del voto personal, libre, directo y secreto.

CUARTO. A pesar de los logros alcanzados, es importante reconocer que aún existen áreas de oportunidad en la legislación laboral relacionadas con la libertad sindical y la negociación colectiva. También es esencial fortalecer la capacidad de respuesta de las autoridades laborales y fortalecer sus facultades para abordar los desafíos que surgen en la operación diaria y para resolver las dificultades técnicas que pueden derivarse de la legislación. A medida que el nuevo sistema de justicia laboral ha entrado en funcionamiento, se han vuelto más evidentes algunas problemáticas que afectan la eficacia de las autoridades laborales y, en última instancia, repercuten en la calidad de la atención brindada a las personas trabajadoras, empleadores y demás usuarios, y en el pleno ejercicio de sus derechos.

Uno de los avances de la Reforma Laboral de 2019 radica en la incorporación de principios y derechos reconocidos por los Convenios 87 y 98 de la OIT, esta medida se tradujo en la reforma del artículo 358 en la LFT, que garantiza a los miembros de sindicatos, federaciones y confederaciones el derecho a la libre afiliación y a participar activamente en estas organizaciones. Sin embargo, en la práctica, estos se advierten insuficientes para prevenir abusos por parte de las propias organizaciones gremiales y los empleadores.

Es necesario destacar que la disposición contenida en la fracción I del artículo 358 se considera insuficiente para abordar los retos asociados con la democracia sindical y el cumplimiento de las disposiciones y compromisos asumidos por México en el Capítulo 23 del T-MEC. Esto se debe a que **la protección efectiva contra cualquier forma de discriminación antisindical no se limita exclusivamente al derecho de afiliación sindical**, sino que abarca la salvaguarda contra cualquier acto que tenga la intención de despedir a un empleado o perjudicarlo de alguna otra manera debido a su afiliación sindical o participación en actividades sindicales o de organización.

En este sentido, entre los planteamientos de la presente iniciativa se encuentra el de establecer una prohibición para los empleadores y sus representantes. Respecto de la realización de cualquier acto de discriminación antisindical que tenga como objetivo menoscabar la libertad sindical de las personas trabajadoras en relación con su empleo. Esta medida busca proporcionar las herramientas legales necesarias para disuadir la comisión de prácticas que vulneren los derechos de los trabajadores.

QUINTO. Como ya fue señalado, la Reforma Laboral de 2019 generó una transformación sustancial en el sistema de justicia laboral, centrando su atención en la promoción de la conciliación como un recurso efectivo para resolver los conflictos laborales entre personas trabajadoras y empleadores. Como parte de este proceso, se estableció la obligatoriedad de llevar a cabo una audiencia de conciliación ante el Centro de Conciliación competente, donde las partes involucradas buscarán un acuerdo.

En ese sentido, **la LFT contempla excepciones a esta regla general**, teniendo en cuenta la naturaleza de los conflictos. Entre las excepciones se encuentran los conflictos relacionados con la designación de beneficiarios por muerte y las prestaciones de seguridad social en casos de riesgos de trabajo, maternidad, enfermedades, invalidez, vida, guarderías, prestaciones en especie y accidentes de trabajo.

Sin embargo, la operación de las nuevas instituciones laborales ha dado lugar a divergencias de criterio en la interpretación de estas disposiciones. Esta cuestión incluso llegó al escrutinio de la Segunda Sala de **la Suprema Corte de Justicia de la Nación**. En este contexto, se debatió si las prestaciones de seguridad social relacionadas con la pensión por cesantía en edad avanzada y vejez, así como la devolución y pago de aportaciones de seguridad social a instituciones como el Instituto Mexicano del Seguro Social, el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores y el Sistema de Ahorro para el Retiro, **deben considerarse o no como excepciones a la instancia de conciliación prejudicial según lo establecido en el artículo 685 Ter de la LFT.**

La jurisprudencia 2a./J. 19/2022 sostuvo que la conciliación prejudicial obligatoria en materia laboral constituye un componente relevante del derecho de acceso a la justicia. Asimismo, estableció que los conflictos relativos a la pensión por



cesantía en edad avanzada y vejez, así como a la devolución y pago de aportaciones de seguridad social del IMSS, INFONAVIT y del Sistema de Ahorro para el Retiro, no se encuentran exceptuados del agotamiento de dicha instancia, al haber sido suprimidos por el legislador federal del catálogo previsto en el artículo 685 Ter, fracción III, de la Ley Federal del Trabajo.

No obstante, es fundamental advertir que la aplicación práctica de este criterio puede generar tensiones con los principios protector, pro persona, pro operario y de primacía de la realidad dentro del derecho del trabajo y de la seguridad social. Bajo el régimen vigente, los conflictos relacionados con estas prestaciones deben pasar previamente por los Centros de Conciliación, aun cuando, por su naturaleza, suelen depender de requisitos legales, semanas cotizadas, saldos acumulados, dictámenes, registros administrativos o determinaciones institucionales que difícilmente pueden resolverse mediante una negociación ordinaria entre las partes.

En ese sentido, el agotamiento de la conciliación prejudicial puede convertirse en una carga procedimental innecesaria para las personas trabajadoras, pensionadas o beneficiarias, sin traducirse necesariamente en una solución efectiva del conflicto. En la práctica, las instituciones de seguridad social cuentan con márgenes limitados para conciliar este tipo de reclamaciones, lo que frecuentemente conduce a la emisión de la Constancia de No Conciliación y obliga a las personas interesadas a acudir posteriormente ante los Tribunales Laborales, como lo habrían hecho desde el inicio, pero después de una dilación adicional en la atención de su derecho.

En consecuencia, con el propósito de agilizar estos procedimientos en beneficio exclusivo de las personas trabajadoras y sus beneficiarios, se propone reformar la fracción III del artículo 685 Ter de la LFT para incluir expresamente estas situaciones como excepciones a la conciliación obligatoria prejudicial.

SEXTO. La Reforma Laboral de 2019 de igual forma promovió un cambio significativo en el ámbito de la libertad sindical y la negociación colectiva, con el objetivo de combatir antiguas prácticas de simulación y la vulneración de los derechos de las personas trabajadoras. Sin embargo, persisten desafíos relacionados con el incumplimiento y la infracción por parte de sindicatos y empleadores, por lo que surge la necesidad de establecer medidas más rigurosas para garantizar el cumplimiento de la ley y la protección de los derechos de las personas trabajadoras.

La garantía efectiva de los derechos de asociación, libertad sindical y negociación colectiva enfrenta un déficit relevante en el diseño institucional sancionador. Si bien la Reforma Laboral de 2019 concentró en el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral las funciones registrales y de verificación del nuevo modelo sindical, **no le confirió facultades sustantivas para iniciar procedimientos administrativos sancionadores ni para imponer las multas previstas en el Título Dieciséis de la Ley Federal del Trabajo, cuya competencia permanece cuya competencia permanece distribuida entre la STPS, los ejecutivos estatales y la Jefatura de Gobierno de la CDMX**

Esta fragmentación operativa reduce la capacidad de respuesta institucional frente a conductas de simulación, presión o incumplimiento en materia sindical y colectiva. A ello se suma un catálogo sancionador históricamente asimétrico, que concentra buena parte de las consecuencias punitivas en la figura patronal, pero diluye la responsabilidad directa de las organizaciones gremiales cuando participan en prácticas contrarias a la libertad sindical, la democracia interna o la negociación colectiva auténtica.

En consecuencia, el Estado cuenta con un nuevo modelo registral y de verificación, pero con herramientas sancionadoras todavía insuficientes para inhibir, corregir y castigar eficazmente las conductas que buscan simular el cumplimiento de la Reforma Laboral.

Por ello, se propone reformar el artículo 373 de la LFT para elevar el monto de la multa impuesta a los sindicatos que incumplan con la entrega del informe de rendición de cuentas. Actualmente dicho artículo remite la sanción al artículo 731 de la LFT, el cual contempla medidas de apremio expresamente asignadas a los Tribunales Laborales, no así a las autoridades administrativas, lo que genera una debilidad jurídica que puede derivar en la anulación de la sanción vía juicio de amparo u otro medio de defensa. Para corregir esta situación, se propone remitir la aplicación de la multa al artículo 1002 de la LFT, que establece un rango de 50 a 5,000 veces la UMA.

También se propone reformar la fracción VII del artículo 378 de la LFT para ampliar las causas de prohibición establecidas para los sindicatos, de manera que se evite que obstaculicen la participación de las personas trabajadoras en todos los procesos de democracia sindical, no solo en aquellos relacionados con la elección de directivas sindicales. Del mismo modo, se propone reformar el último párrafo del artículo 378 para establecer que las conductas prohibidas a los sindicatos puedan ser objeto de sanción.



Además, se plantea modificar la fracción VI del artículo 994 de la LFT para sancionar el incumplimiento de las obligaciones del empleador relacionadas con la comisión de actos de discriminación antisindical, incorporando la referencia a las fracciones XVII y XVIII del artículo 133.

Finalmente, se propone reformar el artículo 1008 de la LFT para otorgar al CFCRL la facultad de imponer las sanciones previstas en el Título Dieciseis de dicha ley. Esto tiene como objetivo proporcionar al CFCRL las herramientas legales necesarias para sancionar las conductas que vulneren los derechos establecidos en el nuevo modelo de justicia laboral en relación con la libertad de asociación y la negociación colectiva. Este ajuste es indispensable para dar cumplimiento al compromiso asumido por México en el Anexo 23-A del T-MEC, que prevé la existencia de una entidad independiente e imparcial con autoridad para imponer sanciones apropiadas contra quienes violen sus órdenes.

SÉPTIMO. A continuación, se presenta un cuadro comparativo que ilustra las propuestas de esta iniciativa:

LEY FEDERAL DEL TRABAJO	
TEXTO VIGENTE	TEXTO PROPUESTO
Artículo 133.- Queda prohibido a las personas empleadoras o a sus representantes: I. a XVII Bis. ... SIN CORRELATIVO XVIII. Las demás que establezca esta Ley.	Artículo 133.- Queda prohibido a las personas empleadoras o a sus representantes: I. a XVII Bis. ... XVIII. Realizar cualquier acto que sujete el empleo de una persona trabajadora a formar o no parte de un sindicato, se le rescinda la relación de trabajo o se le perjudique de cualquier otra forma a causa de su afiliación sindical o su participación en actividades sindicales, y XIX. Las demás que establezca esta Ley.
Artículo 373.- El trabajador también podrá acudir a la Autoridad Registral para denunciar la omisión anterior a fin de que dicha autoridad requiera al sindicato la entrega de la información de la administración del patrimonio sindical completa, apercibiendo a los secretarios general y de finanzas u homólogos en términos del artículo 731 de esta Ley. ...	Artículo 373.- El trabajador también podrá acudir a la Autoridad Registral para denunciar la omisión anterior a fin de que dicha autoridad requiera al sindicato la entrega de la información de la administración del patrimonio sindical completa, apercibiendo a los secretarios general y de finanzas u homólogos que, en caso de incumplir esta obligación, se les impondrá una multa en términos del artículo 1002 de esta Ley. ...
Artículo 378.- Queda prohibido a los sindicatos:	Artículo 378.- Queda prohibido a los sindicatos:



I. a VI. ... VII. Obstaculizar la participación de los trabajadores en los procedimientos de elección de sus directivas sindicales, poniendo condiciones sin fundamento legal o cualquier tipo de obstáculo indebido para ejercer el derecho de votar y ser votado, y VIII. ... Se consideran como violación a derechos fundamentales a la libertad sindical y de negociación colectiva las hipótesis contenidas en las fracciones IV, VI y VII del presente artículo.	I. a VI. ... VII. Obstaculizar la participación de los trabajadores en los procedimientos de democracia sindical señalados en esta Ley, que tienen por objeto asegurar la libertad sindical y de negociación colectiva, así como los legítimos intereses de trabajadores y patrones mediante el ejercicio del voto personal, libre, directo y secreto, poniendo condiciones sin fundamento legal o cualquier tipo de obstáculo indebido para ejercer el derecho de votar y ser votado; VIII. ... Sin perjuicio de la imposición de sanciones previstas en esta Ley por incumplir lo anterior, se consideran como violación a derechos fundamentales a la libertad sindical y de negociación colectiva las hipótesis contenidas en las fracciones IV, VI y VII del presente artículo.
Artículo 685 Ter.- Quedan exceptuados de agotar la instancia conciliatoria, cuando se trate de conflictos inherentes a: I. a II. ... III. Prestaciones de seguridad social por riesgos de trabajo, maternidad, enfermedades, invalidez, vida, guarderías y prestaciones en especie y accidentes de trabajo; IV. a VI. ...	Artículo 685 Ter.- Quedan exceptuados de agotar la instancia conciliatoria, cuando se trate de conflictos inherentes a: I. a II. ... III. Prestaciones de seguridad social por riesgos de trabajo, maternidad, enfermedades, invalidez, cesantía, vejez, vida, guarderías, prestaciones en especie, accidentes de trabajo y todas las derivadas de los diversos seguros y pensiones que componen el régimen obligatorio del Seguro Social; así como las concernientes a la devolución de fondos para el retiro y de vivienda. IV. a VI. ...
Artículo 994.- Se impondrá multa, por el equivalente a: I. a V. ... VI. De 250 a 5000 Unidades de Medida y Actualización, al patrón que cometa cualquier acto o conducta discriminatoria en el centro de trabajo; al que realice actos de hostigamiento sexual o que tolere o permita actos de acoso u hostigamiento sexual en contra de sus trabajadores, así como al que viole las prohibiciones establecidas en las fracciones IV y V del artículo 133 de la Ley, o lo dispuesto en el artículo 357, segundo y tercer párrafo de ésta; VII. a VIII. ...	Artículo 994.- Se impondrá multa, por el equivalente a: I. a V. ... VI. De 250 a 5000 Unidades de Medida y Actualización, al patrón que cometa cualquier acto o conducta discriminatoria en el centro de trabajo; al que realice actos de hostigamiento sexual o que tolere o permita actos de acoso u hostigamiento sexual en contra de sus trabajadores, así como al que viole las prohibiciones establecidas en las fracciones IV, V, XVII y XVIII del artículo 133, o lo dispuesto en el artículo 357, segundo y tercer párrafo de ésta; VII. a VIII. ...



Artículo 1008.- Las sanciones administrativas de que trata este Título serán impuestas, en su caso, por el Secretario del Trabajo y Previsión Social, por los Gobernadores de los Estados o por el Jefe de Gobierno de la Ciudad de México, quienes podrán delegar el ejercicio de esta facultad en los funcionarios subordinados que estimen conveniente, mediante acuerdo que se publique en el periódico oficial que corresponda.

Artículo 1008.- Las sanciones administrativas de que trata este Título serán impuestas, en su caso, por el Secretario del Trabajo y Previsión Social, **el Titular del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral**, por los Gobernadores de los Estados o por el Jefe de Gobierno de la Ciudad de México, quienes podrán delegar el ejercicio de esta facultad en los funcionarios subordinados que estimen conveniente, mediante acuerdo que se publique en el periódico oficial que corresponda.

OCTAVO. Las reformas y adiciones propuestas en la presente iniciativa representan un paso necesario para fortalecer el sistema de justicia laboral y consolidar los avances alcanzados con la Reforma Laboral de 2019 y los compromisos internacionales asumidos por México. No se trata de crear nuevas cargas desproporcionadas para los actores del mundo del trabajo, sino de cerrar brechas normativas que en la práctica han limitado la eficacia de las nuevas instituciones laborales y, en última instancia, han afectado la protección efectiva de los derechos de las personas trabajadoras.

Por lo anteriormente expuesto y fundado, someto a la consideración del Congreso de la Ciudad de México el siguiente proyecto de:

DECRETO

ARTÍCULO ÚNICO. SE REFORMAN los artículos 373, octavo párrafo; 378, fracción VII y último párrafo; 685 Ter, fracción III; 994, fracción VI y 1008; y **SE ADICIONA** una fracción XVIII, recorriéndose la subsecuente en su orden, al artículo 133, de la Ley Federal del Trabajo, para quedar como sigue:

LEY FEDERAL DEL TRABAJO

Artículo 133.- Queda prohibido a las personas empleadoras o a sus representantes:

I. a XVII Bis. ...

XVIII. Realizar cualquier acto que sujete el empleo de una persona trabajadora a formar o no parte de un sindicato, se le rescinda la relación de trabajo o se le perjudique de cualquier otra forma a causa de su afiliación sindical o su participación en actividades sindicales, y

XIX. Las demás que establezca esta Ley.

Artículo 373.- ...

...
...
...
...
...
...

El trabajador también podrá acudir a la Autoridad Registral para denunciar la omisión anterior a fin de que dicha autoridad requiera al sindicato la entrega de la información de la administración del patrimonio sindical completa, apercibiendo a los secretarios general y de finanzas u homólogos que, en caso de incumplir esta obligación, se les impondrá una multa **en términos del artículo 1002 de esta Ley.**

...

Artículo 378.- Queda prohibido a los sindicatos:

I. a VI. ...



JUAN RUBIO GUALITO

DIPUTADO LOCAL



VII. Obstaculizar la participación de los trabajadores en los procedimientos de democracia sindical señalados en esta Ley, que tienen por objeto asegurar la libertad sindical y de negociación colectiva, así como los legítimos intereses de trabajadores y patrones mediante el ejercicio del voto personal, libre, directo y secreto, poniendo condiciones sin fundamento legal o cualquier tipo de obstáculo indebido para ejercer el derecho de votar y ser votado;

VIII. ...

Sin perjuicio de la imposición de sanciones previstas en esta Ley por incumplir lo anterior, se consideran como violación a derechos fundamentales a la libertad sindical y de negociación colectiva las hipótesis contenidas en las fracciones IV, VI y VII del presente artículo.

Artículo 685 Ter.- Quedan exceptuados de agotar la instancia conciliatoria, cuando se trate de conflictos inherentes a:

I. a II. ...

III. Prestaciones de seguridad social por riesgos de trabajo, maternidad, enfermedades, invalidez, **cesantía, vejez, vida, guarderías, prestaciones en especie, accidentes de trabajo y todas las derivadas de los diversos seguros y pensiones que componen el régimen obligatorio del Seguro Social; así como las concernientes a la devolución de fondos para el retiro y de vivienda.**

IV. a VI. ...

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

I. a V. ...

VI. De 250 a 5000 Unidades de Medida y Actualización, al patrón que cometa cualquier acto o conducta discriminatoria en el centro de trabajo; al que realice actos de hostigamiento sexual o que tolere o permita actos de acoso u hostigamiento sexual en contra de sus trabajadores, así como al que viole las prohibiciones establecidas en las fracciones IV, V, **XVII y XVIII** del artículo 133, o lo dispuesto en el artículo 357, segundo y tercer párrafo de ésta;

VII. a VIII. ...

Artículo 1008.- Las sanciones administrativas de que trata este Título serán impuestas, en su caso, por el Secretario del Trabajo y Previsión Social, **el Titular del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral**, por los Gobernadores de los Estados o por el Jefe de Gobierno de la Ciudad de México, quienes podrán delegar el ejercicio de esta facultad en los funcionarios subordinados que estimen conveniente, mediante acuerdo que se publique en el periódico oficial que corresponda.

TRANSITORIOS

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

SEGUNDO. El Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral contará con un plazo de noventa días naturales, contados a partir de la entrada en vigor del presente Decreto, para emitir los lineamientos y disposiciones administrativas necesarias para el ejercicio de la facultad sancionadora prevista en el artículo 1008 de la Ley Federal del Trabajo.

TERCERO. Las reformas al artículo 685 Ter serán aplicables a los procedimientos que se inicien a partir de la entrada en vigor del presente Decreto.

Dado en el Palacio Legislativo de Donceles, a 24 de junio de 2026.

Juan Estuardo Rubio Gualito

JUAN ESTUARDO RUBIO GUALITO
DIPUTADO

Certificado de firma		18/06/2026 11:58
Documento electrónico		Solicitante del proceso de firma Almacenado
Identificador: 6A343166B580D15B626A1F72 Nombre y extensión: 45. INICIATIVA FEDERAL - LFT - LIBERTAD SINDICAL Y SANCIONADORA.pdf Descripción: Cantidad de páginas: 3 Estado: Firmado Firmantes: 1 Huella digital del contenido del documento original: ddf9be5e4984df5a3919f9d9e6de19f9f99b895277e091bae7fa91141393a723 Huella digital del contenido del documento firmado: a89c12d75422328c8a181ace74c021d3e999b0fd68c7d3458294ab07d01c8a6d		Nombre: Juan Estuardo Rubio Gualito Compañía: SR LUZ SA DE CV Correo electrónico: juan.rubio@congresocdmx.gob.mx Teléfono: Dirección IP: 189.203.236.35 Fecha y hora de emisión (America/Mexico_City): 18/06/2026 11:56

Constancia de conservación del documento firmado	
Información de la constancia NOM-151	Información del emisor de la constancia NOM-151
Fecha de emisión: 18/06/2026 17:58:03 UTC (18/06/2026 11:58:03 Hora local de la Ciudad de México) Nombre y extensión: 5170dad7-cd8f-4738-b433-ae7793357fd6.cons Huella digital contenida en la constancia: a89c12d75422328c8a181ace74c021d3e999b0fd68c7d3458294ab07d01c8a6d	Prestador de Servicios de Certificación (PSC): PSC WORLD S.A. DE C.V. Certificado PSC válido desde: 2017-07-19 Certificado PSC válido hasta: 2029-07-19

Firmantes		
Firmante 1. Juan Estuardo Rubio Gualito		
Atributos	Firma	Fecha
Tipo de actuación: Por su Propio Derecho Compañía: Método de notificación: Correo Correo: juan.rubio@congresocdmx.gob.mx Teléfono: Emisor de la firma electrónica: Dibujada en dispositivo Plataforma: https://app.con-certeza.mx	ID: 6A3431A376DBDB16EA2FBFAC IP: 189.203.236.35 Firma con texto Juan Estuardo Rubio Gualito	Enviado: 18/06/2026 11:57:30 Aceptó Aviso de Privacidad: 18/06/2026 11:57:46 Visto: 18/06/2026 11:57:55 Confirmado: 18/06/2026 11:57:56.251 Firmado: 18/06/2026 11:57:56.252

EL ESPACIO DEBAJO SE HA DEJADO EN BLANCO INTENCIONALMENTE

