

GUÍA PARA ENTENDER DE MANERA SENCILLA LA REFORMA LEGISLATIVA CONTRA LA INJERENCIA SINDICAL



Autonomía y
Democracia Sindical
en el Sector Público



Paulina Hernández Valverde



Gabriel Gutiérrez González

PRESENTACIÓN

Este cuadernillo nace con un propósito claro: explicar, de manera sencilla y accesible, una reforma legislativa que fortalece la democracia sindical en el sector público y protege uno de los pilares más importantes del sindicalismo moderno: la autonomía sindical.

Durante muchos años, sobre todo a partir del reconocimiento de la libertad sindical, las y los trabajadores al servicio del Estado han vivido procesos sindicales marcados por presiones externas, interferencias administrativas y prácticas que debilitaban la confianza en las elecciones internas. Esta iniciativa responde a esa realidad y establece reglas claras para que nadie, desde el poder público, interfiera en la vida interna de los sindicatos.

Este material está dirigido a:

- Dirigentes sindicales
- Comités ejecutivos y órganos del Sindicato
- Delegados y delegadas
- Personas Servidoras Públicas

No es un documento técnico para especialistas. Es una herramienta de orientación y defensa colectiva.

D.R. © CIUDAD DE MÉXICO. ENERO 2025

Prohibida la reproducción parcial o total de esta obra, sin autorización, previa, expresa y por escrito de los autores

Gabriel Gutiérrez González

Paulina Hernández Valverde



¿EN QUE CONSISTE LA REFORMA LEGISLATIVA?

La iniciativa presentada por el Senador Alfonso Cepeda Salas, y después de ser aprobada por el Congreso de la Unión, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 15 de diciembre de 2025, propone cambios a dos leyes fundamentales:

1. Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado

Se incorpora un artículo que reconoce expresamente que:

- Los sindicatos deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de injerencia por parte de las personas servidoras públicas, principalmente en el libre desarrollo de las elecciones sindicales.
- Desarrolla 19 conductas que serán objeto de responsabilidad administrativa

2. Ley General de Responsabilidades Administrativas

Se tipifica la injerencia sindical como falta administrativa grave, lo que significa que ya no es una conducta tolerada ni invisible; por ello tiene consecuencias importantes en el trabajo de las personas servidoras públicas que cometan las conductas prohibidas por la legislación laboral burocrática

¿QUÉ PROTEGE CONCRETAMENTE ESTA REFORMA?

Esta reforma protege cinco pilares fundamentales de la vida sindical:

1. La libertad del voto sindical

Nadie puede coaccionar, amenazar, inducir o presionar a una persona trabajadora para votar o no votar por una planilla.

2. La equidad en los procesos electorales

Se prohíbe favorecer candidaturas, usar instalaciones públicas, vehículos oficiales, programas institucionales o personal de la dependencia para campañas sindicales.

3. La autonomía organizativa

Las decisiones sobre elegibilidad son exclusivamente sindicales.

4. La neutralidad institucional

Las dependencias públicas están obligadas a actuar con imparcialidad absoluta durante los procesos sindicales.

5. La rendición de cuentas de los servidores públicos

Quien intervenga indebidamente responde no solo políticamente, sino administrativamente.

¿Qué conductas se consideran injerencia sindical?

Entre otras, se consideran injerencia sindical:

- Presionar o inducir el voto sindical
- Condicionar derechos laborales
- Usar recursos públicos para favorecer planillas
- Tomar partido institucional en elecciones (**revisar al final del cuadernillo para conocer todas las conductas**)

Estas conductas afectan directamente la libertad sindical y el voto libre.

LO QUE ESTAS REFORMAS NO HACEN

Es importante decirlo con claridad.

Estas reformas:

- No controlan a los sindicatos
- No limitan su libertad
- No criminalizan la actividad sindical
- No rompen la relación institucional legítima

La relación entre sindicatos y autoridades sigue siendo necesaria.

Lo que se elimina es la interferencia indebida, no el diálogo.

¿QUÉ SIGNIFICA QUE SEA UNA FALTA ADMINISTRATIVA GRAVE?

Que la ley reconoce que estas conductas causan un daño profundo.

Ser falta grave implica:

- Responsabilidad directa de la persona servidora pública.
- Investigación formal.
- Sanciones severas.

Ya no se trata de llamados de atención, sino de consecuencias reales.

¿Cómo se sancionan estas conductas?

Las sanciones pueden ser:

- Suspensión
- Destitución del cargo
- Inhabilitación para ocupar empleos públicos
- Sanción económica

¿Qué cambia en la práctica para los sindicatos?

Antes:

- La injerencia se denunciaba, pero rara vez pasaba algo
- Se normalizaba la presión
- El costo era para el sindicato o la base trabajadora

Hoy:

- El costo es para quien interviene
- La ley protege al sindicato
- El miedo cambia de lado

CÓMO DOCUMENTAR UNA FALTA GRAVE PASO A PASO

Documentar es proteger, no confrontar.

Paso 1. Identificar la conducta

Presión, condicionamiento, uso de recursos o abuso del cargo.

Paso 2. Registrar datos básicos

Quién, qué, cuándo, dónde y cómo.

Paso 3. Conservar pruebas

Mensajes, correos, oficios, fotografías, videos o audios lícitos.

Paso 4. Recabar testimonios

Por escrito, claros y coincidentes.

Paso 5. Levantar actas internas

Actas de comité, asamblea u órgano electoral.

Paso 6. Presentar la Denuncia

Denunciar ante el Órgano Interno de Control

PREGUNTAS Y RESPUESTAS CLARAS PARA ENTENDER LA REFORMA

Aquí se informa sobre el contenido y alcance de la reforma, reforzando un mensaje central: **Esta Reforma no controla sindicatos, los protege.**

- **¿Esta reforma le quita facultades a los sindicatos?**

Respuesta:

No, al contrario. Les devuelve y fortalece sus facultades. Lo que hace la reforma es poner un límite a la intervención externa, especialmente de autoridades públicas, para que los sindicatos puedan decidir libremente su organización, sus elecciones y sus liderazgos.

- **¿A quién va dirigida esta reforma: a los sindicatos o a los servidores públicos?**

Respuesta:

Principalmente a las personas servidoras públicas. La reforma establece qué conductas están prohibidas para las autoridades y funcionarios, y deja claro que intervenir en procesos sindicales tiene consecuencias administrativas graves.

- **¿Por qué era necesario tipificar la injerencia sindical como falta administrativa grave?**

Respuesta:

Porque durante años la injerencia existió, pero no tenía consecuencias reales. Hoy, con esta reforma, quien presione, condicione, utilice recursos públicos o influya en elecciones sindicales responde personalmente, y eso cambia por completo las reglas del juego.

- **¿Qué tipo de conductas ahora están prohibidas?**

Respuesta:

Conductas que antes se normalizaban: presionar al personal para votar por una planilla, condicionar permisos o beneficios, usar instalaciones o vehículos oficiales para campañas sindicales, o expresar apoyo institucional a una candidatura. Todo eso hoy es ilegal.

- **¿Cómo beneficia esta reforma a la base trabajadora?**

Respuesta:

Beneficia directamente porque protege el voto personal, libre, secreto y directo; evita represalias y garantiza que nadie pierda derechos laborales por no apoyar a determinada dirigencia o planilla.

- **¿Esto significa que los sindicatos ya no pueden interactuar con la autoridad?**

Respuesta:

No. La interacción institucional sigue existiendo y es necesaria. Lo que se prohíbe es la intervención indebida, la presión política o administrativa en decisiones que son exclusivamente sindicales.

- **¿Qué deben hacer los sindicatos si detectan una injerencia?**

Respuesta:

Documentarla, denunciarla y no normalizarla. Hoy la ley les da herramientas jurídicas claras para defender su autonomía sin recurrir a confrontaciones innecesarias.

- **¿Existe riesgo de que esta reforma se use para criminalizar a los sindicatos?**

Respuesta:

No, porque la reforma no sanciona a los sindicatos, sanciona a quienes desde el poder público interfieren en ellos. Es una norma de protección, no de control.

- **¿Qué papel juegan los órganos internos de control con esta reforma?**

Respuesta:

Un papel clave. Son los encargados de investigar las conductas de injerencia sindical cuando se presenten, garantizando imparcialidad y legalidad.

- **¿Cómo se relaciona esta reforma con la democracia sindical?**

Respuesta:

La democracia sindical no puede existir sin libertad. Esta reforma crea las condiciones para que la democracia sindical sea real, no solo formal, al eliminar presiones externas.

- **¿Qué mensaje envía esta reforma a las dirigencias sindicales?**

Respuesta:

Un mensaje de respaldo: el Estado reconoce su autonomía y se compromete a respetarla. Pero también invita a los sindicatos a fortalecer sus procesos internos con transparencia y legalidad.

- **¿Qué cambia a partir de la entrada en vigor de esta reforma?**

Respuesta:

Cambia la cultura. Lo que antes se toleraba, hoy se sanciona. Lo que antes se hacía en lo oscuro, hoy tiene consecuencias. Y eso fortalece al sindicalismo.

- **¿No es esta reforma una forma encubierta de que el gobierno controle a los sindicatos?**

Respuesta:

No. Es exactamente lo contrario. El gobierno se está autoimponiendo límites. Esta reforma no regula a los sindicatos, regula la conducta de las personas servidoras públicas para que no intervengan en la vida sindical.

- **¿Por qué se decide ahora proteger la democracia sindical y no antes?**

Respuesta:

Porque hoy existe una mayor conciencia de que la democracia no puede ser selectiva. Así como se protege el voto ciudadano, también debe protegerse el voto sindical. Esta reforma responde a una deuda histórica con el sindicalismo del sector público.

- **¿No se corre el riesgo de que cualquier desacuerdo con una autoridad se convierta en una denuncia por injerencia?**

Respuesta:

No, porque la ley es muy clara. No se sanciona la interacción institucional legítima, se sancionan conductas específicas de presión, condicionamiento o parcialidad. La crítica o el desacuerdo no son injerencia.

- **¿Qué pasa si un servidor público apoya “de manera personal” a una planilla sindical?**

Respuesta:

Cuando una persona ocupa un cargo público, su “opinión personal” tiene peso institucional. Por eso la ley exige neutralidad. La línea es clara: no usar el cargo, la jerarquía ni los recursos públicos para influir.

- **¿Esta reforma no protege a dirigentes sindicales que quieren perpetuarse en el poder?**

Respuesta:

No. La reforma no protege personas, protege procesos. La mejor forma de evitar dirigencias eternas es garantizar elecciones libres, equitativas y sin presiones externas.

- **¿Qué garantía hay de que esta reforma no se aplique de manera selectiva?**

Respuesta:

La garantía es la propia ley. La injerencia sindical quedó tipificada con conductas objetivas, verificables y sancionables. No depende de simpatías políticas, sino de hechos comprobables

- **¿No es exagerado considerar falta administrativa grave una opinión o un comentario?**

Respuesta:

Una opinión aislada no es sancionable. Lo que es grave es usar el poder del cargo para influir en el voto o en la vida sindical. El problema no es la opinión, es la posición de poder desde la que se emite.

- **¿Qué pasa si la autoridad facilita espacios “por buena voluntad” para eventos sindicales?**

Respuesta:

La buena voluntad no puede romper la equidad. Facilitar recursos públicos a una planilla y no a otra rompe la neutralidad y afecta la democracia sindical. Por eso la ley lo prohíbe.

¿No están desconfiando de los propios sindicatos al crear esta reforma?

Respuesta:

Al contrario. Esta reforma parte de una premisa: los sindicatos saben gobernarse solos. Lo que se elimina es la interferencia externa que históricamente ha distorsionado sus procesos.

- **¿Qué pasa si un sindicato “provoca” a la autoridad para luego denunciarla?**

Respuesta:

Las denuncias deben probarse. No basta la acusación, se requieren hechos, pruebas y procedimientos. La ley protege la autonomía, pero también protege el debido proceso.

- **¿Esta reforma no genera un clima de miedo entre los servidores públicos?**

Respuesta:

No debería. Genera un clima de responsabilidad. Quien actúa con neutralidad y respeto no tiene nada que temer. La reforma solo incomoda a quien pretende intervenir donde no le corresponde.

- **¿No es contradictorio que el Estado supervise elecciones sindicales y al mismo tiempo hable de autonomía?**

Respuesta:

No hay contradicción. Supervisar no es intervenir. Supervisar es garantizar que las reglas se cumplan sin tomar partido. Intervenir es influir, presionar o favorecer, y eso es lo que se prohíbe.

- **¿Esta reforma beneficia más a sindicatos grandes que a los pequeños?**

Respuesta:

No. Beneficia especialmente a los sindicatos más vulnerables, porque les da un marco legal para defenderse de presiones externas que antes no podían enfrentar.

- **¿No llega esta reforma demasiado tarde?**

Respuesta:

Llega cuando tiene que llegar. Lo importante no es el pasado, sino que a partir de hoy las reglas son claras y la democracia sindical tiene respaldo legal.

- **¿Qué pasará si esta reforma no se cumple en la práctica?**

Respuesta:

Entonces tocará exigir su cumplimiento. Las leyes no se fortalecen solas, se fortalecen cuando los sindicatos, la base trabajadora y la sociedad las hacen valer.

¿Cuál sería el llamado final a los líderes sindicales?

Respuesta:

Que hagan suya esta reforma, que la conozcan, que la expliquen a su base y que la utilicen para defender elecciones libres, liderazgos legítimos y sindicatos verdaderamente autónomos.

Recomendaciones para proteger la autonomía sindical

- Informar a la base
- Fortalecer estatutos y órganos electorales
- Documentar cualquier injerencia
- No normalizar presiones
- Defender derechos con legalidad

CONCLUSIÓN

Esta iniciativa marca un cambio cultural. La democracia sindical deja de depender de la buena voluntad de la autoridad y pasa a estar respaldada por la ley. La autonomía sindical no se negocia, no se pide y no se agradece. Se ejerce y se defiende.

Donde hay sindicatos libres, hay personas trabajadoras con dignidad. Donde hay democracia sindical, hay instituciones más fuertes.

SE ENTENDERÁN COMO ACTO DE INJERENCIA SINDICAL, ENTRE OTRAS, LAS SIGUIENTES CONDUCTAS:

I. COACCIONAR, INDUCIR O AMENAZAR A PERSONAS TRABAJADORAS O AGREMIADAS PARA PARTICIPAR O ABSTENERSE DE PARTICIPAR EN EVENTOS DE CAMPAÑA SINDICAL, O PARA VOTAR POR UNA PLANILLA, DIRIGENTE O SINDICATO DETERMINADO.

II. EJERCER PRESIÓN O INTIMIDACIÓN JERÁRQUICA SOBRE SUBORDINADOS PARA QUE EXPRESEN PÚBLICAMENTE SU APOYO O RECHAZO A DETERMINADA CANDIDATURA SINDICAL.

III. OBLIGAR O CONDICIONAR LA ASISTENCIA A ACTOS, MÍTINES O REUNIONES SINDICALES CON FINES DE PROSELITISMO.

IV. CONDICIONAR LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS INSTITUCIONALES, APOYOS, LICENCIAS O PERMISOS LABORALES A LA EMISIÓN DEL VOTO O APOYO HACIA UNA PLANILLA SINDICAL.

V. OFRECER BENEFICIOS LABORALES, ASCENSOS, ESTÍMULOS O PROMOCIONES A CAMBIO DE APOYO O VOTO SINDICAL.

VI. NEGAR, SUSPENDER O LIMITAR DERECHOS O PROGRAMAS INTERNOS, CAPACITACIONES, BONOS O RECONOCIMIENTOS COMO REPRESALIA POR NO APOYAR DETERMINADA OPCIÓN SINDICAL.

VII. UTILIZAR PROGRAMAS INSTITUCIONALES O APOYOS SOCIALES PARA INDUCIR O COACCIONAR EL VOTO SINDICAL.

VIII. DESTINAR, UTILIZAR O PERMITIR EL USO DE FONDOS, BIENES, SERVICIOS O PERSONAL INSTITUCIONAL PARA FAVORECER O PERJUDICAR A DETERMINADA PLANILLA, CORRIENTE O DIRIGENCIA SINDICAL.

IX. DIFUNDIR PROPAGANDA, MENSAJES O MATERIAL INSTITUCIONAL QUE PROMUEVA O DESACREDITE A UNA CANDIDATURA O GRUPO SINDICAL.

X. PERMITIR EL USO DE INSTALACIONES, VEHÍCULOS, REDES O INFRAESTRUCTURA PÚBLICA PARA ACTOS DE CAMPAÑA O PROPAGANDA SINDICAL.

XI. PROPORCIONAR APOYO O SERVICIOS INSTITUCIONALES PARA ACTIVIDADES DE CAMPAÑA SINDICAL.

XII. REALIZAR APORTACIONES O SOLICITAR CONTRIBUCIONES A SUBORDINADOS PARA FINANCIAR CAMPAÑAS O ACTIVIDADES SINDICALES.

XIII. USAR RECURSOS O PROGRAMAS INSTITUCIONALES CON LA FINALIDAD DE POSICIONAR O PROMOVER ANTE LA BASE TRABAJADORA A UNA PERSONA SERVIDORA PÚBLICA O DIRIGENTE SINDICAL.

XIV. NEGARSE SIN CAUSA JUSTIFICADA A ENTREGAR INFORMACIÓN SOLICITADA POR LA AUTORIDAD SINDICAL O LABORAL COMPETENTE, RELACIONADA CON EL DESARROLLO DE ELECCIONES O PROCESOS DEMOCRÁTICOS SINDICALES.

XV. OMITIR COLABORAR O PRESTAR AUXILIO EN LOS PROCESOS DE VERIFICACIÓN, VIGILANCIA O SUPERVISIÓN SINDICAL CUANDO LA AUTORIDAD LO REQUIERA.

XVI. OMITIR ACTUAR CON IMPARCIALIDAD DURANTE LOS PROCESOS ELECTORALES SINDICALES, AFECTANDO LA EQUIDAD ENTRE CANDIDATURAS.

XVII. ACTUAR CON PARCIALIDAD O FAVORECER PÚBLICAMENTE A DETERMINADA CANDIDATURA.

XVIII. INTERVENIR INDEBIDAMENTE EN LA EQUIDAD DEL PROCESO SINDICAL, ALTERANDO LA NEUTRALIDAD INSTITUCIONAL.

XIX. UTILIZAR SU CARGO PARA INFLUIR EN LA OPINIÓN DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS, AFECTANDO LA LIBERTAD DEL VOTO SINDICAL.