

ANÁLISIS TÉCNICO PRELIMINAR

No. Expediente: 4362-1PO3-17

I.- DATOS DE IDENTIFICACIÓN DE LA INICIATIVA

1. Nombre de la Iniciativa.	Que reforma y adiciona diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo
2. Tema de la Iniciativa.	Trabajo y Previsión Social
3. Nombre de quien presenta la Iniciativa.	Dip. Miguel Alva y Alva
4. Grupo Parlamentario del Partido Político al que pertenece.	MORENA
5. Fecha de presentación ante el Pleno de la Cámara.	21 de noviembre de 2017.
6. Fecha de publicación en la Gaceta Parlamentaria.	14 de noviembre de 2017.
7. Turno a Comisión.	Trabajo y Previsión Social.

II.- SINOPSIS

Mejorar las condiciones laborales de los trabajadores mexicanos que prestan sus servicios fuera de la República, que son contratados en territorio nacional, para un empleo concreto en el exterior con duración determinada.

III.- ANÁLISIS DE CONSTITUCIONALIDAD.

El derecho de iniciativa se fundamenta en la fracción II del artículo 71 y la facultad del Congreso de la Unión para legislar en la materia se sustenta en las fracciones X y XXXI, del artículo 73, en relación con el Artículo 123, Apartado A, todos de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

IV.- ANÁLISIS DE TÉCNICA LEGISLATIVA

La iniciativa, cumple en general con los requisitos formales que se exigen en la práctica parlamentaria y que son los siguientes:

Ser formulada por escrito, tener un título, contener el nombre y firma de la persona que presenta la iniciativa, una parte expositiva de motivos, el texto legal que se propone, el artículo transitorio que señala la entrada en vigor, la fecha de elaboración y ser publicada en la Gaceta Parlamentaria.

V.- CUADRO COMPARATIVO DEL TEXTO VIGENTE Y DEL TEXTO QUE SE PROPONE	
TEXTO VIGENTE	TEXTO QUE SE PROPONE
LEY FEDERAL DEL TRABAJO	<p>Decreto que reforma y adiciona diversas fracciones de los artículos 20, 25, 28, 28-A, 28-B, 31, 32, 33 y 537 de la Ley Federal del Trabajo</p> <p>Primero. Se adiciona el párrafo tercero del artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo, para quedar como sigue:</p>
Artículo 20.- Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario.	Artículo 20. ...
Contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario.	
La prestación de un trabajo a que se refiere el párrafo primero y el contrato celebrado producen los mismos efectos-	La prestación de un trabajo a que se refiere el párrafo primero y el contrato celebrado producen los mismos efectos, especialmente en el caso de las trabajadoras y trabajadores que prestan sus servicios fuera de la República y que son contratados en territorio nacional.
	Segundo. Se reforman las fracciones I, III, IV, V, VI, VII y VIII y se adicionan las fracciones IX y X, y se recorre y adiciona la

	anterior IX para ser la nueva fracción XI del artículo 25 de la Ley Federal del Trabajo, para quedar como sigue:
Artículo 25.- ...	Artículo 25. El escrito en que consten las condiciones de trabajo deberá contener:
I. Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil, Clave Única de Registro de Población, Registro Federal de Contribuyentes y domicilio del trabajador y del patrón;	I. Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil, Clave Única de Registro de Población, Registro Federal de Contribuyentes y domicilio del trabajador y del patrón; en su caso, la misma información del reclutador o contratante intermediario;
II. ...	II. Si la relación de trabajo es para obra o tiempo determinado, por temporada, de capacitación inicial o por tiempo indeterminado y, en su caso, si está sujeta a un periodo de prueba;
III. El servicio o servicios que deban prestarse, los que se determinarán con la mayor precisión posible;	III. El servicio o servicios que deban prestarse, los que se determinarán con la mayor precisión posible; en caso de que estos se modifiquen, se deberá notificar por escrito a la autoridad laboral y al trabajador;
IV. El lugar o los lugares donde deba prestarse el trabajo;	IV. El lugar o los lugares donde deba prestarse el trabajo; en caso de algún cambio, se deberá notificar por escrito a la

	autoridad laboral y al trabajador;
V. La duración de la jornada;	V. La duración de la jornada; en caso de que se laboren horas extraordinarias, deberán asentarse en la bitácora de trabajo y ser pagadas de conformidad con la ley y el contrato específico;
VI. La forma y el monto del salario;	VI. La forma y el monto del salario deberán apegarse estrictamente a los términos establecidos en el contrato;
VII. El día y el lugar de pago del salario;	VII. El día y el lugar de pago del salario deberán apegarse estrictamente a los términos establecidos en el contrato;
VIII. La indicación de que el trabajador será capacitado o adiestrado en los términos de los planes y programas establecidos o que se establezcan en la empresa, conforme a lo dispuesto en esta Ley; y	VIII. La indicación de que el trabajador será capacitado o adiestrado en los términos de los planes y programas establecidos o que se establezcan en la empresa, conforme a lo dispuesto en esta ley en observancia estricta a los términos establecidos en el contrato y a las normas necesarias de seguridad laboral;
No tiene correlativo vigente	IX. La obligación de realizar un examen médico en el que se conozca el estado de salud del trabajador;

<p>No tiene correlativo vigente</p>	<p>X. La obligación de establecer un mecanismo eficiente para que el trabajador pueda denunciar posibles violaciones a las condiciones laborales; y</p>
<p>IX. Otras condiciones de trabajo, tales como días de descanso, vacaciones y demás que convengan el trabajador y el patrón.</p>	<p>XI. Otras condiciones de trabajo, tales como días de descanso, vacaciones, horarios de descanso durante la jornada laboral, comunicación entre el patrón y el trabajador, señalización en el idioma accesible para todos los trabajadores, y demás que convengan el trabajador y el patrón.</p>
	<p>Tercero. Se reforman las fracciones I, incisos a), b), c) y d); y II, III y IV del artículo 28 de la Ley Federal del Trabajo, para quedar como sigue:</p>
<p>Artículo 28.- ...</p>	<p>Artículo 28. En la prestación de los servicios de trabajadores mexicanos fuera de la República, contratados en territorio nacional y cuyo contrato de trabajo se rija por esta Ley, se observará lo siguiente:</p>
<p>I. ...</p>	<p>I. Las condiciones de trabajo se harán constar por escrito y contendrán además de las estipulaciones del artículo 25 de esta ley, las siguientes:</p>
<p>a) Indicar que los gastos de repatriación quedan a cargo del</p>	<p>a) Indicar que los gastos de repatriación quedan a cargo del</p>

<p>empresario contratante;</p>	<p>empresario contratante, quien deberá garantizar los gastos de transporte y alimentación del trabajador y su familia, hasta su lugar de origen;</p>
<p>b) Las condiciones de vivienda decorosa e higiénica que disfrutará el trabajador, mediante arrendamiento o cualquier otra forma;</p>	<p>b) Las condiciones de vivienda decorosa e higiénica, ubicada en el centro de trabajo o cerca de éste, que disfrutará el trabajador, mediante arrendamiento o cualquier otra forma estrictamente alejadas de exposición directa y constante a pesticidas que puedan generar el alojamiento de padecimientos mortales en los trabajadores;</p>
<p>c) La forma y condiciones en las que se le otorgará al trabajador y de su familia, en su caso, la atención médica correspondiente; y</p>	<p>c) La forma y condiciones en las que se le otorgará al trabajador y de su familia, en su caso, la atención médica correspondiente, garantizando en todo momento la obligación del empleador a otorgar los servicios médicos a los trabajadores y realizar una revisión médica antes de regresar al país para esclarecer su estado de salud y, en su caso, hacer el valer el seguro médico y la indemnización correspondiente en caso de riesgo de trabajo; y</p>
<p>d) Los mecanismos para informar al trabajador acerca de las autoridades consulares y diplomáticas mexicanas a las que podrá acudir en el extranjero y de las autoridades competentes del país a donde se prestarán los servicios, cuando el trabajador considere que sus derechos han sido menoscabados, a fin de ejercer la acción legal conducente;</p>	<p>d) Los mecanismos para informar al trabajador acerca de las autoridades consulares y diplomáticas mexicanas a las que podrá acudir en el extranjero y de las autoridades competentes del país a donde se prestarán los servicios, cuando el trabajador considere que sus derechos han sido menoscabados, a fin de ejercer la acción legal conducente, garantizando en todo momento que en las</p>

	<p>embajadas y consulados se disponga de funcionarios o abogados que acompañen la debida elaboración, presentación, procesamiento y seguimiento de las quejas de los trabajadores ante violaciones a sus derechos laborales;</p>
<p>II. El patrón señalará en el contrato de trabajo domicilio dentro de la República para todos los efectos legales;</p>	<p>II. El patrón señalará en el contrato de trabajo domicilio dentro de la República para todos los efectos legales, en caso contrario, deberá pagar una fianza o depósito para garantizar el cumplimiento de sus obligaciones, así como la debida reparación del daño, en su caso;</p>
<p>III. El contrato de trabajo será sometido a la aprobación de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, la cual, después de comprobar que éste cumple con las disposiciones a que se refieren las fracciones I y II de este artículo lo aprobará-</p>	<p>III. El contrato de trabajo será sometido a la aprobación de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, la cual, después de comprobar que éste cumple con las disposiciones a que se refieren las fracciones I y II de este artículo lo aprobará, siempre bajo la premisa de garantizar la máxima protección a los derechos laborales de los trabajadores.</p>
<p>...</p>	<p>En caso de que el patrón no cuente con un establecimiento permanente y domicilio fiscal o de representación comercial en territorio nacional, la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje fijará el monto de una fianza o depósito para garantizar el cumplimiento de las obligaciones contraídas. El patrón deberá comprobar ante la misma Junta el otorgamiento de la fianza o la constitución del depósito;</p>

<p>IV. El trabajador y el patrón deberán anexar al contrato de trabajo la visa o permiso de trabajo emitido por las autoridades consulares o migratorias del país donde deban prestarse los servicios; y</p>	<p>IV. El trabajador y el patrón deberán anexar al contrato de trabajo la visa o permiso de trabajo emitido por las autoridades consulares o migratorias del país donde deban prestarse los servicios, así como un acuerdo escrito entre los gobiernos de ambos países que garantice al trabajador un proceso legal y seguro en caso de que demande la violación a sus derechos laborales; y</p>
<p>V. ...</p>	<p>V. Una vez que el patrón compruebe ante la Junta que ha cumplido las obligaciones contraídas, se ordenará la cancelación de la fianza o la devolución del depósito que ésta hubiere determinado.</p>
	<p>Cuarto. Se reforma el párrafo primero; y las fracciones I, II, III, IV y V del artículo 28A de la Ley Federal del Trabajo, para quedar como sigue:</p>
<p>Artículo 28-A. En el caso de trabajadores mexicanos reclutados y seleccionados en México, para un empleo concreto en el exterior de duración determinada, a través de mecanismos acordados por el gobierno de México con un gobierno extranjero, se atenderá a lo dispuesto por dicho acuerdo, que en todo momento salvaguardará los derechos de los trabajadores, conforme a las bases siguientes:</p>	<p>Artículo 28-A. En el caso de trabajadores mexicanos reclutados y seleccionados en México, para un empleo concreto en el exterior de duración determinada, a través de mecanismos acordados por el gobierno de México con un gobierno extranjero, se atenderá a lo dispuesto por dicho acuerdo, que en todo momento salvaguardará los derechos de los trabajadores y el debido proceso, en su caso, conforme a las bases siguientes:</p>
<p>I. Las condiciones generales de trabajo para los mexicanos en el país receptor serán dignas e iguales a las que se otorgue a los</p>	<p>I. Las condiciones generales de trabajo para los mexicanos en el país receptor serán dignas e iguales a las que se otorgue a los</p>

<p>trabajadores de aquel país;</p>	<p>trabajadores de aquel país para lo cual el gobierno mexicano dispondrá los mecanismos necesarios para que la embajada y los consulados garanticen su cabal cumplimiento;</p>
<p>II. Al expedirse la visa o permiso de trabajo por la autoridad consular o migratoria del país donde se prestará el servicio, se entenderá que dicha autoridad tiene conocimiento de que se establecerá una relación laboral entre el trabajador y un patrón determinado;</p>	<p>II. Al expedirse la visa o permiso de trabajo por la autoridad consular o migratoria del país donde se prestará el servicio, se entenderá que dicha autoridad tiene conocimiento de que se establecerá una relación laboral entre el trabajador y un patrón determinado, por lo que será necesario establecer de manera específica un Comité de Seguimiento por parte de funcionarios competentes de ambos países que resuelva y corrija cualquier desviación del contrato;</p>
<p>III. Las condiciones para la repatriación, la vivienda, la seguridad social y otras prestaciones se determinarán en el acuerdo;</p>	<p>III. Las condiciones para la repatriación, la vivienda, la seguridad social y otras prestaciones se determinarán en el acuerdo, garantizando en todo momento respeto al debido proceso en caso de violaciones a los derechos laborales de los trabajadores; acompañamiento de las autoridades consulares mexicanos en casos de litigio; cobertura de gastos del trabajador y su familia hasta su comunidad de origen, en caso de repatriación; indemnización en los casos de riesgo laboral; vivienda en el centro de trabajo o cerca de éste y no exposición a pesticidas; revisión médica obligatoria y expedición legal de la constancia médica antes de regresar al país de origen;</p>
<p>IV. El reclutamiento y la selección será organizada por la</p>	<p>IV. El reclutamiento y la selección será organizada por la</p>

<p>Secretaría del Trabajo y Previsión Social, a través del Servicio Nacional de Empleo, en coordinación con las autoridades estatales y municipales; y</p>	<p>Secretaría del Trabajo y Previsión Social, a través del Servicio Nacional de Empleo, en coordinación con las autoridades estatales y municipales, garantizando transparencia y máxima publicidad en el proceso; capacitación en derechos humanos y laborales; mecanismos de litigio y acceso a la justicia para los trabajadores; cumplimiento de todas las prestaciones de ley; asistencia consular permanente para los trabajadores; y</p>
<p>V. Contendrá mecanismos para informar al trabajador acerca de las autoridades consulares y diplomáticas mexicanas a las que podrá acudir en el extranjero y de las autoridades competentes del país a donde se prestarán los servicios, cuando el trabajador considere que sus derechos han sido menoscabados, a fin de ejercer la acción legal conducente.</p>	<p>V. Contendrá mecanismos para informar al trabajador acerca de las autoridades consulares y diplomáticas mexicanas a las que podrá acudir en el extranjero y de las autoridades competentes del país a donde se prestarán los servicios, cuando el trabajador considere que sus derechos han sido menoscabados, a fin de ejercer la acción legal conducente, garantizando en todo momento que en las embajadas y consulados se disponga de funcionarios y/o abogados que acompañen la debida elaboración, presentación, procesamiento y seguimiento de las quejas de los trabajadores ante violaciones a sus derechos laborales.</p>
	<p>Quinto. Se reforman las fracciones I; II, inciso a); y III, párrafos 1 y 2 del artículo 28B de la Ley Federal del Trabajo, para quedar como sigue:</p>
<p>Artículo 28-B. ...</p>	<p>Artículo 28-B. En el caso de trabajadores mexicanos reclutados y seleccionados en México, para un empleo concreto en el exterior</p>

	de duración determinada, que sean colocados por entidades privadas, se observarán las normas siguientes:
I. Las agencias de colocación de trabajadores deberán estar debidamente autorizadas y registradas, según corresponda, conforme a lo dispuesto en las disposiciones legales aplicables;	I. Las agencias de colocación de trabajadores deberán estar debidamente autorizadas y registradas, según corresponda, conforme a lo dispuesto en las disposiciones legales aplicables, garantizando información pública sobre las mismas tanto en el país de origen como de destino de los trabajadores y plena claridad de su relación con el empleador que otorga el contrato de trabajo;
II. Las agencias de colocación de trabajadores deberán cerciorarse de:	II. Las agencias de colocación de trabajadores deberán cerciorarse de y garantizar:
a) La veracidad de las condiciones generales de trabajo que se ofrecen, así como de las relativas a vivienda, seguridad social y repatriación a que estarán sujetos los trabajadores. Dichas condiciones deberán ser dignas y no implicar discriminación de cualquier tipo; y	a) La veracidad de las condiciones generales de trabajo que se ofrecen, así como de las relativas a vivienda, seguridad social y repatriación a que estarán sujetos los trabajadores mediante información veraz y legal sobre el empleador. Dichas condiciones deberán ser dignas y no implicar discriminación de cualquier tipo; además deberán ofrecer mecanismos de acceso a la justicia portátil en caso de violación a sus derechos laborales; garantizar los gastos de transporte y alimentación del trabajador y su familia, en su caso, hasta su comunidad de origen; atención médica obligatoria y expedita, en caso de que se requiera; y

<p>b) ...</p>	<p>b) Que los aspirantes hayan realizado los trámites para la expedición de visa o permiso de trabajo por la autoridad consular o migratoria del país donde se prestará el servicio;</p>
<p>III. Las agencias de colocación deberán informar a los trabajadores sobre la protección consular a la que tienen derecho y la ubicación de la Embajada o consulados mexicanos en el país que corresponda, además de las autoridades competentes a las que podrán acudir para hacer valer sus derechos en el país de destino.</p>	<p>III. Las agencias de colocación deberán informar a los trabajadores sobre la protección consular a la que tienen derecho y la ubicación de la embajada o consulados mexicanos en el país que corresponda, además de las autoridades competentes a las que podrán acudir para hacer valer sus derechos en el país de destino; además, deberán garantizar que, en los casos de violación a cualquiera de los derechos laborales o humanos establecidos en el contrato, un acompañamiento pleno, oportuno y consecuente a cabal satisfacción y justicia de los trabajadores y sus familias.</p>
<p>En los casos en que los trabajadores hayan sido engañados respecto a las condiciones de trabajo ofrecidas, las agencias de colocación de trabajadores serán responsables de sufragar los gastos de repatriación respectivos.</p>	<p>En los casos en que los trabajadores hayan sido engañados respecto a las condiciones de trabajo ofrecidas, las agencias de colocación de trabajadores serán responsables de sufragar los gastos de repatriación respectivos, además de ser sancionadas con responsabilidad penal; ser boletinadas por su desempeño negativo e inhumano en el país de origen y en el de destino; y pagar una indemnización a los trabajadores afectados.</p>
<p>...</p>	<p>La Inspección Federal del Trabajo vigilará el cumplimiento de las obligaciones contenidas en este artículo.</p>

	<p>Sexto. Se reforma el párrafo primero del artículo 31 de la Ley Federal del Trabajo, para quedar como sigue:</p>
<p>Artículo 31.- Los contratos y las relaciones de trabajo obligan a lo expresamente pactado y a las consecuencias que sean conformes a las normas de trabajo, a la buena fe y a la equidad-</p>	<p>Artículo 31. Los contratos y las relaciones de trabajo obligan a lo expresamente pactado y a las consecuencias que sean conformes a las normas de trabajo, a la buena fe y a la equidad, al debido proceso, a la justicia portátil, a la igualdad de género, a la corresponsabilidad entre gobiernos nacionales, a la coordinación entre órdenes de gobierno, a la transparencia y máxima publicidad en el reclutamiento y selección de los trabajadores, al registro de las agencias de colocación en los países de origen y los de destino.</p>
	<p>Séptimo. Se reforma el párrafo primero del artículo 32 de la Ley Federal del Trabajo, para quedar como sigue:</p>
<p>Artículo 32.- El incumplimiento de las normas de trabajo por lo que respecta al trabajador sólo da lugar a su responsabilidad civil, sin que en ningún caso pueda hacerse coacción sobre su persona-</p>	<p>Artículo 32. El incumplimiento de las normas de trabajo por lo que respecta al trabajador sólo da lugar a su responsabilidad civil, sin que en ningún caso pueda hacerse coacción sobre su persona ni ningún tipo de violación a sus derechos humanos y laborales.</p>
	<p>Octavo. Se reforma el párrafo segundo del artículo 33 de la Ley Federal del Trabajo, para quedar como sigue:</p>
<p>Artículo 33.- ...</p>	<p>Artículo 33. Es nula la renuncia que los trabajadores hagan de los salarios devengados, de las indemnizaciones y demás prestaciones que deriven de los servicios prestados, cualquiera que sea la forma</p>

	o denominación que se le dé.
<p>Todo convenio o liquidación, para ser válido, deberá hacerse por escrito y contener una relación circunstanciada de los hechos que lo motiven y de los derechos comprendidos en él. Será ratificado ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, la que lo aprobará siempre que no contenga renuncia de los derechos de los trabajadores.</p>	<p>Todo convenio o liquidación, para ser válido, deberá hacerse por escrito y contener una relación circunstanciada de los hechos que lo motiven y de los derechos comprendidos en él, para lo cual debe haber acompañamiento y vigilancia de las autoridades laborales del país de origen y del de destino, así como responsabilidad plena de la agencia de colocación y del empleador. Será ratificado ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, la que lo aprobará siempre que no contenga renuncia de los derechos de los trabajadores, por lo que se deberá enaltecer y privilegiar, en todo momento, el máximo beneficio de éstos, la preservación de sus derechos y la reparación del daño.</p>
	<p>Noveno. Se reforma el párrafo primero, fracciones II, III y VI del artículo 537 de la Ley Federal del Trabajo, para quedar como sigue:</p>
<p>Artículo 537. ...</p>	<p>Artículo 537. El Servicio Nacional de Empleo tendrá los siguientes objetivos:</p>
<p>I. ...</p>	<p>I. Estudiar y promover la operación de políticas públicas que apoyen la generación de empleos;</p>

<p>II. Promover y diseñar mecanismos para el seguimiento a la colocación de los trabajadores;</p>	<p>II. Promover y diseñar mecanismos para el seguimiento a la colocación de los trabajadores, teniendo como premisa el respeto a sus derechos laborales;</p>
<p>III. Organizar, promover y supervisar políticas, estrategias y programas dirigidos a la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores;</p>	<p>III. Organizar, promover y supervisar políticas, estrategias y programas dirigidos a la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores propiciando el desarrollo de habilidades y capacidades certificables;</p>
<p>IV. ...</p>	<p>IV. Registrar las constancias de habilidades laborales;</p>
<p>V. ...</p>	<p>V. Vincular la formación laboral y profesional con la demanda del sector productivo;</p>
<p>VI. Diseñar, conducir y evaluar programas específicos para generar oportunidades de empleo para jóvenes y grupos en situación vulnerable; y</p>	<p>VI. Diseñar, conducir y evaluar programas específicos para generar oportunidades de empleo para jóvenes y grupos en situación vulnerable, así como garantizar la igualdad de género; y</p>
<p>VII. ...</p>	<p>VII. Coordinar con las autoridades competentes el régimen de normalización y certificación de competencia laboral.</p>



CÁMARA DE DIPUTADOS
LXIII LEGISLATURA

DIRECCIÓN GENERAL DE APOYO PARLAMENTARIO
DIRECCIÓN DE APOYO A COMISIONES
SUBDIRECCIÓN DE APOYO TÉCNICO-JURÍDICO A COMISIONES

Transitorio

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