

INICIATIVA QUE REFORMA Y ADICIONA EL ARTÍCULO 70. DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, CON EL PROPÓSITO DE ACTUALIZAR Y ARMONIZAR NUESTRA LEGISLACIÓN LABORAL CON LA REALIDAD DEL MERCADO GLOBAL, A CARGO DE LA DIPUTADA NADIA YADIRA SEPÚLVEDA GARCÍA, DEL GRUPO PARLAMENTARIO DE MORENA

La suscrita Nadia Sepúlveda García, integrante del Grupo Parlamentario de Morena en la LXVI Legislatura del Congreso de la Unión, con fundamento en lo dispuesto en los artículos 71, fracción II, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; y 6, numeral 1, fracción I, 77 y 78 del Reglamento de la Cámara de Diputados, somete a consideración de esta asamblea la presente iniciativa con proyecto de decreto, que reforma el artículo 70. de la Ley Federal del Trabajo, al tenor de la siguiente

Exposición de Motivos

La presente iniciativa propone reformar y adicionar el **artículo 70. de la Ley Federal del Trabajo**, con el propósito de **actualizar y armonizar nuestra legislación laboral** con las demandas del **mercado global**, los **compromisos internacionales** asumidos por México y las **necesidades técnicas y profesionales** de las empresas e industrias en el país, **sin afectar su competitividad**.

1. Contexto general

El **artículo 70. de la Ley Federal del Trabajo** establece actualmente que, en toda empresa o establecimiento, el patrón deberá emplear al menos un **90 por ciento de trabajadores mexicanos**. Asimismo, en las categorías de técnicos y profesionales, solo se permite la contratación temporal de hasta **10 por ciento de trabajadores extranjeros**, únicamente cuando no haya mexicanos con la especialidad requerida. Adicionalmente, se establece que **los médicos al servicio de las empresas deben ser mexicanos**.

En un contexto globalizado, México ha experimentado un incremento en la participación de trabajadores extranjeros en sectores estratégicos, lo que, si bien contribuye al **intercambio de experiencias**, también puede generar **desplazamiento de mano de obra calificada nacional** cuando no existen mecanismos que prioricen su contratación. Asimismo, en ciertas áreas técnicas y profesionales, se ha identificado una **dependencia de perfiles extranjeros** sin que medie un compromiso formal para capacitar a mexicanos en dichas especialidades.

Estas disposiciones, si bien fueron concebidas para **proteger el empleo nacional** y fomentar la **capacitación de la mano de obra mexicana**, presentan restricciones que, en el contexto actual, pueden resultar **contraproducentes** tanto para el desarrollo de sectores productivos como para la **atracción de inversión, transferencia de conocimiento y cumplimiento de estándares internacionales** en salud y especialización técnica.

El diputado **José de Jesús Baldenebro**, del Grupo Parlamentario de Morena, presentó en la **LXV Legislatura** una iniciativa similar:

La iniciativa del diputado Baldenebro propuso cambiar el actual requisito de al menos 90 por ciento de trabajadores mexicanos a 80 por ciento e incluir explícitamente la posibilidad de tener hasta 20 por ciento de extranjeros en técnicos y profesionales, y mantener intacta la exigencia de que los médicos de empresa sean mexicanos, así como la obligación de capacitación.¹

El artículo 123 constitucional reconoce el derecho al **trabajo digno** y la **preferencia por mano de obra nacional en igualdad de condiciones**. A esto debe añadirse el **principio de soberanía laboral**, que establece que todo país tiene derecho a regular su mercado interno, como lo hacen **Estados Unidos con sus leyes migratorias (INA, visas H-1B)**.

2. Realidades económicas y del mercado laboral

En el contexto de la globalización, las cadenas de valor están más integradas que nunca, y la movilidad internacional de profesionales calificados constituye un pilar del desarrollo económico y tecnológico. Las industrias más innovadoras –como la automotriz, aeroespacial, farmacéutica, tecnológica y energética– requieren acceso a talento altamente especializado que, en muchas ocasiones, es escaso en el mercado nacional.

El actual límite del 10 por ciento de trabajadores extranjeros en estas categorías se convierte en un obstáculo, especialmente en regiones fronterizas como Ciudad Juárez, Chihuahua, donde la industria maquiladora y manufacturera requiere constantemente ingenieros especializados en automatización y procesos industriales –perfiles escasos en el mercado laboral local pero disponibles en El Paso, Texas, a apenas unos kilómetros de distancia. Además, la prohibición absoluta de contratar médicos extranjeros en las empresas contradice la necesidad de contar con personal médico certificado, sin importar su nacionalidad, siempre y cuando cumpla con los requisitos legales y profesionales exigidos en México.

La rigidez del actual límite del 10 por ciento para trabajadores extranjeros en categorías técnicas y operativas representa una barrera significativa para la competitividad de las empresas mexicanas, particularmente en sectores con escasez crítica de mano de obra especializada. En industrias como la construcción, agricultura intensiva y manufactura avanzada, donde frecuentemente se presentan déficits de trabajadores locales con perfiles específicos, la posibilidad de incrementar este porcentaje permitiría cubrir vacantes estratégicas sin interrumpir procesos productivos.

3. Armonización con estándares internacionales

México es Estado parte de diversos tratados y convenciones internacionales en materia de derechos humanos, laborales y migratorios, entre los que destacan el **Convenio 111 de la OIT sobre la discriminación en el empleo y la ocupación**, la **Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares** (adoptada por Naciones Unidas), y el **Tratado entre México, Estados Unidos y Canadá (T-MEC)**, que reconoce expresamente la movilidad de talento como un factor clave para la competitividad regional.

En este último aspecto, resulta fundamental considerar la dinámica particular de la **frontera norte de México**, una de las más activas del mundo con sus más de 3 mil kilómetros de extensión, caracterizada por una intensa interacción económica, cultural y laboral con Estados Unidos. En esta zona, se observa un flujo constante de profesionales altamente capacitados y trabajadores calificados que transitan diariamente entre ambos países. Numerosas empresas –especialmente en los sectores maquilador, logístico, tecnológico y de servicios médicos– operan bajo esquemas transfronterizos que demandan flexibilidad en la contratación de personal.

Esta realidad plantea un desafío particular: mientras ciertas especialidades enfrentan escasez de mano de obra calificada en el lado mexicano, existen profesionales extranjeros (incluyendo connacionales residentes en Estados Unidos) disponibles inmediatamente al otro lado de la frontera. Esta circunstancia obliga a replantear las restricciones laborales actuales para **armonizar tres objetivos fundamentales**: el cumplimiento de estándares internacionales que promueven la no discriminación, el equilibrio entre apertura económica y protección del empleo local (siguiendo ejemplos como las políticas migratorias laborales de Estados Unidos y Canadá), y la atracción de inversión extranjera mediante reglas claras y proporcionales en materia de contratación.

Los instrumentos internacionales antes mencionados establecen claramente la necesidad de evitar medidas que impongan restricciones excesivas o discriminatorias basadas en la nacionalidad, particularmente en lo que respecta al acceso al empleo formal. Estas disposiciones buscan garantizar que las regulaciones laborales nacionales no se conviertan en obstáculos injustificados para el desarrollo económico, al tiempo que preservan los derechos fundamentales de los trabajadores.

4. Justificación de la reforma

La propuesta de incrementar el límite de contratación de personal extranjero del 10 por ciento al 20 por ciento surge como respuesta a la necesidad de dotar de mayor flexibilidad al reclutamiento de talento especializado, sin que ello implique menoscabo de la prioridad laboral que corresponde a los trabajadores mexicanos ni afecte el marco normativo que obliga a la capacitación de profesionales nacionales. Es importante destacar que esta modificación mantiene inalterada la disposición que exige a las empresas formar a trabajadores mexicanos en las especialidades técnicas requeridas.

En el ámbito médico, la eliminación del requisito de nacionalidad mexicana para los médicos de empresa permitirá la contratación de profesionales de la salud cualificados, independientemente de su origen, siempre que acrediten título profesional, cédula y autorización sanitaria expedida por las autoridades mexicanas competentes. Esta medida no solo garantiza la calidad de la atención médica en los centros laborales, sino que además se alinea con los principios de igualdad de oportunidades y no discriminación, reconociendo la certificación profesional como único criterio válido para el ejercicio de la medicina.

La excepción vigente para directores, gerentes y administradores se mantiene, ratificando así la política de libre contratación en los niveles directivos, en consonancia con las prácticas

internacionales. Este planteamiento no debe interpretarse como xenofobia, sino como ejercicio de reciprocidad laboral: la reforma no prohíbe la contratación de extranjeros, pero establece la obligación de demostrar la inexistencia de profesionales mexicanos capacitados antes de recurrir a personal foráneo, siguiendo el modelo de mecanismos como las LMIA canadienses o las visas H-1B estadounidenses.

La iniciativa contempla excepciones claramente delimitadas, excluyendo expresamente los puestos directivos y manteniendo requisitos específicos para los médicos (poseer cédula profesional válida), demostrando así flexibilidad en los ámbitos donde resulta necesaria.²

Entre los beneficios económicos y sociales que se prevén destacan: la atracción de inversión responsable, al exigir a las empresas operantes en México que inviertan en capacitación local -lo que incrementa la productividad y reduce la fuga de divisas por remuneraciones a personal extranjero-; y la reducción de desigualdades, al evitar el uso abusivo de visas temporales que puedan deprimir los salarios profesionales, protegiendo así el poder adquisitivo de la clase media calificada.

Los fundamentos legales y constitucionales que sustentan esta reforma se encuentran en el artículo 123 constitucional, que reconoce el derecho al trabajo digno y establece la preferencia por mano de obra nacional en condiciones de igualdad, así como en el principio de soberanía laboral, que faculta a cada nación para regular su mercado interno, tal como lo hacen Estados Unidos con su Immigration and Nationality Act y el programa de visas H-1B, o Canadá con sus propias regulaciones migratorias laborales.

El incremento del porcentaje de trabajadores extranjeros del 10 por ciento al 20 por ciento debe implementarse bajo un modelo de contratación formal que garantice el acceso completo a la seguridad social, evitando esquemas de honorarios que precarizan el empleo. Esta propuesta se sustenta en principios de justicia laboral, desarrollo económico y cumplimiento de compromisos internacionales.

En primer término, la formalización laboral protege los derechos fundamentales de todos los trabajadores, sin distinción de nacionalidad, alineándose con el artículo 1o. constitucional que prohíbe cualquier forma de discriminación. Cuando los trabajadores extranjeros acceden al IMSS, Infonavit y demás prestaciones sociales, se evita la creación de categorías laborales diferenciadas que generen condiciones de desigualdad. Este enfoque cumple cabalmente con los convenios internacionales ratificados por México, particularmente el Convenio 97 de la OIT sobre trabajadores migrantes y los compromisos laborales del T-MEC.

Desde la perspectiva del mercado laboral, la contratación formal previene distorsiones competitivas. Los esquemas de honorarios generan competencia desleal al permitir remuneraciones inferiores a las de mercado, afectando tanto a trabajadores mexicanos como a aquellos extranjeros que sí cumplen con sus obligaciones fiscales y de seguridad social. La formalización garantiza que todos los trabajadores reciban salarios acordes a su especialización y experiencia, protegiendo así los estándares laborales nacionales establecidos en el artículo 123 constitucional.

Para las empresas, este modelo ofrece ventajas estratégicas. Los profesionales ampliamente calificados –en especial en sectores tecnológicos, energéticos y manufactureros– suelen demandar paquetes de compensación completos que incluyan seguridad social y beneficios adicionales. Al ofrecer estas condiciones, México se posiciona como destino atractivo para talento global, facilitando la transferencia de conocimiento y mejorando la productividad sectorial.

El esquema propuesto genera beneficios fiscales tangibles. La contratación formal asegura el pago de impuestos, cuotas obrero-patronales y aportaciones al sistema de seguridad social, fortaleciendo las finanzas públicas. Simultáneamente, permite **un mejor control migratorio** y laboral por parte de las autoridades, reduciendo riesgos de explotación o irregularidades.

Experiencias internacionales demuestran la viabilidad de este modelo. Canadá, mediante su Temporary Foreign Worker Program, exige contratos formales con prestaciones equivalentes a las de trabajadores nacionales. Alemania, con su sistema de Blue Card, combina flexibilidad para contratar especialistas extranjeros con estrictas protecciones laborales. Estos casos evidencian que es posible equilibrar las necesidades del sector productivo con la protección de los trabajadores.

La reforma debe incorporar mecanismos de supervisión robustos que verifiquen: la inexistencia de profesionales mexicanos disponibles para los puestos requeridos; el cumplimiento de la obligación de capacitar a trabajadores nacionales en las especialidades correspondientes; y el acceso pleno de todos los trabajadores extranjeros a la seguridad social.³

Este enfoque integral permitiría a México aprovechar las ventajas de la movilidad laboral global manteniendo altos estándares de protección a los trabajadores. Al incrementar el porcentaje de contratación extranjera dentro de un marco de formalidad laboral, se fortalece la competitividad económica sin comprometer los derechos laborales, creando condiciones óptimas para la atracción de inversiones productivas y el desarrollo de sectores estratégicos.

El aumento de 10 a 20 del porcentaje de trabajadores extranjeros representa una oportunidad estratégica para el sector servicios, particularmente en industrias con alta demanda de perfiles especializados y fluctuaciones estacionales. Este ajuste permitiría a hoteles, restaurantes, centros logísticos y empresas tecnológicas cubrir vacantes críticas con agilidad, especialmente en destinos turísticos y zonas fronterizas donde la disponibilidad de mano de obra local resulta insuficiente durante temporadas altas. Para el subsector de servicios profesionales –como consultorías técnicas, ingenierías o desarrollo de software–, la flexibilidad facilitaría la contratación de talento global con conocimientos específicos en tecnologías emergentes o metodologías aún escasas en el mercado nacional.

La medida, al implementarse con requisitos de formalidad laboral, evitaría recurrir a esquemas de outsourcing irregular que distorsionan el mercado. Empresas con operaciones transfronterizas –como *call centers* bilingües o servicios médicos especializados– podrían

optimizar sus plantillas integrando profesionales certificados de otros países, siempre garantizando la capacitación progresiva de trabajadores mexicanos. Este equilibrio entre flexibilidad y regulación fortalecería la productividad del sector servicios sin comprometer la protección laboral, posicionando a México como hub competitivo para inversiones en la economía del conocimiento.

5. Comparativa Internacional: restricciones al porcentaje de trabajadores extranjeros en empresas

La propuesta de reforma del **artículo 7o. de la Ley Federal del Trabajo (LFT)** –que establecería un mínimo de **80 por ciento de trabajadores mexicanos** en empresas, con excepciones para técnicos, profesionales y altos directivos– se alinea con modelos regulatorios adoptados en diversos países. A continuación, se presenta un análisis comparativo de legislaciones laborales y migratorias que limitan la contratación de extranjeros:

Estados Unidos ⁴

La **Ley de Inmigración y Nacionalidad** exige que las empresas demuestren la falta de trabajadores estadounidenses disponibles antes de contratar extranjeros (visas **H-1B** y **L-1**, entre otras). Este requisito varía según el tipo de visa:

- **Visa H-1B** (ocupaciones especializadas): Requiere una **Labor Condition Application**, donde el empleador garantiza que la contratación no afectará negativamente a los trabajadores locales.
- **Visa L-1** (transferencia intraempresa): No exige demostrar la disponibilidad de trabajadores estadounidenses, al tratarse de traslados dentro de empresas multinacionales.

Canadá ⁵

El **Labour Market Impact Assessment** obliga a las empresas a probar que no hay canadienses o residentes permanentes calificados antes de contratar extranjeros. Este proceso, administrado por **Employment and Social Development Canada**, aplica principalmente al **Temporary Foreign Worker Program**.

- **Restricciones sectoriales:** Algunas provincias imponen límites de **10 a 20 por ciento** de trabajadores extranjeros en sectores como construcción o minería. Por ejemplo, desde 2014, el gobierno federal canadiense estableció un tope de **10-20 por ciento** para puestos de bajos salarios, con flexibilidades en áreas críticas como agricultura o tecnología.
- **Excepciones al amparo del T-MEC:** El **CUSMA Professional Work Permit** facilita la entrada de profesionales mexicanos y estadounidenses sin requerir LMIA, sin porcentajes fijos por empresa.

Otros países

Diversas naciones han implementado mecanismos similares para priorizar el empleo local:

- **Arabia Saudita:** El sistema **Nitaqat** (“Saudización”) impone cuotas de entre **30 y 100 por ciento** de empleo nacional, con sanciones por incumplimiento.
- **Malasia:** Restringe la mano de obra extranjera al **20 por ciento-30 por ciento** en manufactura y servicios, permitiendo hasta **50 por ciento** en agricultura y construcción.
- **Brasil:** Su **Ley de Inmigración (2017)** no fija porcentajes, pero prioriza a trabajadores brasileños.
- **España:** Exige un informe de situación laboral nacional para contratar extranjeros no comunitarios, con cuotas anuales en agricultura y hostelería.
- **India:** Limita indirectamente el empleo extranjero en empresas tecnológicas, exigiendo que entre **80 por ciento y 85 por ciento** de sus plantillas sean nacionales.

Conclusión comparativa

Países con cuotas rígidas (como Arabia Saudita o Malasia) imponen porcentajes mínimos de trabajadores locales (3-100 por ciento).

Países con sistemas flexibles (EU, Canadá, España) exigen pruebas de escasez de mano de obra local antes de contratar extranjeros.

México no tiene actualmente un porcentaje obligatorio en la LFT, pero la reforma propuesta (80 por ciento mexicanos) se alinea con modelos como India o Malasia.

Cuadro comparativo T-MEC

| Aspecto | México | Estados Unidos | Canadá |
|--|---|--|---|
| Regla general sobre empleo de extranjeros | Límite del 10 % de extranjeros en profesiones técnicas y especializadas (Art. 7 LFT); médicos deben ser mexicanos. | No hay límite porcentual por empresa, pero cada contratación requiere aprobación de visa y cumplimiento de reglas migratorias. | No hay porcentaje fijo general; restricciones por sector/provincia (10–20 % en algunos casos). |
| Mecanismo para contratar extranjeros | Libre si no hay mexicanos disponibles en especialidad; sujeto a porcentaje. | Requiere visa de trabajo (H-1B, L-1, H-2B, etc.) y, en muchos casos, certificación laboral (LCA) . | Requiere LMIA (Labour Market Impact Assessment) para demostrar falta de trabajadores locales. Algunas excepciones. |
| Excepción T-MEC / CUSMA / USMCA | Facilita entrada de profesionistas estadounidenses y canadienses. No requiere trámite migratorio complejo si cumplen criterios. | Profesionistas mexicanos y canadienses pueden trabajar bajo la visa TN (Treaty NAFTA), sin necesidad de LCA. | Profesionales de México y EE. UU. pueden obtener permisos bajo CUSMA Professional Work Permit , sin LMIA. |
| Lista de profesiones admitidas bajo T-MEC | Sí (anexo del tratado). Ej.: ingenieros, arquitectos, científicos, economistas, contadores, médicos, etc. | Sí (TN visa list). Igual que en México y Canadá. | Sí (CUSMA list). Misma lista del tratado. |
| Proceso simplificado por T-MEC | Sí. Se otorga autorización de trabajo temporal para profesionistas del tratado, sin LMIA ni límite porcentual. | Sí. Visa TN rápida , sin necesidad de proceso de certificación laboral. | Sí. Permiso CUSMA Profesional , sin LMIA, en 60+ profesiones. |
| Porcentaje fijo de extranjeros permitido por ley | Sí: máximo 10 % (propuesta de reforma busca elevarlo al 20 %). en los estados fronterizos. | No hay porcentaje, se regula por visa y certificación individual. | No hay porcentaje general, salvo restricciones por provincia o sector. |

La flexibilización del porcentaje de trabajadores extranjeros representa una señal clara de apertura y modernización del mercado laboral mexicano, posicionando al país como destino atractivo para el *nearshoring*⁶ y la instalación de nuevos centros productivos de alto valor agregado. Esta medida estratégica responde a las exigencias de un entorno económico globalizado, donde la movilidad del talento especializado se ha convertido en factor determinante para la atracción de inversiones.

La actualización del marco jurídico laboral propuesta no constituye una desprotección del empleo nacional, sino todo lo contrario: fortalece la base productiva del país mediante una integración regulada y estratégica de profesionales extranjeros, siempre según los principios de transferencia de conocimiento, capacitación de mano de obra local y estricto

profesionalismo. Este enfoque equilibrado permite a México capitalizar las oportunidades de la economía global mientras salvaguarda los intereses de los trabajadores nacionales, creando así un ecosistema laboral más dinámico y competitivo.

El modelo propuesto, al establecer criterios claros y mecanismos de verificación, garantiza que la mayor participación de talento extranjero se traduzca en beneficios concretos para la economía nacional: atracción de inversiones de mayor calidad tecnológica, creación de empleos mejor remunerados y aceleración en la formación de profesionales mexicanos altamente especializados.

Cuadro Comparativo Ley Federal del Trabajo

| Artículo 7, LFT Actual | Propuesta de Reforma |
|---|--|
| <p>Artículo 7o.- En toda empresa o establecimiento, el patrón deberá emplear un noventa por ciento de trabajadores mexicanos, por lo menos. En las categorías de técnicos y profesionales, los trabajadores deberán ser mexicanos, salvo que no los haya en una especialidad determinada, en cuyo caso el patrón podrá emplear temporalmente a trabajadores extranjeros, en una proporción que no exceda del diez por ciento de los de la especialidad. El patrón y los trabajadores extranjeros tendrán la obligación solidaria de capacitar a trabajadores mexicanos en la especialidad de que se trate. Los médicos al servicio de las empresas deberán ser mexicanos.</p> <p>No es aplicable lo dispuesto en este artículo a los directores, administradores y gerentes generales.</p> | <p>Artículo 7o.- En toda empresa o establecimiento, el patrón deberá emplear al menos un noventa por ciento de trabajadores mexicanos. En las categorías de técnicos y profesionales, los trabajadores deberán ser mexicanos, salvo que no los haya en una especialidad determinada, en cuyo caso el patrón podrá emplear trabajadores extranjeros, en una proporción que no exceda del diez por ciento personal de la especialidad. El patrón y los trabajadores extranjeros tendrán la obligación solidaria de capacitar a trabajadores mexicanos en la especialidad de que se trate. Los médicos al servicio de las empresas podrán ser mexicanos o extranjeros, siempre que cuenten con la autorización y cédula profesional correspondiente para ejercer en el país.</p> <p>Tratándose de empresas o establecimientos ubicados en los estados fronterizos de la República Mexicana, dicha proporción podrá incrementarse hasta el veinte por ciento, conforme a las disposiciones reglamentarias que emita la Secretaría del Trabajo y Previsión Social</p> <p>No es aplicable lo dispuesto en este artículo a los directores, administradores y gerentes generales.</p> |

La dinámica económica de las zonas fronterizas de México requiere un marco laboral flexible que permita responder a las demandas productivas, tecnológicas y de

especialización derivadas de su interacción constante con los mercados internacionales, especialmente con los Estados Unidos de América.

En dichas regiones, las industrias manufactureras, automotrices, maquiladoras y de servicios avanzados enfrentan frecuentemente escasez de técnicos y especialistas mexicanos en determinadas áreas. Esta situación obstaculiza la competitividad y limita la inversión extranjera directa, que depende en buena medida de la disponibilidad de personal altamente calificado.

La Ley Federal del Trabajo establece en el artículo 7o. que en toda empresa el patrón debe emplear al menos **90 por ciento** de trabajadores mexicanos, y que los extranjeros no podrán exceder del diez por ciento del total de trabajadores. Sin embargo, esta limitación uniforme para todo el país no considera las condiciones particulares de las regiones fronterizas, donde la movilidad laboral y la integración económica con el exterior son mayores.

Por ello se propone **modificar el artículo 7o. exclusivamente para los estados fronterizos**, permitiendo elevar **de 10 a 20 por ciento** el límite de trabajadores extranjeros **en empresas y establecimientos ubicados en dichas entidades federativas**, sin afectar la proporción nacional ni las obligaciones de capacitación y transferencia de conocimiento hacia los trabajadores mexicanos.

Esta medida se inscribe en una visión de desarrollo regional equilibrado y de fortalecimiento del capital humano nacional, al mismo tiempo que reconoce la realidad económica de nuestras zonas de frontera como motores de crecimiento y de integración internacional.

Por lo expuesto someto a consideración de esta asamblea la siguiente iniciativa con proyecto de

Decreto por el que se reforma y adiciona el artículo 7o. de la Ley Federal del Trabajo

Único. Se **reforma y adiciona** el artículo 7o. de la Ley Federal del Trabajo, para quedar como sigue:

Artículo 7o. En toda empresa o establecimiento, el patrón deberá emplear al menos un noventa por ciento de trabajadores mexicanos. En las categorías de técnicos y profesionales, los trabajadores deberán ser mexicanos, salvo que no los haya en una especialidad determinada, en cuyo caso el patrón podrá emplear trabajadores extranjeros, en una proporción que no exceda del diez por ciento del personal de la especialidad. El patrón y los trabajadores extranjeros tendrán la obligación solidaria de capacitar a trabajadores mexicanos en la especial de que se trate. **Los médicos al servicio de las empresas podrán ser mexicanos o extranjeros, siempre que cuenten con la autorización y cédula profesional correspondiente para ejercer en el país.**

Tratándose de empresas o establecimientos ubicados en los estados fronterizos de la República Mexicana, dicha proporción podrá incrementarse hasta el veinte por ciento,

conforme a las disposiciones reglamentarias que emita la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

No es aplicable lo dispuesto en este artículo a los directores, administradores y gerentes generales.

Transitorios

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

Segundo. El Ejecutivo federal, a través de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, emitirá las disposiciones reglamentarias necesarias para la correcta aplicación del presente decreto en un plazo no mayor de **90 días naturales**, contados a partir de su entrada en vigor.

Tercero. La Secretaría de Salud y la Secretaría de Educación Pública, en coordinación con las autoridades migratorias y profesionales correspondientes, deberán actualizar los lineamientos y criterios para la validación de títulos, cédulas y autorizaciones de los médicos extranjeros que presten servicios en empresas, en un plazo no mayor de **60 días naturales**, contados a partir de la entrada en vigor del presente decreto.

Notas

1 Fecha: 7 de diciembre de 2021; Gaceta Parlamentaria, Que reforma el artículo 7o. de la Ley Federal del Trabajo, para aumentar de 10 a 20 por ciento el número de trabajadores extranjeros con especialidad que un patrón o empresa pueda contratar, en beneficio de la población migrante. Presentada por el diputado Manuel de Jesús Baldenebro Arredondo, Morena.

2 Organización Internacional del Trabajo, Convenio sobre la Discriminación (empleo y ocupación), 1958 (número 111), artículo 2, adoptado el 25 de junio de 1958, ratificado por México el 17 agosto 1961, Diario Oficial de la Federación, 30 de agosto de 1961, https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312256

3 Organización Internacional del Trabajo, Convenio sobre los Trabajadores Migrantes (revisado), 1949 (número 97), adoptado el 1 de julio de 1949, ratificado por México el 23 de abril de 1953, artículo, https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312242

4 US Citizenship and Immigration Services, Immigration and Nationality Act, últimamodificación 2023, <https://www.uscis.gov/laws-and-policy/legislation/immigration-and-nationality-act>

5 Government of Canada, Temporary Foreign Worker Program: Labour Market Impact Assessment, Employment and Social Development Canada, última actualización 2024, <https://www.canada.ca/en/employment-social-development/services/foreign-workers/lmia.html>

Government of Canada, Hire a Temporary Foreign Worker Through the TFWP: Program Requirements, Immigration, Refugees and Citizenship Canada, última actualización 2024, <https://www.canada.ca/en/services/immigration-citizenship.html>. Government of Canada, Refusal to Process a Labour Market Impact Assessment, ESDC, 2024, <https://www.canada.ca/en/employment-social-development/services/foreign-workers/refusal.html>. Government of Canada, Provinces and Territories with Caps on Low-Wage TFWs in Specific Sectors, ESDC, consultado en 2024, <https://www.canada.ca/en/employment-social-development/services/foreign-workers/low-wage-cap.html>

6 El *nearshoring* es una estrategia empresarial que consiste en trasladar operaciones o procesos de producción a países cercanos geográficamente, en lugar de lugares más distantes. Esta práctica busca aprovechar las ventajas de la proximidad, como costos logísticos reducidos, similitudes culturales y zonas horarias similares, para optimizar la cadena de suministro y mejorar la eficiencia.

Palacio Legislativo de San Lázaro, a 21 de octubre de 2025.

Diputada Nadia Sepúlveda García (rúbrica)