

INICIATIVA QUE ADICIONA EL ARTÍCULO 132 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, EN MATERIA DE LA OBLIGACIÓN DE LA PERSONA EMPLEADORA DE PROPORCIONAR A LA PERSONA TRABAJADORA SU CONTRATO DE TRABAJO POR ESCRITO PREVIO AL INICIO DE LA RELACIÓN LABORAL, A CARGO DEL DIPUTADO JUAN IGNACIO ZAVALA GUTIÉRREZ, DEL GRUPO PARLAMENTARIO DE MOVIMIENTO CIUDADANO

Quien suscribe, diputado Juan Ignacio Zavala Gutiérrez, integrante del Grupo Parlamentario de Movimiento Ciudadano de la LXVI Legislatura de la Cámara de Diputados, con fundamento en los artículos 71, fracción II, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; así como 6, numeral 1, 77 y 78 del Reglamento de la Cámara de Diputados, somete a consideración de este pleno la siguiente iniciativa con proyecto de decreto por el que se adiciona la fracción I Bis al artículo 132 de la Ley Federal de Trabajo, en materia de la obligación de la persona empleadora de proporcionar a la persona trabajadora su contrato de trabajo por escrito previo al inicio de la relación laboral, con base en la siguiente

Exposición de Motivos

Las relaciones de trabajo, de acuerdo con la Ley Federal del Trabajo (LFT), son aquellas en donde se realiza un trabajo personal subordinado a favor de una persona, mediante el pago de un salario. Históricamente, estas relaciones son asimétricas, en donde la persona empleadora se encuentra en una posición de poder frente a la persona trabajadora. Tanto en materia económica, como social y política, la clase trabajadora se ha encontrado en una posición de subordinación permanente frente a las personas empleadoras.

Ante la situación previamente descrita, el derecho laboral ha buscado ser un mecanismo protector y de igualador de disimilitudes a favor de las y los trabajadores.¹ Así, la Constitución mexicana (CPEUM) y la LFT regulan las relaciones de trabajo de tal manera que tiende a la protección o tutela de las personas trabajadoras. Lo anterior, de conformidad con el principio protector de las relaciones de trabajo.² Un ejemplo de lo anterior es lo relacionado al contrato individual de trabajo. Este es el instrumento jurídico que define el contenido esencial de la relación laboral: delimita derechos, obligaciones, condiciones de prestación del servicio y mecanismos de protección.

En relación con la protección que se otorga a favor de las personas trabajadoras en materia de su contrato laboral, la LFT, en su artículo 24, establece con claridad que las condiciones de trabajo deben hacerse constar por escrito cuando no existan contratos colectivos aplicables.³ Asimismo, señala que se harán por lo menos dos ejemplares, de los cuales quedará uno en poder de cada parte. Por su lado, en su artículo 25 detalla su contenido mínimo.⁴ No obstante, el marco vigente presenta una omisión relevante: no establece de manera expresa que el contrato deba ser entregado antes del inicio de la prestación de servicios. Esto, en los hechos, implica que una proporción relevante de relaciones laborales inicien sin que dicho instrumento sea entregado de manera previa a la persona trabajadora.

Durante el tercer trimestre de 2024, aproximadamente 16.71 millones de personas ocupadas subordinadas y remuneradas (tanto en el sector formal como en el informal) no contaban con un contrato de trabajo por escrito.⁵ Este fenómeno no es exclusivo de las relaciones

laborales que se dan en la informalidad. Por el contrario, se reproduce también dentro del sector formal, donde el contrato se firma con posterioridad al inicio de labores, se entrega incompleto o sin firma del empleador, o simplemente no se proporciona copia a la persona trabajadora. La consecuencia es una especie de informalidad dentro de la formalidad donde permanecen relaciones jurídicamente existentes, pero materialmente opacas.

Ante esta problemática, la LFT establece una serie de disposiciones que brindan seguridad jurídica y protección a favor de las personas. Un ejemplo es que el artículo 21 establece la presunción de existencia de contrato y de relación laboral entre quien presta un trabajo y el que lo recibe.⁶ A su vez, el artículo 26 imputa responsabilidad a las personas empleadoras por la ausencia de un contrato por escrito, a la par que les garantiza a las personas trabajadoras el reconocimiento de sus derechos que deriven de las normas de trabajo y de los servicios prestados.⁷ En esa misma sintonía, el artículo 784 establece que, en los juicios laborales, las personas empleadoras tendrán la carga de la prueba cuando exista controversia sobre el contrato de trabajo y las condiciones que debieran estar presentes en el mismo, como el monto y pago del salario, la jornada de trabajo ordinaria, el disfrute y pagos de vacaciones, entre otros.⁸

A partir de la lectura anterior, es posible observar cómo la LFT busca garantizar que la clase trabajadora tenga acceso a su respectivo contrato de trabajo por escrito y, en dado caso, evitar que la falta del mismo les represente una repercusión. Sin embargo, la omisión de mecanismos para que las personas empleadoras cumplan con su obligación de otorgar el contrato genera, en sí mismo, un incentivo implícito para posponer su formalización. De la misma manera, la protección de la legislación vigente es mayoritariamente reactiva. Es decir, que la garantía en el momento en el que llega a surgir alguna controversia por esta omisión.

El resultado de todo lo anterior es un diseño normativo incompleto en el que se exige el contenido del contrato, pero no se garantiza que se entregue de manera oportuna y, en consecuencia, no contempla mecanismos preventivos de controversias. Así, la realidad es que la ausencia de un contrato laboral por escrito sigue generando una situación de desequilibrio estructural desde el primer momento de la relación laboral, en el que la persona trabajadora presta servicios sin conocer con certeza las condiciones que rigen su empleo.

El derecho al trabajo digno no se agota en la existencia de empleo. Exige que las condiciones laborales sean claras, conocidas y aceptadas de manera informada desde el inicio. De esta manera, la presente iniciativa tiene como objetivo establecer explícitamente la obligación de las personas empleadoras de otorgar por escrito el contrato laboral a las personas trabajadoras previo al momento en el que esta inicie sus labores.

La presente iniciativa es consistente con la evolución reciente del derecho laboral comparado y con estándares internacionales en materia de transparencia y certeza en las relaciones de trabajo. En particular, la Directiva (UE) 2019/1152 del Parlamento Europeo y del Consejo de la Unión Europea, relativa a condiciones laborales transparentes y previsibles, establece la obligación de las personas empleadoras para proporcionar, de manera previa al

inicio de la relación laboral, información esencial sobre la misma como el lugar del trabajo, la naturaleza o descripción del cargo, la fecha de comienzo de la relación laboral, la fecha de finalización en caso de que existiese, entre otros.⁹ De acuerdo con dicha Directiva, en caso de que la información esencial no sea entregada, las personas empleadoras tendrán hasta siete días naturales para entregarla, contados a partir del día en que dio inicio la relación laboral. Finalmente, se señala que otra clase de información no esencial de la relación laboral deberá ser proporcionada en un plazo de un mes a partir del inicio de esta.¹⁰

El objetivo de la iniciativa es ayudar a que las personas trabajadoras puedan tener acceso a la información de manera oportuna y dentro de ámbito de las relaciones laborales. A su vez, reconoce que existen situaciones en las que las contrataciones se deben de realizar de manera urgente. Por ende, no establece un plazo mínimo previo al inicio de la relación laboral en que la persona trabajadora deba contar con su contrato de trabajo por escrito. Lo que se busca que estas personas tengan acceso al mencionado documento antes de que comiencen sus trabajos. Por lo anterior, la reforma no introduce cargas sustantivas nuevas, sino que reordena temporalmente una obligación ya existente. Su costo de cumplimiento es marginal frente a sus beneficios.

En el contexto actual, marcado por procesos de relocalización productiva (nearshoring), exigencias de cumplimiento laboral en tratados internacionales y mayor escrutinio sobre condiciones de trabajo, la calidad institucional del mercado laboral mexicano es un factor estratégico para el desarrollo económico y social del país. De esta forma, la presente iniciativa busca contribuir a fortalecer la formalización laboral efectiva, mejorar la trazabilidad de las relaciones de trabajo, facilitar la inspección laboral y alinear las prácticas empresariales con las mejores prácticas en favor de la clase trabajadora. Formalizar una relación laboral no debe ser entendido meramente acto administrativo menor, sino que es también el momento en que se define, en términos concretos, la dignidad del trabajo. Garantizar que ese momento ocurra antes del primer día de labores no es una carga excesiva para quien emplea sino una condición mínima para quien trabaja.

En ese sentido, la presente reforma se plantea conforme a la siguiente propuesta:

LEY FEDERAL DEL TRABAJO

TEXTO VIGENTE	TEXTO DE LA INICIATIVA
<p>Artículo 132.- Son obligaciones de las personas empleadoras:</p> <p>I. [...]</p> <p>Sin correlativo.</p> <p>II. a XXXIII. [...]</p>	<p>Artículo 132.- Son obligaciones de las personas empleadoras:</p> <p>I. [...]</p> <p>I bis. Proporcionar a las personas trabajadoras sus correspondientes contratos individuales de trabajo por escrito, previo al inicio de la prestación de sus servicios.</p> <p>II. a XXXIII. [...]</p>

Por lo expuesto, me permito someter a consideración de este pleno, la siguiente iniciativa con proyecto de:

Decreto que adiciona la fracción I Bis al artículo 132 de la Ley Federal del Trabajo

Único. Se **adiciona** la fracción I Bis al artículo 132 de la Ley Federal del Trabajo, para quedar como sigue:

Artículo 132. Son obligaciones de las personas empleadoras:

I. ...

I Bis. Proporcionar a las personas trabajadoras sus correspondientes contratos individuales de trabajo por escrito, previo al inicio de la prestación de sus servicios.

II. a XXXIII. ...

Transitorio

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

Notas

1 Alfredo Sánchez Castañeda, 2016, "El derecho al trabajo: un derecho con perspectiva convencional y de derechos humanos", en *Derecho del pueblo mexicano. México a través de sus constituciones V. Sección Segunda. Transversalidad constitucional con prospectiva internacional*, México, Cámara de Diputados, página 479. Consultado en:

https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/12/562_8/27.pdf

2 Julio Ismael Camacho Solís, 2012, "Los mecanismos y normas de protección en las relaciones laborales", en Gabriela Mendizábal Bermúdez, entre otros. (coords.), *Condiciones de trabajo y seguridad social*, México, UNAM-IIJ, página 238. Consultado en:

<https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/7/3142/12.pdf>

3 Congreso General de los Estados Unidos Mexicanos, 2026, Ley Federal del Trabajo, art. 24. Consultado en: <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFT.pdfv>

4 Íbid, artículo 25.

5 Instituto Nacional de Geografía y Estadística, 2024, "Comunicado de prensa número 695/2024. Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE). Tercer trimestre de 2024," página 11. Consultado en:

https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2024/ENOE/EN OE2024_12.pdf

6 Congreso General de los Estados Unidos Mexicanos, 2026, Ley Federal del Trabajo o bra citada artículo 21.

7 Íbid, artículo 26.

8 Íbid, artículo 784.

9 Parlamento Europeo y del Consejo de la Unión Europea, 2019, Directiva (UE) 2019/1152 del Parlamento Europeo y del Consejo de la Unión Europea, relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea, arts. 4 y 5. Consultado en: <https://www.boe.es/doue/2019/186/L00105-00121.pdf>

10 Íbid, artículo 5.

Dado en el salón de sesiones de la Cámara de Diputados, a 25 de marzo de 2026.

Diputado Juan Ignacio Zavala Gutiérrez (rúbrica)

Sil