

## **INICIATIVA QUE ADICIONA UN ARTÍCULO 12 BIS A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, SUSCRITA POR LA DIPUTADA AMPARO LILIA OLIVARES CASTAÑEDA Y LAS Y LOS LEGISLADORES INTEGRANTES DEL GRUPO PARLAMENTARIO DEL PAN**

La suscrita, diputada Amparo Lilia Olivares Castañeda, integrante del Grupo Parlamentario del Partido Acción Nacional de la LXVI Legislatura de la Cámara de Diputados, con fundamento en lo dispuesto en los artículos 71, fracción II, y 73, fracción XXI, inciso c), de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, así como 6, numeral 1, fracción I, 77 y 78 del Reglamento de la Cámara de Diputados, somete a consideración de esta asamblea iniciativa con proyecto de decreto por el que se adiciona el artículo 12 Bis a la Ley Federal del Trabajo, al tenor de la siguiente

### **Exposición de Motivos**

La relación laboral comienza desde el momento en que una persona decide postularse a una vacante y participa en un proceso de selección. Sin embargo, en México esta etapa inicial del vínculo laboral se encuentra insuficientemente regulada, lo que ha generado prácticas que afectan tanto a las personas candidatas como al mercado laboral en general.

Entre estas prácticas destaca el fenómeno conocido como ghosting laboral, consistente en la falta de respuesta de las empresas tras la participación de un candidato en un proceso de reclutamiento, así como la publicación de vacantes sin información clave, como el rango salarial, las prestaciones y las condiciones generales de trabajo.

De acuerdo con la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE, 2025), la informalidad laboral afecta al 54 por ciento de la población ocupada, lo que representa aproximadamente 32.5 millones de trabajadores y trabajadoras. Este alto nivel de informalidad agrava los efectos del ghosting laboral, pues los trabajadores en condiciones vulnerables no cuentan con respaldo económico ni seguridad laboral, y la incertidumbre en procesos de selección les genera pérdida de tiempo, costos de desplazamiento y desgaste psicológico, en muchos casos irreversibles.

La encuesta realizada por OCCMundial en 2024 sobre ghosting laboral revela que más del 36% de las personas candidatas abandonan procesos por experiencias negativas, mientras que 66% reporta desmotivación por salarios insuficientes o información opaca, evidenciando que la falta de transparencia en la publicación de vacantes impacta directamente en la toma de decisiones y en la eficiencia de los procesos de selección.

Adicionalmente, la ausencia de información completa sobre el puesto de trabajo desde el inicio del proceso de selección fomenta asimetrías de información\* que generan desventajas económicas y sociales. Los candidatos no pueden evaluar adecuadamente si la oferta es acorde a sus expectativas, lo que genera pérdidas de productividad para las empresas y reduce la eficiencia del mercado laboral.

Estudios de organismos internacionales y empresas de consultoría, como WTW, muestran que apenas 26 por ciento de las vacantes publicadas en México incluyen el rango salarial,

situación que limita la capacidad de negociación de las personas y reproduce desigualdades en el acceso a empleos dignos y bien remunerados.

La Ley Federal del Trabajo, en sus artículos 132 y 133, establece obligaciones y prohibiciones para los patrones orientadas a garantizar un entorno de trabajo digno y respetuoso. Sin embargo, el marco legal vigente carece de disposiciones específicas sobre la información que debe ser puesta a disposición de las personas candidatas y sobre la obligación de notificar el resultado de los procesos de selección, lo que permite que continúe el ghosting laboral.

La NOM-035-STPS-2018 reconoce que la incertidumbre y la opacidad en las relaciones laborales constituyen factores de riesgo psicosocial, reforzando la necesidad de establecer reglas claras para la publicación de vacantes y la comunicación de resultados de selección.

México, como Estado parte de convenios internacionales, tiene la obligación de garantizar ambientes laborales libres de violencia y acoso, y de proteger la dignidad de las personas en todas las etapas de la relación laboral. La ratificación del Convenio 190 de la OIT obliga a los Estados a implementar medidas que prevengan conductas que vulneren la dignidad, incluyendo prácticas de contratación que generen estrés, incertidumbre o trato desigual.

Asimismo, la experiencia internacional muestra buenas prácticas que México puede adoptar para modernizar su legislación laboral: en la Unión Europea, la Directiva de Transparencia Retributiva (2023) obliga a publicar información salarial de manera clara para reducir la brecha de género y las asimetrías de información; en Ontario, Canadá, se han propuesto leyes contra el ghosting laboral que obligan a los empleadores a informar a las personas candidatas sobre los resultados de su postulación, con multas administrativas en caso de incumplimiento.

La evidencia muestra que la falta de transparencia y de comunicación en los procesos de selección afecta de manera directa tanto a las personas que buscan empleo como a las empresas y al mercado laboral en su conjunto. Por lo que contar con información clara y completa sobre las vacantes, así como con un seguimiento efectivo de los procesos de selección, puede mejorar la eficiencia, reducir costos, favorecer la toma de decisiones y fortalecer la confianza entre empleadores y candidatos.

Es por lo anteriormente expuesto que acudo a esta soberanía a presentar el siguiente proyecto de

## **Decreto**

**Único.-** Se adiciona el artículo 12 Bis a la Ley Federal del Trabajo para quedar como sigue:

**Artículo 12 Bis.- Las agencias de empleo o intermediarios, nacionales y que operen en el exterior, que intervienen en procesos de contratación de personal mexicano y participen en el reclutamiento, selección, entrenamiento y capacitación, entre otros servicios deberán:**

**I. Notificar por escrito o medios electrónicos a las personas candidatas a un puesto de trabajo, dentro de un plazo no mayor a treinta días hábiles contados a partir de la conclusión del proceso de contratación en que hayan participado, el resultado del proceso, a fin de garantizar certeza, transparencia y trato digno en los procedimientos de contratación.**

**II. Publicar en medios oficiales del Sistema Nacional de Empleo y/o en portales de empleo privados toda oferta de trabajo, el rango salarial ofrecido, las prestaciones y beneficios aplicables, las funciones principales del puesto, la jornada y horario de trabajo, así como las condiciones generales de empleo.**

### **Transitorio**

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

Palacio Legislativo de San Lázaro, a 1 de octubre de 2025.

Diputada Amparo Lilia Olivares Castañeda (rúbrica)