

INICIATIVA QUE ADICIONA EL ARTÍCULO 3 QUÁTER A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, EN MATERIA DE PROTECCIÓN CONTRA LAS VACANTES FANTASMAS U OFERTAS DE TRABAJO FALSAS, A CARGO DEL DIPUTADO ARMANDO CORONA ARVIZU, DEL GRUPO PARLAMENTARIO DE MORENA

El suscrito, diputado Armando Corona Arvizu, integrante del Grupo Parlamentario de Morena e integrante de la LXVI Legislatura de la Cámara de Diputados del honorable Congreso de la Unión, con fundamento en lo dispuesto en los artículos 71, fracción II, y 72 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 soberanía la presente **iniciativa con proyecto de decreto por el que se adiciona el artículo 3o. Quáter a la Ley Federal del Trabajo, en materia de protección contra las vacantes fantasmas u ofertas de trabajo falsas**, al tenor de la siguiente.

Exposición de Motivos

La búsqueda de empleo constituye uno de los momentos de mayor vulnerabilidad económica y emocional para millones de personas en México. En un contexto de desaceleración económica, informalidad laboral y creciente competencia por los puestos de trabajo, las personas buscadoras de empleo enfrentan no sólo la dificultad de acceder a una fuente de ingresos formal, sino también prácticas desleales y engañosas que lesionan su dignidad, su tiempo y sus recursos.

En los últimos años, el mercado laboral ha experimentado una transformación significativa derivada de la digitalización de los procesos de reclutamiento. Portales de empleo en línea, redes sociales, aplicaciones móviles y servicios de mensajería instantánea se han convertido en los principales canales para la difusión de vacantes laborales.

De acuerdo con datos del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), más del 70 por ciento de las personas que buscan empleo en zonas urbanas utilizan medios digitales como su principal herramienta de búsqueda laboral.

Si bien estas plataformas han ampliado el acceso a oportunidades laborales, también han creado un entorno propicio para la proliferación de ofertas de empleo falsas, simuladas o engañosas, las cuales se publican sin verificación previa y con escasa o nula rendición de cuentas. Estas prácticas consisten, principalmente, en anunciar vacantes con características específicas —puesto administrativo, salario fijo, jornada definida, contrato formal— que, al momento de presentarse la persona interesada, resultan ser actividades completamente distintas a las ofrecidas, como esquemas de venta por comisión, telemarketing agresivo, afiliaciones forzadas, trabajos puerta por puerta o incluso actividades sin relación laboral real.

De acuerdo con información de portales especializados en empleo, como OCC Mundial y Computrabajo, una de las principales quejas de las personas usuarias es la existencia de vacantes engañosas que no corresponden con lo anunciado, fenómeno que afecta particularmente a jóvenes, recién egresados y personas en búsqueda de su primer empleo. Asimismo, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social ha reconocido que la intermediación laboral informal y digital representa uno de los principales retos para garantizar condiciones de trabajo decente en el país.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha señalado que el concepto de trabajo decente comienza desde la etapa de reclutamiento, y que la transparencia en la información sobre las condiciones laborales es un elemento esencial para proteger los derechos de las personas trabajadoras. En este sentido, la OIT ha advertido que la falta de regulación sobre la publicidad laboral engañosa puede derivar en abuso, explotación y precarización del empleo, particularmente en economías con altos niveles de informalidad.

En México, si bien la Ley Federal del Trabajo reconoce principios fundamentales como la dignidad humana, la igualdad y la no discriminación, no existe actualmente una disposición expresa que prohíba y sancione de manera directa la publicación de ofertas de empleo falsas o engañosas, especialmente aquellas difundidas a través de medios digitales. Esta ausencia normativa ha generado un vacío legal que permite la repetición sistemática de estas prácticas sin consecuencias efectivas para quienes las realizan.

La relevancia del problema también se refleja en el ámbito del consumo y la publicidad. Datos de la Procuraduría Federal del Consumidor (Profeco) indican que la publicidad engañosa es una de las principales causas de inconformidad ciudadana en diversos sectores; no obstante, en materia laboral, las personas buscadoras de empleo no cuentan con mecanismos claros y específicos para denunciar ni sancionar el engaño sufrido durante el proceso de reclutamiento.

A nivel internacional, diversos países han comenzado a reconocer la gravedad de este fenómeno y a legislar al respecto. En la Unión Europea, la Directiva sobre Condiciones Laborales Transparentes obliga a los empleadores a proporcionar información clara, veraz y por escrito desde las primeras etapas del proceso de contratación, incluyendo funciones, remuneración y tipo de relación laboral. Países como España han incorporado en su legislación laboral sanciones contra ofertas de empleo engañosas y prácticas irregulares de reclutamiento.

En Canadá, diversas provincias han regulado a las agencias de colocación, imponiendo obligaciones de veracidad en las vacantes publicadas y sanciones administrativas cuando la información ofrecida no corresponde con las condiciones reales del empleo. De manera similar, Alemania y Francia han reforzado los controles sobre la intermediación laboral y la publicidad de vacantes, especialmente en plataformas digitales.

Incluso en Estados Unidos, aunque la regulación laboral es de competencia estatal, existen normas federales y estatales que sancionan el falseamiento de condiciones laborales en anuncios de empleo, particularmente cuando se trata de esquemas fraudulentos o prácticas de captación engañosa.

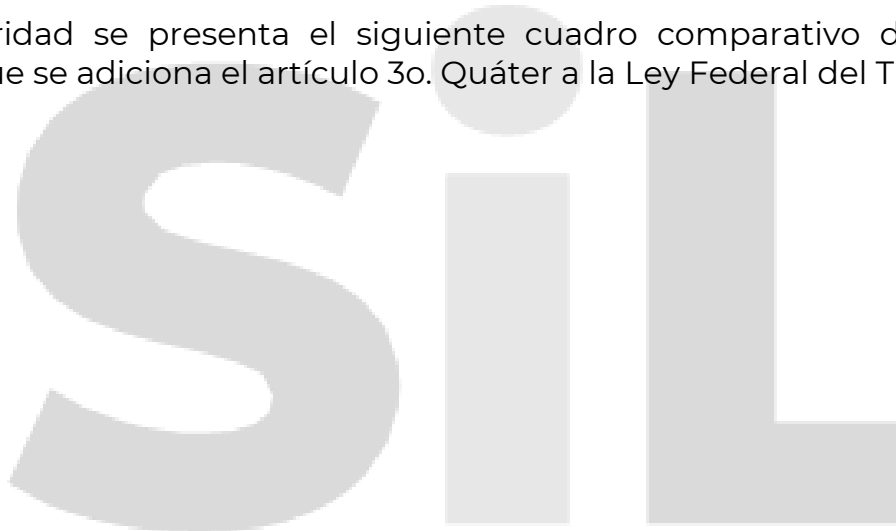
Estos ejemplos internacionales evidencian una tendencia clara: la protección de las personas trabajadoras debe iniciar desde la oferta de empleo, y los Estados tienen la responsabilidad de establecer marcos normativos que garanticen procesos de contratación honestos, transparentes y verificables.

La presente iniciativa busca atender esta problemática desde una perspectiva de justicia laboral preventiva, reconociendo que el engaño laboral no comienza en el centro de trabajo, sino desde el primer anuncio. Al prohibir expresamente la publicación de ofertas de empleo falsas o engañosas, se protege a las personas buscadoras de empleo, se fomenta la ética en los procesos de reclutamiento y se fortalece la confianza en el mercado laboral.

Asimismo, esta iniciativa contribuye a desalentar prácticas que afectan la productividad, la formalidad y la reputación del empleo en México, sin imponer cargas excesivas a las empresas que actúan con responsabilidad y buena fe. Por el contrario, establece un piso mínimo de transparencia que beneficia tanto a las personas trabajadoras como a los empleadores cumplidos.

En un contexto de transformación digital del trabajo, resulta indispensable que la legislación laboral evolucione para enfrentar los nuevos riesgos que surgen en el entorno en línea. Regular y sancionar las ofertas laborales engañosas constituye una medida necesaria, proporcional y acorde con los estándares internacionales en materia de trabajo decente y derechos humanos.

Para mayor claridad se presenta el siguiente cuadro comparativo de la propuesta de decreto por el que se adiciona el artículo 3o. Quáter a la Ley Federal del Trabajo:



LEY FEDERAL DEL TRABAJO.	
TEXTO VIGENTE.	PROPUESTA DE MODIFICACIÓN.
Artículo 3o.- Artículo 3o. Bis.- Artículo 3o. Ter.-	Artículo 3o.- Artículo 3o. Bis.- Artículo 3o. Ter.- Artículo 3o. Quáter.- Queda prohibida la publicación, difusión u ofrecimiento de vacantes u ofertas de empleo que contengan información falsa, inexacta, simulada o engañosa respecto de las condiciones reales del trabajo ofrecido. Para efectos de lo dispuesto en el párrafo anterior, se considerará oferta de empleo engañosa aquella en la que exista discrepancia sustancial entre lo anunciado y el trabajo efectivamente ofrecido, particularmente en cuanto a: I. El puesto o cargo a desempeñar; II. Las funciones o actividades a realizar; III. El salario, forma o esquema de pago; IV. La jornada laboral o modalidad de trabajo; V. El tipo de contratación o prestaciones ofrecidas. Las personas físicas o morales que incurran en estas conductas serán sujetas a las sanciones previstas en esta Ley, sin perjuicio de otras responsabilidades administrativas o civiles que resulten aplicables.

Decreto

Único. Se adiciona el artículo 3o. Quáter a la Ley Federal del Trabajo, para quedar de la siguiente manera:

Artículo 3o.- ...

...

...

...

...

Artículo 3o. Bis.- ...

...

...

Artículo 3o. Ter.- ...

...

...

...

...

...

...

...

Artículo 3o. Quáter.- Queda prohibida la publicación, difusión u ofrecimiento de vacantes u ofertas de empleo que contengan información falsa, inexacta, simulada o engañosa respecto de las condiciones reales del trabajo ofrecido.

Para efectos de lo dispuesto en el párrafo anterior, se considerará oferta de empleo engañosa aquella en la que exista discrepancia sustancial entre lo anunciado y el trabajo efectivamente ofrecido, particularmente en cuanto a:

- I. El puesto o cargo a desempeñar;**
- II. Las funciones o actividades a realizar;**
- III. El salario, forma o esquema de pago;**
- IV. La jornada laboral o modalidad de trabajo;**
- V. El tipo de contratación o prestaciones ofrecidas.**

Las personas físicas o morales que incurran en estas conductas serán sujetas a las sanciones previstas en esta ley, sin perjuicio de otras responsabilidades administrativas o civiles que resulten aplicables.

Transitorio

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

Dado en el Palacio Legislativo de San Lázaro, a 9 de diciembre de 2025.

Diputado Armando Corona Arvizu (rúbrica)