

H. Congreso del Estado de Nuevo León



LXXVIII Legislatura

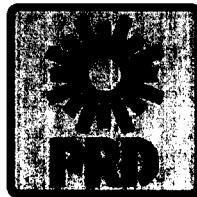
PROMOVENTE: DIP. PERLA DE LOS ÁNGELES VILLARREAL VALDEZ, INTEGRANTE DEL PARTIDO DE LA REVOLUCIÓN DEMOCRÁTICA, SUSCRIBIENDOSE EL DIP. JESÚS ALBERTO ELIZONDO SALAZAR

ASUNTO RELACIONADO: PRESENTA INICIATIVA DE REFORMA A LAS FRACCIONES XXXII Y XXXIII Y SE ADICIONA UN AFRACCION XXXIV DEL ARTICULO 132 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, EN MATERIA DE FIJAR UN APLAZAMIENTO A LA ENTREVISTA LABORAL, CUANDO UNA PERSONA CANDIDATA A OBTENER LA VACANTE DE EMPLEO ACREDITE UNA IMPOSIBILIDAD MATERIAL PARA ASISTIR.

INICIADO EN SESIÓN: Lunes 27 de Octubre de 2025

SE TURNÓ A: COMISIÓN DE LEGISLACIÓN.

**Mtro. Joel Treviño Chavira
Oficial Mayor**



DIP. ITZEL SOLEDAD CASTILLO ALMANZA
PRESIDENTA DE LA MESA DIRECTIVA DEL H. CONGRESO DEL ESTADO DE NUEVO LEÓN
P R E S E N T E .

Diputada **PERLA DE LOS ÁNGELES VILLARREAL VALDEZ**, integrante del Grupo Legislativo del Partido de la Revolución Democrática, así como los Diputados integrantes del Grupo Legislativo del Partido Revolucionario Institucional de la Septuagésima Séptima Legislatura al Honorable Congreso del Estado de Nuevo León, en ejercicio de las atribuciones establecidas en la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Nuevo León, en sus artículos 87 y 88, así como los diversos 102, 103 y 104 del Reglamento para el Gobierno Interior del Congreso del Estado, presento ante esta Soberanía, iniciativa con proyecto de Decreto por el que se reforman y adicionan diversas disposiciones a la Ley Federal del Trabajo, al tenor de la siguiente:

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

El derecho al trabajo digno, consagrado en el Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, no inicia con la firma de un contrato ya que eso solo sería formalizar legalmente la relación laboral entre el trabajador y el patrón; el verdadero acceso real y equitativo a dicho derechos, comienza en los procesos de selección. Por ello, la entrevista laboral es el primer umbral de ese derecho, pero si ese umbral se convierte en una barrera infranqueable por rigidez administrativa o falta de sensibilidad, entonces el derecho vigente se vuelve letra muerta.

La inasistencia a una entrevista laboral no debe interpretarse automáticamente como desinterés o irresponsabilidad, ya que, en las sociedades contemporáneas, que están marcadas por ritmos acelerados, con precariedad estructural y múltiples INICIATIVA EN MATERIA DE FIJAR UN APLAZAMIENTO A LA ENTREVISTA LABORAL, CUANDO LA PERSONA CANDIDATA A OBTENER LA VACANTE DE EMPLEO ACREDITE UNA IMPOSIBILIDAD MATERIAL PARA ASISTIR



cargas familiares, la imposibilidad material de asistir a una entrevista puede surgir sin previo aviso. Enfermedades, emergencias, fallas en el transporte, o incluso la falta de acceso a medios electrónicos, son realidades que deben ser reconocidas por los sistemas de contratación.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT), en su Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo (1998), establece que el acceso al empleo debe estar guiado por la justicia social, la equidad y la no discriminación. Además, la Recomendación núm. 198 sobre la relación de trabajo (2006)¹ señala que la legislación laboral debe ser compatible con los objetivos del trabajo decente y debe corregir las desigualdades en las posiciones de negociación entre empleador y trabajador.²

La Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) del INEGI reportó que, entre marzo y abril de 2020, México perdió 12.5 millones de empleos, y que la recuperación ha sido lenta y desigual.³ En este contexto, cada entrevista laboral representa una oportunidad crítica, porque si bien no existe una obligación legal

¹ Véase la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo Relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo y su Seguimiento, en la página Web Oficial de la Organización Internacional del Trabajo, a través de la siguiente liga electrónica: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@declaration/documents/publication/wcms_467655.pdf

² Véase la Recomendación sobre la relación de trabajo, 2006 (núm. 198), en la página Web Oficial de la *International Labour Organization*, a través de la siguiente liga electrónica: https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312535

³ La encuesta puede ser consultable en la página Web Oficial del INEGI, en la siguiente liga electrónica: <https://www.inegi.org.mx/programas/enoe/15ymas/>



para que los empleadores reprogramen entrevistas cuando una persona no puede asistir por causas justificadas, esto puede generar una exclusión estructural.

Por otra parte, portales como Computrabajo señala que la incomparecencia a entrevistas es una de las principales causas de descarte, sin que se analicen las razones; y esta lógica de eficiencia deshumanizada debe ser sustituida por una cultura de sensibilización y equidad.⁴

Tanto el sector público como el privado debiesen adoptar por procesos de contratación más razonables en sus procesos de contratación, pues también la existencia de medios electrónicos para realizar entrevistas no garantiza la disponibilidad material de quienes buscan empleo. La conectividad, el acceso a dispositivos, el entorno doméstico y las condiciones emocionales son variables que deben ser consideradas, ya que incluso la persona pudo sufrir un percance con su dispositivo electrónico, que le impida realizar dicha conexión.

Negar la posibilidad de reprogramar una entrevista por causas justificadas perpetúa esa desigualdad social, ya que se vuelve una forma de exclusión silenciosa que contradice el mandato de la Organización Internacional del Trabajo de garantizar condiciones justas desde el inicio de la relación laboral. Una cita laboral, no debe ser considerada como un favor al aspirante; debe de ser un derecho al acceso al trabajo digno, para que se reconozca que la vida no siempre cabe en una agenda, y que el

⁴ Revíseste el artículo titulado "*Motivos por los que pueden rechazarte en una entrevista de trabajo*", publicado el 2024, el cual puede ser localizado en la siguiente liga electrónica: <https://mx.computrabajo.com/desarrollo-profesional/computrabajo-te-ayuda/motivos-rechazo-proceso-seleccion>

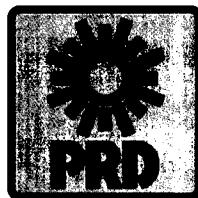


talento no se mide por la puntualidad de un día, sino por la capacidad de resistir, adaptarse, dar resultados y continuar intentando.

Un antecedente que vale la pena señalar, fue un caso que resolvió a Sala Superior del Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación, en los expedientes SUP-JE-940/2023 y SUP-JE-1065/2023 acumulados, donde un aspirante a un cargo público se le negó la reprogramación de una cita de cotejo documental, aun cuando la persona demostró una imposibilidad material para asistir, lo que vulneraba su derecho de acceso a cargos públicos. Esta sentencia subraya que los procedimientos deben regirse por el principio de razonabilidad, y que la exclusión por causas ajenas a la voluntad de la persona es jurídicamente inaceptable.

Sin duda esta sentencia marcó precedente que no debe dejarse un lado, porque es reconocer que el no asistir a una cita o entrevista de empleo, implique desinterés o irresponsabilidad de la persona que aspira a la vacante de trabajo, no, es un ejemplo de que se puede garantizar el derecho a reprogramar una cita de trabajo cuando exista un impedimento material para acudir.

Entendemos que reconocer el derecho a reprogramar una cita no garantiza que la persona sea elegida para la vacante de trabajo, pero sí brinda la oportunidad de que no sea estigmatizada como irresponsable o informal, así como brinda la oportunidad de que pueda tener la misma oportunidad de que el patrón que busca contratar un perfil para la vacante, pueda escucharlo y reconocer el valor de sus conocimientos y habilidades, los cuales no pudo demostrar en la entrevista debido a circunstancias



que, en ocasiones, escapan de su control. Aquella entrevista pudo haber sido la oportunidad para acceder dignamente a un empleo.

Por eso mismo, el objetivo de la presente iniciativa, es que los trabajadores cuando se presente una circunstancia que imposibilite materialmente que puedan acudir o conectarse por cualquier medio electrónico, a una entrevista de trabajo, tengan el derecho a que se les pueda fijar un aplazamiento por parte del patrón que ofrece la vacante de trabajo, para que el acceso a un trabajo digno comience desde la entrevista de trabajo, bajo los principios de equidad y no discriminación.

A continuación, con fines de ilustrar la propuesta de reforma se presenta el siguiente cuadro comparativo:

LEY FEDERAL DEL TRABAJO	
Texto Actual	Texto Propuesto
Artículo 132.- Son obligaciones de las personas empleadoras:	Artículo 132.- Son obligaciones de las personas empleadoras:
I a la XXI...	I a la XXI...
XXXII. Fijar y difundir en los lugares de mayor afluencia del centro de trabajo el texto fiel de la convocatoria y demás documentos que le solicite el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral para el desarrollo del procedimiento de consulta a que hacen referencia los artículos 390 Bis y 390 Ter, y	XXXII. Fijar y difundir en los lugares de mayor afluencia del centro de trabajo el texto fiel de la convocatoria y demás documentos que le solicite el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral para el desarrollo del procedimiento de consulta a que hacen referencia los artículos 390 Bis y 390 Ter;
XXXIII. Fijar en los lugares de mayor afluencia del centro de trabajo la convocatoria que le solicite el sindicato	XXXIII. Fijar en los lugares de mayor afluencia del centro de trabajo la convocatoria que le solicite el sindicato

INICIATIVA EN MATERIA DE FIJAR UN APLAZAMIENTO A LA ENTREVISTA LABORAL, CUANDO LA PERSONA CANDIDATA A OBTENER LA VACANTE DE EMPLEO ACREDITE UNA IMPOSIBILIDAD MATERIAL PARA ASISTIR



cuando se consulte a los trabajadores el contenido del contrato colectivo de trabajo inicial o el convenio de revisión, en términos de los artículos 390 Ter y 400 Bis.	cuando se consulte a los trabajadores el contenido del contrato colectivo de trabajo inicial o el convenio de revisión, en términos de los artículos 390 Ter y 400 Bis; y
SIN CORRELATIVO	XXIV.- Fijar un aplazamiento a la entrevista laboral previamente asignada durante la etapa de contratación, cuando la persona candidata a obtener la vacante de empleo acredite una imposibilidad material para asistir de manera presencial o por cualquier medio digital, con el fin de garantizar que se respete el principio de equidad, no discriminación y respeto al derecho de acceso al trabajo digno.

Por lo anteriormente expuesto es que me dirijo a esta Soberanía para presentar el siguiente:

DECRETO

ÚNICO. – Se reforman las fracciones XXXII y XXXIII y se adiciona una fracción XXXIV del artículo 132 de la Ley Federal del Trabajo, para quedar como sigue:

Artículo 132.- Son obligaciones de las personas empleadoras:

I a la XXI...

INICIATIVA EN MATERIA DE FIJAR UN APLAZAMIENTO A LA ENTREVISTA LABORAL, CUANDO LA PERSONA CANDIDATA A OBTENER LA VACANTE DE EMPLEO ACREDITE UNA IMPOSIBILIDAD MATERIAL PARA ASISTIR



XXXII. Fijar y difundir en los lugares de mayor afluencia del centro de trabajo el texto fiel de la convocatoria y demás documentos que le solicite el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral para el desarrollo del procedimiento de consulta a que hacen referencia los artículos 390 Bis y 390 Ter;

XXXIII. Fijar en los lugares de mayor afluencia del centro de trabajo la convocatoria que le solicite el sindicato cuando se consulte a los trabajadores el contenido del contrato colectivo de trabajo inicial o el convenio de revisión, en términos de los artículos 390 Ter y 400 Bis; y

XXXIV.- Fijar un aplazamiento a la entrevista laboral previamente asignada durante la etapa de contratación, cuando la persona candidata a obtener la vacante de empleo acredite una imposibilidad material para asistir de manera presencial o por cualquier medio digital, con el fin de garantizar que se respete el principio de equidad, no discriminación y respeto al derecho de acceso al trabajo digno.

TRANSITORIOS:

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

Monterrey, N.L., octubre de 2025

**GRUPO LEGISLATIVO DEL
PARTIDO DE LA REVOLUCIÓN DEMOCRÁTICA**

DIP. PERLA DE LOS ÁNGELES VILLARREAL VALDEZ

INICIATIVA EN MATERIA DE FIJAR UN APLAZAMIENTO A LA ENTREVISTA LABORAL, CUANDO LA PERSONA CANDIDATA A OBTENER LA VACANTE DE EMPLEO ACREDITE UNA IMPOSIBILIDAD MATERIAL PARA ASISTIR



Grupo Legislativo del Partido Revolucionario Institucional

DIP. HERIBERTO TREVINO CANTÚ

DIP. LORENA DE LA GARZA

VENECIA

DIP. FERNANDO AGUIRRE FLORES

DIP. HÉCTOR JULIÁN MORALES

RIVERA

DIP. BERTHA ALICIA GARZA

ELIZONDO

DIP. JAVIER CABALLERO GAONA

DIP. ELSA ESCOBEDO VAZQUEZ

DIP. JOSÉ MANUEL VALDÉZ

SALAZAR

DIP. ARMIDA SERRATO FLORES

DIP. GABRIELA GOVEA LÓPEZ

INICIATIVA EN MATERIA DE FIJAR UN APLAZAMIENTO A LA ENTREVISTA
LABORAL, CUANDO LA PERSONA CANDIDATA A OBTENER LA VACANTE DE EMPLEO
ACREDITE UNA IMPOSIBILIDAD MATERIAL PARA ASISTIR

SUSCRIPCIÓN DE INICIATIVA

RELACIÓN DE DIPUTADOS Y DIPUTADAS QUE SE SUSCRIBEN A LA INICIATIVA DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, LEY FEDERAL DEL SERVICIO CIVIL DE TRABAJADORES DEL ESTADO Y LEY DEL SERVICIO CIVIL DE LOS TRABAJADORES DEL ESTADO DE NUEVO LEÓN, PRESENTADA POR LA C. DIP. PERLA DE LOS ANGELES VILLARREAL VALDEZ DEL GRUPO LEGISLATIVO DEL PARTIDO REVOLUCIÓN DEMOCRÁTICA, EN LA SESIÓN DEL DÍA 27 DE OCTUBRE DE 2025.

Grupo Legislativo del Partido Movimiento de Regeneración Nacional	
DIPUTADA (O)	FIRMA
Mario Alejandro Soto Esquer	
Jesús Alberto Elizondo Salazar	
Anylú Bendición Hernández Sepúlveda	
Greta Pamela Barra Hernández	
Brenda Velázquez Valdez	
Tomás Roberto Montoya Díaz	
Grecia Benavides Flores	
Esther Berenice Martínez Díaz	
Reyna Reyes Molina	