

PROPUESTA DE INICIATIVA ANTE EL CONGRESO DE LA UNIÓN CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE REFORMA LA FRACCIÓN IX DEL ARTÍCULO 133 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, EN MATERIA DE PROHIBICIÓN DEL BOLETINAJE LABORAL, SUSCRITA POR EL DIPUTADO PEDRO HACES LAGO, INTEGRANTE DEL GRUPO PARLAMENTARIO DE MORENA.

**DIP. MARTHA SOLEDAD ÁVILA VENTURA
PRESIDENTA DE LA MESA DIRECTIVA
CONGRESO DE LA CIUDAD DE MÉXICO
III LEGISLATURA
P R E S E N T E**

El suscrito, Pedro Haces Lago, Diputado del Grupo Parlamentario de Morena de la III Legislatura del Congreso de la Ciudad de México, con fundamento en lo dispuesto por el artículo 71 fracción III de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; artículos 1, 3, 29 y 30 de la Constitución Política de la Ciudad de México; artículos 1, 4 fracción XXXIX y artículo 13 fracción LXVII de la Ley Orgánica del Congreso de la Ciudad de México; los artículos 2 fracción XXXIX, 5 fracción II, 325 y 326 del Reglamento del Congreso de la Ciudad de México; y el artículo 4 del Código de Responsabilidad Parlamentaria del Congreso de la Ciudad de México; someto a la consideración de este H. Pleno, la presente **Propuesta de Iniciativa ante el Congreso de la Unión con proyecto de decreto por el que se reforma la fracción IX del artículo 133 de la Ley Federal del Trabajo, en materia de prohibición del boletínaje laboral**, al tenor de la siguiente:

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

I. PROBLEMÁTICA A RESOLVER

En México, el derecho al trabajo no puede entenderse únicamente como la facultad de obtener un empleo, **sino como la garantía de hacerlo en condiciones de igualdad, dignidad y no discriminación.** El artículo 123 constitucional consagra el trabajo como un derecho y un deber social que debe realizarse en condiciones que aseguren al trabajador una existencia decorosa y digna. Sin embargo, **persisten prácticas que, en los hechos, erosionan ese mandato constitucional.**

Una de esas prácticas, ampliamente documentada y a menudo normalizada en el ámbito empresarial, es el uso de listas negras o “burós laborales”: **bases de datos formales o informales donde se identifica a personas trabajadoras que han tenido litigios, han sido despedidas, o simplemente han ejercido sus derechos.** Estas listas son compartidas, consultadas o almacenadas con el propósito de vetar a dichas personas de futuras contrataciones. Este fenómeno, también conocido como “boletinaje”, no solo vulnera el derecho al trabajo y la presunción de inocencia, sino que constituye un acto de discriminación directa, sistemática y estructural.

La Ley Federal del Trabajo, en su artículo 133, fracción IX, señala que queda prohibido a los patrones “emplear el sistema de poner en el índice a los trabajadores que se separen o sean separados del trabajo para que no se les vuelva a dar ocupación”. No obstante, esta redacción resulta ambigua, confusa y alejada del lenguaje y prácticas actuales, **lo que genera incertidumbre jurídica e impide que la norma tenga eficacia plena.** En otras palabras, la

actual redacción del artículo 133 de la LFT prohíbe crear listas negras dentro de una misma empresa, **pero no previene inequívocamente la consulta o uso de esas listas por parte de nuevas personas empleadoras.** Esta laguna normativa permite que el ejercicio legítimo de derechos laborales (como demandar al patrón, sindicalizarse o reclamar prestaciones) sea utilizado en la selección de personal, constituyendo un acto discriminatorio contra las personas trabajadoras.

En una sociedad democrática, nadie debería cargar con un estigma laboral por el hecho de haber exigido sus derechos. Las llamadas “listas negras” vulneran la presunción de buena fe, **convierten el legítimo ejercicio de derechos laborales en un obstáculo para futuras oportunidades y consolidan redes de complicidad entre empleadores que erosionan la justicia laboral.** Esta reforma no busca perseguir a nadie, sino proteger a todas y todos. Busca decir con claridad que en México no se tolerará que el miedo reemplace a la justicia ni que el silencio se imponga sobre la verdad.

En consecuencia, el objetivo de la presente iniciativa es adicionar una fracción al artículo 133 de la Ley Federal del Trabajo para establecer de forma expresa la prohibición de consultar, crear, compartir o utilizar listas negras, burós laborales o cualquier sistema que tenga como fin negar empleo con base en el historial laboral de una persona, sin importar si esta fue despedida, demandó a su empleador anterior o enfrentó conflictos jurídicos legítimos.

II. ARGUMENTOS QUE LA SUSTENTAN

El derecho al trabajo no es sólo una prerrogativa jurídica: es la vía mediante la cual millones de personas construyen su identidad, sostienen a sus familias y

se proyectan hacia el futuro. **Negar el acceso a un empleo por motivos ajenos al mérito o la capacidad es arrebatarse a alguien la posibilidad de labrar su destino con dignidad.** La existencia de listas negras laborales, aún informales, es una práctica que perpetúa el miedo, castiga la participación sindical, desalienta la denuncia de abusos y normaliza el autoritarismo en los centros de trabajo. **Erradicar esta práctica no es un gesto simbólico, es una deuda moral y jurídica con las y los trabajadores de México.**

La competitividad no se construye excluyendo, sino integrando. Una economía sana es aquella que reconoce el valor del talento, de la experiencia y del compromiso, sin prejuicios ni represalias. Prohibir expresamente que los empleadores consulten listas negras o burós laborales para vetar candidatos y candidatas, es poner al centro la idea de que toda persona tiene derecho a ser evaluada con justicia y sin condicionamientos por su pasado laboral. Esta iniciativa defiende una premisa esencial: **el trabajo debe ser una oportunidad para crecer, no un terreno de castigo o de censura encubierta.**

En ese sentido, México ha dado pasos importantes hacia la transformación del mundo del trabajo, pero aún persisten prácticas silenciosas que vulneran los derechos humanos. Las listas negras, aunque no estén oficialmente reconocidas, existen y operan en la sombra. **Esta reforma le pone nombre y freno a una de las formas más perversas de discriminación laboral.** Busca visibilizar lo que muchas personas trabajadoras temen denunciar por miedo a represalias.

El artículo 1º constitucional prohíbe toda forma de discriminación, directa o indirecta, que tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades

de las personas, y que el derecho al trabajo, debe ejercerse en un entorno libre de estigmas, prejuicios o represalias por haber ejercido derechos laborales.

La Encuesta Nacional sobre Discriminación (ENADIS) 2022, elaborada por el INEGI en coordinación con Conapred, reveló que el 23.7 % de las personas adultas ha experimentado al menos un acto de discriminación, y que el trabajo es uno de los ámbitos donde esta práctica se manifiesta con mayor intensidad. La exclusión laboral por causas injustificadas es una forma estructural de discriminación que debe ser erradicada.¹

Por otra parte, el Conapred señala que las quejas por discriminación en el empleo han aumentado en los últimos años. Solo en 2023, se reportó un incremento del 28 % en los casos respecto al año anterior. En muchos de estos, las personas refirieron que fueron rechazadas de varios empleos luego de haber tenido conflictos laborales o haber sido despedidas, sin explicación alguna.²

De acuerdo con diversas investigaciones y reportajes, como los publicados en *Espacio Mex*, los burós laborales y listas negras son una realidad en México. Una encuesta de OCC Mundial indicó que el 31 % de los trabajadores mexicanos ha escuchado del término "boletinar", lo que evidencia su normalización.³

¹ CONAPRED, *Informes estadísticos*, consulta en: https://www.conapred.org.mx/encuesta-nacional-sobre-discriminacion-enadis-2022/?utm_source=chatgpt.com

² CONAPRED, *Informes estadísticos*, consulta en: https://www.conapred.org.mx/2023-040-discapacidad-condicion-de-salud-y-edad-principales-causas-de-discriminacion-reportadas-ante-el-conapred-en-2023/?utm_source=chatgpt.com

³ Espacio Mex., *Listas negras contra trabajadores en México*, consulta en: <https://espaciomex.com/sociedad/listas-negras-contra-trabajadores-mexicanos-conflictivos-una-practica-ilegal/>

Es así que, organismos como la OIT y la Corte Interamericana de Derechos Humanos han señalado que el acceso al trabajo libre de discriminación es un componente esencial de los derechos humanos y de la democracia. La estigmatización de personas trabajadoras por ejercer sus derechos va en contra de estos principios fundamentales.

El Programa Nacional para la Igualdad y No Discriminación (PRONAIND 2021–2024) plantea la necesidad de legislar y regular con mayor claridad prácticas que limitan el acceso al trabajo. La creación de disposiciones expresas en la legislación laboral contribuirá **a prevenir abusos, fortalecer la transparencia en la contratación y fomentar una cultura empresarial basada en el respeto a la dignidad de las personas.**

En ese sentido, las prácticas de listas negras o burós laborales generan perjuicios desproporcionados en grupos tradicionalmente vulnerables. En general, quienes hayan exigido condiciones laborales dignas, sean mujeres defensoras, jóvenes estudiantes laborales o activistas sindicales, corren mayor riesgo de ser castigados laboralmente mediante su inclusión en los burós laborales. Por eso, la presente iniciativa es relevante ya que busca proteger especialmente a esos grupos, reforzando el derecho al trabajo libre de prácticas discriminatorias.

En suma, esta iniciativa representa un paso firme hacia la dignificación del mundo del trabajo en México. **Busca cerrar la puerta a prácticas discriminatorias que, aunque disfrazadas de criterios administrativos o de “prevención de riesgos”, en realidad castigan a quienes han ejercido legítimamente sus derechos.** Al adicionar esta disposición al artículo 133 de la

Ley Federal del Trabajo, se abonará a la construcción de un mercado laboral más justo, donde la trayectoria de una persona no se vea empañada por haber exigido respeto a sus derechos, y donde las decisiones de contratación respondan al talento, la experiencia y la vocación, no a represalias ni estigmas.

Se trata, en esencia, de proteger el principio más humano del trabajo: su dignidad.

Esta propuesta forma parte de una visión más amplia: la construcción de una nueva ética del trabajo, basada en el respeto, la equidad y la dignidad. No se trata solo de regular una práctica, sino de reconfigurar la relación entre empleadores y trabajadores, basada en la confianza y en los principios constitucionales. **Prohibir las listas negras laborales es reafirmar que ningún derecho debe tener como costo el desempleo o la exclusión.**

III. FUNDAMENTO LEGAL Y EN SU CASO, SOBRE SU CONSTITUCIONALIDAD Y CONVENCIONALIDAD

PRIMERO.- El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales:

Artículo 7

Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que le aseguren en especial:

a) Una remuneración que proporcione como mínimo a todos los trabajadores:

i) Un salario equitativo e igual por trabajo de igual valor, sin distinciones de ninguna especie; en particular, debe asegurarse a las mujeres condiciones de trabajo no inferiores a las de los hombres, con salario igual por trabajo igual;

ii) Condiciones de existencia dignas para ellos y para sus familias conforme a las disposiciones del presente Pacto;

b) La seguridad y la higiene en el trabajo;

c) Igual oportunidad para todos de ser promovidos, dentro de su trabajo, a la categoría superior que les corresponda, sin más consideraciones que los factores de tiempo de servicio y capacidad;

d) El descanso, el disfrute del tiempo libre, la limitación razonable de las horas de trabajo y las vacaciones periódicas pagadas, así como la remuneración de los días festivos.

SEGUNDO.- El Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales "Protocolo de San Salvador":

Artículo 7

Condiciones Justas, Equitativas y Satisfactorias de Trabajo

*Los Estados partes en el presente Protocolo reconocen que el derecho al trabajo al que se refiere el artículo anterior, **supone que toda persona goce del mismo en condiciones justas, equitativas y satisfactorias**, para lo cual dichos Estados garantizarán en sus legislaciones nacionales, de manera particular:*

a. una remuneración que asegure como mínimo a todos los trabajadores condiciones de subsistencia digna y decorosa para ellos y sus familias y un salario equitativo e igual por trabajo igual, sin ninguna distinción;

b. el derecho de todo trabajador a seguir su vocación y a dedicarse a la actividad que mejor responda a sus expectativas y a cambiar de empleo, de acuerdo con la reglamentación nacional respectiva;

c. el derecho del trabajador a la promoción o ascenso dentro de su trabajo para lo cual se tendrán en cuenta sus calificaciones, competencia, probidad y tiempo de servicio;

d. la estabilidad de los trabajadores en sus empleos, de acuerdo con las características de las industrias y profesiones y con las causas de justa separación. En casos de despido injustificado, el trabajador tendrá derecho a una indemnización o a la readmisión en el empleo o a cualesquiera otra prestación prevista por la legislación nacional;

e. la seguridad e higiene en el trabajo;

f. la prohibición de trabajo nocturno o en labores insalubres o peligrosas a los menores de 18 años y, en general, de todo trabajo que pueda poner en peligro su salud, seguridad o moral. Cuando se trate de menores de 16 años, la jornada de trabajo deberá subordinarse a las disposiciones sobre educación obligatoria y en ningún caso podrá constituir un impedimento para la asistencia escolar o ser una limitación para beneficiarse de la instrucción recibida;

g. la limitación razonable de las horas de trabajo, tanto diarias como semanales. Las jornadas serán de menor duración cuando se trate de trabajos peligrosos, insalubres o nocturnos;

h. el descanso, el disfrute del tiempo libre, las vacaciones pagadas, así como la remuneración de los días feriados nacionales.

TERCERO.- La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos:

*Artículo 123. Toda persona **tiene derecho al trabajo digno** y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social de trabajo, conforme a la ley.*

...

CUARTO.- La Ley Federal del Trabajo:

*Artículo 3º.- **El trabajo es un derecho y un deber social.** No es artículo de comercio, y exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta, así como el reconocimiento a las diferencias entre hombres y mujeres para obtener su igualdad ante la ley. Debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida digna y la salud para las y los trabajadores y sus familiares dependientes.*

...

IV. ORDENAMIENTOS A MODIFICAR

1. LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

V. PROPUESTA DE MODIFICACIÓN

LEY FEDERAL DE TRABAJO	
TEXTO VIGENTE	TEXTO PROPUESTO
Artículo 133.- Queda prohibido a	Artículo 133.- Queda prohibido a

las personas empleadoras o a sus representantes: I. a VIII. ... IX.- Emplear el sistema de poner en el índice a los trabajadores que se separen o sean separados del trabajo para que no se les vuelva a dar ocupación; X. a XVIII. ...	las personas empleadoras o a sus representantes: I. a VIII. ... IX. Participar en la elaboración, consulta, mantenimiento, distribución o uso de registros, bases de datos, listas negras, burós laborales o cualquier otro mecanismo, digital o físico, que tenga como finalidad directa o indirecta impedir la contratación de una persona trabajadora con base en sus antecedentes laborales, litigios, conflictos previos o por el hecho de haber ejercido sus derechos laborales. X. a XVIII. ...
--	---

VI. TEXTO PROPUESTO

Por lo anteriormente expuesto y fundado, someto a la consideración del H. Pleno del Congreso de la Ciudad de México el siguiente:

PROYECTO DE DECRETO

ÚNICO. Se reforma la fracción IX del artículo 133 de la Ley Federal del Trabajo para quedar como sigue:

Artículo 133.- Queda prohibido a las personas empleadoras o a sus representantes:

I. a VIII. ...

IX. Participar en la elaboración, consulta, mantenimiento, distribución o uso de registros, bases de datos, listas negras, burós laborales o cualquier otro mecanismo, digital o físico, que tenga como finalidad directa o indirecta impedir la contratación de una persona trabajadora con base en antecedentes laborales, litigios, conflictos previos o por el hecho de haber ejercido sus derechos laborales.

X. a XVIII. ...

TRANSITORIOS

PRIMERO.- Una vez aprobada la presente iniciativa, remítase a la Cámara de Diputados para continuar con el proceso legislativo conforme a lo establecido en la normatividad aplicable.

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

Salón de Sesiones del Congreso de la Ciudad de México, a los 27 días del mes de mayo de 2025.

SUSCRIBE

Pedro Haces Lago

DIPUTADO PEDRO HACES LAGO.

Título	Iniciativa boletínaje laboral
Nombre de archivo	Iniciativa_buró_laboral_.pdf
Identificación del documento	a70042338c69173f2a347132b85b2248a3419913
Formato de fecha del registro de auditoría	DD / MM / YYYY
Estado	● Firmado

Historial del documento

 ENVIADO	23 / 05 / 2025 14:20:40 UTC	Enviado para su firma a Dip. Pedro Haces (enrique.haces@congresocdmx.gob.mx) por enrique.haces@congresocdmx.gob.mx IP: 177.245.144.96
 VISUALIZADO	23 / 05 / 2025 14:20:51 UTC	Visualizado por Dip. Pedro Haces (enrique.haces@congresocdmx.gob.mx) IP: 177.245.144.96
 FIRMADO	23 / 05 / 2025 14:22:18 UTC	Firmado por Dip. Pedro Haces (enrique.haces@congresocdmx.gob.mx) IP: 177.245.144.96
 COMPLETADO	23 / 05 / 2025 14:22:18 UTC	El documento se ha completado.