

Quien suscribe, **Senador Pablo Angulo Briceño**, integrante del Grupo Parlamentario del Partido Revolucionario Institucional en la LXVI Legislatura 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 y los artículos 8, numeral 1, fracción I, 164, numeral 1, 169 y demás relativos del Reglamento del Senado de la República; someto a la consideración de esta Honorable Asamblea **iniciativa con proyecto de decreto por el que se adicionan diversas de la Ley Federal del Trabajo, en materia de prohibición de consulta del historial crediticio como requisito de contratación laboral**, de acuerdo con la siguiente:

### **EXPOSICIÓN DE MOTIVOS**

El trabajo digno y socialmente útil constituye uno de los derechos fundamentales reconocidos por el orden jurídico mexicano y un elemento central para el desarrollo económico, la cohesión social y la reducción de desigualdades. El artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos establece las bases para garantizar condiciones justas en el acceso y desempeño del empleo, mientras que el artículo 1º consagra el principio de igualdad y no discriminación.

El acceso al empleo no solo representa una fuente de ingresos, sino una condición habilitante para el ejercicio de otros derechos, como la salud, la educación, la vivienda y la seguridad social. En este sentido, el Estado tiene la obligación de garantizar que los procesos de contratación se rijan por criterios objetivos, razonables y directamente vinculados con las capacidades de las personas.

En diversos procesos de contratación laboral, algunas empresas solicitan como requisito la revisión del historial crediticio de las personas aspirantes a través de sociedades de información crediticia. Si bien dicha información cumple una función legítima en el ámbito financiero, su utilización en procesos de contratación laboral carece, en la mayoría de los casos, de una justificación objetiva. El historial crediticio no constituye un indicador de desempeño laboral, habilidades técnicas, ni compromiso profesional.

Por el contrario, refleja condiciones económicas que pueden estar determinadas por factores estructurales, como desempleo previo, emergencias médicas, desigualdad de ingresos o falta de acceso a servicios financieros en condiciones equitativas.

El uso del historial crediticio como filtro de contratación genera una forma de discriminación indirecta basada en la condición económica de las personas.

Esta práctica produce un efecto particularmente nocivo: limita el acceso al empleo formal de quienes ya enfrentan dificultades económicas, perpetuando un círculo de exclusión en el que la falta de empleo impide mejorar la situación financiera, y ésta a su vez impide acceder a nuevas oportunidades laborales.

El impacto es desproporcionado en diversos grupos:

- Personas jóvenes sin historial crediticio consolidado;
- Personas que han atravesado periodos de desempleo;
- Mujeres que han interrumpido su trayectoria laboral por labores de cuidado;
- Personas en situación de vulnerabilidad económica.

En este sentido, se configura una práctica contraria al principio de igualdad sustantiva previsto en el artículo 1° constitucional.

El derecho al trabajo digno implica que el acceso al empleo debe basarse en criterios objetivos relacionados con las capacidades de las personas, y no en condiciones ajenas a su desempeño. El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales reconoce el derecho de toda persona a ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado, sin discriminación.

Asimismo, organismos internacionales han señalado que las prácticas de selección laboral deben evitar el uso de criterios que no tengan relación directa con las funciones del puesto. Desde esta perspectiva, la revisión del historial crediticio como requisito generalizado resulta desproporcionada e incompatible con los estándares de derechos humanos.

A nivel internacional, diversas jurisdicciones han avanzado en la regulación o prohibición del uso del historial crediticio en procesos de contratación laboral. En Estados Unidos, entidades como Nueva York han establecido la prohibición de que los empleadores utilicen el historial crediticio para decisiones de contratación, promoción o permanencia laboral, salvo en supuestos específicos estrictamente definidos.

En estados como California e Illinois, la legislación limita de manera significativa el uso de reportes de crédito en el ámbito laboral, permitiéndolo únicamente en casos donde exista una justificación clara vinculada con la naturaleza del puesto.

Por su parte, en el Reino Unido, las autoridades en materia de protección de datos han establecido que la verificación del historial crediticio solo puede realizarse cuando sea estrictamente relevante para el puesto, evitando su uso generalizado o indiscriminado.

Estas experiencias reflejan una tendencia internacional orientada a restringir prácticas que puedan generar discriminación o exclusión injustificada en el acceso al empleo.

La presente iniciativa tiene como objetivo establecer en la Ley Federal del Trabajo una prohibición expresa para que los empleadores soliciten, consulten o utilicen el historial crediticio como requisito para la contratación, permanencia o promoción laboral. Asimismo, se propone reforzar el contenido del artículo 133, incorporando de manera explícita la situación económica y el historial crediticio como categorías protegidas frente a actos discriminatorios.

La reforma también contempla la incorporación de una sanción específica para garantizar la eficacia de la norma. Con ello se busca:

- Garantizar procesos de contratación basados en mérito;
- Eliminar prácticas discriminatorias indirectas;
- Promover la inclusión laboral; y
- Fortalecer el derecho al trabajo digno.

La aprobación de esta reforma permitirá avanzar hacia un mercado laboral más justo, incluyente y equitativo, al eliminar barreras que afectan desproporcionadamente a personas en situación de vulnerabilidad.

Asimismo, contribuirá a romper ciclos de exclusión económica y a fortalecer la movilidad social, al garantizar que el acceso al empleo no esté condicionado por factores ajenos a las capacidades profesionales.

Por lo anterior, el presente proyecto de decreto propone:

1. Establecer de manera expresa en la Ley Federal del Trabajo la prohibición de solicitar, consultar o utilizar el historial crediticio como requisito para acceder, permanecer o ascender en un empleo, al tratarse de un criterio ajeno a las capacidades profesionales y potencialmente discriminatorio.
2. Incorporar dentro del artículo 133 de la Ley Federal del Trabajo la situación económica y el historial crediticio como categorías protegidas frente a actos de discriminación, reforzando el principio de igualdad sustantiva en el acceso al empleo.
3. Precisar que la información proveniente de sociedades de información crediticia no podrá ser utilizada como criterio de selección laboral, salvo en aquellos casos en que exista una justificación objetiva, razonable y proporcional, directamente vinculada con la naturaleza de las funciones del puesto.
4. Establecer una sanción específica para las personas empleadoras que incumplan esta prohibición, vinculándola con la nueva fracción XVIII del artículo 133, a fin de garantizar la eficacia de la norma.
5. Fortalecer el marco de protección del derecho al trabajo digno, eliminando barreras estructurales que afectan de manera desproporcionada a personas en situación de vulnerabilidad económica y contribuyendo a la construcción de un mercado laboral más justo e incluyente.

La reforma que se plantea se ilustra en el siguiente cuadro comparativo:

Ley Federal del Trabajo en vigor	Iniciativa con proyecto de decreto
<p><b>Artículo 133.-</b> Queda prohibido a las personas empleadoras o a sus representantes:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>I. Negarse a aceptar trabajadores por razón de origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otro criterio que pueda</li> </ol>	<p><b>Artículo 133.- ...</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>I. Negarse a aceptar personas trabajadoras por razón de origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil, <b>situación económica, historial crediticio o cualquier</b></li> </ol>



## Sen. Pablo Angulo Briceño

dar lugar a un acto discriminatorio;	<b>información proveniente de sociedades de información crediticia</b> , o cualquier otro criterio que pueda dar lugar a un acto discriminatorio;
II. Exigir que los trabajadores compren sus artículos de consumo en tienda o lugar determinado;	II. ...
III. Exigir o aceptar dinero de los trabajadores como gratificación porque se les admita en el trabajo o por cualquier otro motivo que se refiera a las condiciones de éste;	III. ...
IV. Obligar a los trabajadores por coacción o por cualquier otro medio, a afiliarse o retirarse del sindicato o agrupación a que pertenezcan, o a que voten por determinada candidatura, así como cualquier acto u omisión que atente contra su derecho a decidir quién debe representarlos en la negociación colectiva;	IV. ...
V. Intervenir en cualquier forma en el régimen interno del sindicato, impedir su formación o el desarrollo de la actividad sindical, mediante represalias implícitas o explícitas contra los trabajadores;	V. ...
VI. Hacer o autorizar colectas o suscripciones en los establecimientos y lugares de trabajo;	VI. ...
VII. Ejecutar cualquier acto que restrinja a los trabajadores los	VII. ...



## Sen. Pablo Angulo Briceño

	derechos que les otorgan las leyes;	
VIII.	Hacer propaganda política o religiosa dentro del establecimiento;	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;	IX. ...
X.	Portar armas en el interior de los establecimientos ubicados dentro de las poblaciones;	X. ...
XI.	Presentarse en los establecimientos en estado de embriaguez o bajo la influencia de un narcótico o droga enervante;	XI. ...
XII.	Realizar actos de hostigamiento y/o acoso sexual contra cualquier persona en el lugar de trabajo;	XII. ...
XIII.	Permitir o tolerar actos de hostigamiento y/o acoso sexual en el centro de trabajo;	XIII. ...
XIV.	Exigir la presentación de certificados médicos de no embarazo para el ingreso, permanencia o ascenso en el empleo;	XIV. ...
XV.	Despedir a una trabajadora o coaccionarla directa o indirectamente para que renuncie por estar embarazada, por cambio de estado civil o por tener el cuidado de hijos menores, y	XV. ...
XVI.	Dar de baja o terminar la relación laboral de un trabajador	XVI. ...



<p>que tenga la calidad de persona desaparecida y cuente con Declaración Especial de Ausencia, en los términos de lo establecido en la legislación especial en la materia.</p> <p>XVII. Realizar cualquier acto tendiente a ejercer control sobre el sindicato al que pertenezcan sus trabajadores;</p> <p>XVII BIS. Obligar a las personas trabajadoras a permanecer de pie durante la totalidad de la jornada laboral y prohibirles tomar asiento periódicamente durante el desarrollo de sus funciones, y</p> <p><b>Sin correlativo.</b></p> <p>XVIII Las demás que establezca esta Ley.</p>	<p>XVII. ...</p> <p>XVII BIS. ...</p> <p><b>XVIII. Solicitar, consultar, exigir o considerar reportes, historiales o calificaciones de crédito, así como cualquier información proveniente de sociedades de información crediticia, como requisito para el ingreso, permanencia, promoción o ascenso en el empleo.</b></p> <p><b>XIX. Las demás que establezca esta Ley.</b></p>
<p>Artículo 994. Se impondrá multa, por el equivalente a</p> <p>I. De 50 a 250 Unidades de Medida y Actualización, al patrón que no cumpla las disposiciones contenidas en los artículos 61, 69, 76 y 77;</p> <p>II. De 250 a 5000 Unidades de Medida y Actualización, al</p>	<p>Artículo 994. ...</p> <p>I. ...</p> <p>II. ...</p>



	patrón que no cumpla las obligaciones que le impone el capítulo VIII del Título Tercero, relativo a la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas	
<b>III.</b>	De 50 a 1500 Unidades de Medida y Actualización al patrón que no cumpla las obligaciones señaladas en el artículo 132, fracciones IV, VII, VIII, IX, X, XII, XIV, XXII y XXVI Bis;	III. ...
<b>IV.</b>	De 250 a 5000 Unidades de Medida y Actualización, al patrón que no cumpla con lo dispuesto por la fracción XV del artículo 132;	IV. ...
<b>V.</b>	De 250 a 5000 Unidades de Medida y Actualización, al patrón que no observe en la instalación de sus establecimientos las normas de seguridad e higiene o las medidas que fijen las Leyes para prevenir los riesgos de trabajo;	V. ...
<b>VI.</b>	De 250 a 5000 Unidades de Medida y Actualización, al patrón que cometa cualquier acto o conducta discriminatoria en el centro de trabajo; al que realice actos de hostigamiento sexual o que tolere o permita actos de acoso u hostigamiento sexual en contra de sus trabajadores, así como al que viole las prohibiciones establecidas en las fracciones IV y V del artículo 133 de la Ley,	VI. ...

<p>o lo dispuesto en el artículo 357, segundo y tercer párrafo de ésta;</p> <p><b>VII.</b> De 250 a 2500 Unidades de Medida y Actualización, al patrón que viole las prohibiciones contenidas en el artículo 133, fracciones II, VI y VII de esta Ley. Asimismo, por incumplir con los requerimientos que le haga la Autoridad Registral y la Autoridad Conciliadora, y</p> <p><b>VIII.</b> De 50 a 100 Unidades de Medida y Actualización, al patrón que no comparezca a la audiencia de conciliación, en términos del artículo 684 E fracción IV de esta Ley</p>	<p>VII. ...</p> <p>VIII. ...</p> <p><b>IX. De 250 a 2500 Unidades de Medida y Actualización, al patrón que viole las prohibiciones contenidas en el artículo 133, fracción I y XIX de esta Ley.</b></p>
--	---

Conforme al artículo 169, numeral 1, fracción III del Reglamento del Senado de la República, la presente iniciativa se vincula con la Agenda 2030, particularmente con el Objetivo de Desarrollo Sostenible 8, Trabajo decente y crecimiento económico, al fortalecer las condiciones de acceso equitativo al empleo y garantizar que los procesos de contratación se basen en criterios objetivos y no discriminatorios; con el Objetivo 10, Reducción de las desigualdades, al eliminar barreras estructurales derivadas de la condición económica y evitar prácticas que perpetúan ciclos de exclusión laboral; y con el Objetivo 16, Paz, justicia e instituciones sólidas, al robustecer el principio de igualdad y no discriminación en el ámbito laboral,

fortaleciendo la legalidad y la protección efectiva de los derechos de las personas trabajadoras.<sup>1</sup>

Por lo anterior expuesto, se presenta a la consideración de esta Honorable Asamblea, la siguiente iniciativa con proyecto de:

**DECRETO QUE REFORMA Y ADICIONA DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO,**

**ÚNICO.** Se reforma la fracción I del artículo 133; se reforma la fracción XVIII y se adiciona una fracción XIX al artículo 133; y se adiciona una fracción al artículo 994, todos de la Ley Federal del Trabajo, para quedar como sigue:

**Artículo 133.- ...**

- I. Negarse a aceptar personas trabajadoras por razón de origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil, **situación económica, historial crediticio o cualquier información proveniente de sociedades de información crediticia**, o cualquier otro criterio que pueda dar lugar a un acto discriminatorio;
- II. a XVII BIS. ...
- XVIII. **Solicitar, consultar, exigir o considerar reportes, historiales o calificaciones de crédito, así como cualquier información proveniente de sociedades de información crediticia, como requisito para el ingreso, permanencia, promoción o ascenso en el empleo.**
- XIX. **Las demás que establezca esta Ley.**

**Artículo 994. ...**

- I. a VIII. ...
- IX. **De 250 a 2500 Unidades de Medida y Actualización, al patrón que viole las prohibiciones contenidas en el artículo 133, fracción I y XIX de esta Ley.**

---

<sup>1</sup>ONU. Objetivos de Desarrollo Sostenible 2023, en: <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/peace-justice/>



**Sen. Pablo Angulo Briceño**

**TRANSITORIO**

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

**Sala de Sesiones del Senado de la República, Ciudad de México, a abril de 2026.**

**Suscribe**

**SENADOR PABLO ANGULO BRICEÑO**