



Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, Ciudad de México, México.
ISSN 2707-2207 / ISSN 2707-2215 (en línea), julio-agosto 2026,
Volumen 10, Número 4.

https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v10i4

EL IMPACTO DEL BURÓ LABORAL EN EL ACCESO A LA JUSTICIA Y LA VULNERABILIDAD DE LOS TRABAJADORES EN MÉXICO

**THE IMPACT OF THE “LABOR BUREAU” ON ACCESS TO
JUSTICE AND THE VULNERABILITY OF WORKERS IN
MEXICO**

Brian Alexis Tapia Gómez

Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo

Araceli Callejas Téllez

Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo

Denitza López Téllez

Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo

El impacto del buró laboral en el acceso a la justicia y la vulnerabilidad de los trabajadores en México

Brian Alexis Tapia Gómez¹

ta463691@uaeh.edu.mx

<https://orcid.org/0009-0003-0070-4307>

Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo
Escuela Superior de Actopan, Licenciatura en
Derecho

Araceli Callejas Téllez

aracelic@uaeh.edu.mx

<https://orcid.org/0000-0002-0247-8177>

Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo
Escuela Superior de Actopan, Licenciatura en
Derecho

Denitza López Téllez

denitza_lopez8765@uaeh.edu.mx

<https://orcid.org/0000-0003-2002-5777>

Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo
Escuela Superior de Actopan, Licenciatura en
Derecho

RESUMEN

El presente artículo analiza el impacto del denominado "buró laboral" —una base de datos no oficial que registra a trabajadores que han iniciado procedimientos judiciales contra sus empleadores— sobre el acceso a la justicia laboral y la vulnerabilidad de los trabajadores en México. Mediante una investigación de tipo documental y cualitativa, sustentada en el análisis del marco normativo mexicano (Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Ley Federal del Trabajo y Ley Federal de Protección de Datos Personales en Posesión de los Particulares), literatura especializada y testimonios recopilados en fuentes periodísticas e institucionales, se examinó cómo esta práctica extralegal condiciona los procesos de contratación y desalienta el ejercicio del derecho a demandar. Los resultados evidencian que el buró laboral opera como un mecanismo informal de exclusión que vulnera el derecho al trabajo, la protección de datos personales, la igualdad y la no discriminación, además de generar afectaciones psicológicas —ansiedad, estrés e incertidumbre— en quienes lo padecen. La discusión sitúa estos hallazgos frente a la reforma procesal laboral de 2017-2019 y frente al dictamen aprobado por el Senado de la República en marzo de 2026 que busca prohibir expresamente esta práctica, reformando los artículos 3° y 133 de la Ley Federal del Trabajo. Se concluye que combatir el buró laboral constituye tanto una exigencia jurídica como una obligación social para garantizar el acceso efectivo a la justicia y a un trabajo digno.

Palabras clave: buró laboral; acceso a la justicia laboral; protección de datos personales; discriminación laboral; derechos humanos.

¹ Autor principal

Correspondencia: ta463691@uaeh.edu.mx

The impact of the “labor bureau” on access to justice and the vulnerability of workers in Mexico

ABSTRACT

This article examines the impact of the so-called "labor bureau" (*buró laboral*) —an unofficial database that registers workers who have filed legal claims against former employers— on access to labor justice and worker vulnerability in Mexico. Through documentary qualitative research grounded in the analysis of the Mexican regulatory framework (the Federal Constitution, the Federal Labor Law, and the Federal Law on Protection of Personal Data Held by Private Parties), specialized literature, and testimonies gathered from journalistic and institutional sources, the study examines how this extralegal practice conditions hiring processes and discourages workers from exercising their right to sue. Findings show that the labor bureau functions as an informal exclusion mechanism that violates the right to work, personal data protection, equality and non-discrimination, while also generating psychological harm— anxiety stress and uncertainty—among affected workers. The discussion situates these findings against the 2017-2019 labor justice reform and the bill approved by the Mexican Senate in March 2026, which seeks to explicitly prohibit this practice by amending Articles 3 and 133 of the Federal Labor Law. The article concludes that combating the labor bureau is both a legal requirement and a social obligation to guarantee effective access to justice and decent work.

Keywords: labor bureau; access to labor justice; personal data protection; labor discrimination; human rights.

*Artículo recibido 20 mayo 2026
Aceptado para publicación: 20 junio 2026*



INTRODUCCIÓN

El derecho al trabajo constituye uno de los pilares fundamentales del catálogo contemporáneo de derechos humanos. Desde su consagración en el artículo 23 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948, que reconoce a toda persona el derecho al trabajo a la libre elección de empleo y a condiciones equitativas y satisfactorias, este derecho se ha erigido como condición indispensable para el ejercicio de la dignidad humana y como presupuesto material de otros derechos sociales (Organización de las Naciones Unidas, 1948). La Organización Internacional del Trabajo (OIT), por su parte, ha desarrollado el concepto de "trabajo decente" como el trabajo productivo desarrollado en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana, noción que ha sido retomada de manera creciente por la literatura latinoamericana para analizar las brechas entre el reconocimiento normativo del derecho al trabajo y las condiciones reales en que este se ejerce, tanto en el ámbito mexicano como en estudios comparados con otros países de la región (Bonilla Carreón y Flores Catzin, 2020; Organización Internacional del Trabajo [OIT], 2025).

A escala global, la garantía del derecho al trabajo se encuentra indisolublemente ligada a la garantía de un segundo derecho: el acceso efectivo a la justicia. Cuando los mecanismos jurisdiccionales para resolver controversias laborales resultan lentos, costosos o poco confiables, el derecho sustantivo al trabajo se vacía de contenido práctico, pues el trabajador que ha sido despedido injustificadamente o que ha sufrido una violación a sus condiciones laborales carece de un cauce real para exigir su restitución. Este fenómeno ha sido documentado extensamente en la experiencia latinoamericana, donde la debilidad institucional de los órganos de impartición de justicia laboral —tradicionalmente organizados bajo esquemas tripartitos de conciliación y arbitraje— ha sido señalada como una de las causas estructurales de la precarización laboral (Yarrington Morales, 2022). La región latinoamericana, caracterizada por altos niveles de informalidad, debilidad sindical y asimetrías de poder entre empleadores y trabajadores, constituye un terreno particularmente fértil para el surgimiento de prácticas extralegales que, sin estar contempladas expresamente en la ley terminan por condicionar de facto el ejercicio de los derechos laborales.

En el caso específico de México, esta tensión entre el reconocimiento formal del derecho al trabajo y las barreras reales de acceso a la justicia laboral ha sido objeto de una profunda transformación



institucional en años recientes. Antes de 2017, la resolución de conflictos laborales se encontraba a cargo de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, órganos de naturaleza administrativa y de integración tripartita (representantes del gobierno de los trabajadores y de los patrones) que, no obstante haber funcionado durante prácticamente un siglo, fueron objeto de críticas reiteradas por la lentitud de sus procedimientos y por la falta de garantías de imparcialidad plena, dado que no formaban parte del Poder Judicial (Ocampo Merlo, 2022). Empíricamente, se ha documentado que el acceso a la justicia laboral en México ha sido históricamente difícil, lento y poco efectivo; los registros administrativos disponibles muestran que, en proporción al total de personas ocupadas, solo una fracción menor de los trabajadores acude a las instancias conciliatorias o jurisdiccionales para hacer valer sus derechos, lo cual evidencia una desconfianza estructural hacia el sistema y potencialmente, un temor fundado a represalias futuras (Instituto Nacional de Estadística y Geografía [INEGI], 2024).

Como respuesta a este diagnóstico, el 24 de febrero de 2017 se publicó en el Diario Oficial de la Federación el decreto de reforma constitucional que modificó los artículos 107 y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en materia de justicia laboral, sustituyendo el modelo tripartito de Juntas de Conciliación y Arbitraje por Tribunales Laborales adscritos al Poder Judicial de la Federación y de las entidades federativas, además de crear Centros de Conciliación especializados y un Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral. La legislación secundaria de este nuevo modelo se materializó mediante el Decreto de Reforma a la Ley Federal del Trabajo publicado el 1 de mayo de 2019, cuyo propósito declarado fue garantizar el acceso a una justicia laboral pronta, expedita, imparcial y gratuita. Sin embargo la literatura especializada ha señalado que la conciliación obligatoria previa al juicio, si bien favorece la flexibilización y descongestión del sistema, puede operar en algunos casos en detrimento de una tutela plenamente efectiva para el trabajador y contribuir a ciertas dinámicas de precarización de las relaciones laborales mexicanas (Yarrington Morales, 2022; López Pérez, Gorjón Gómez y Tórrez Tórrez, 2024).

Es precisamente en este contexto de reforma institucional donde se inscribe el fenómeno objeto del presente artículo: el llamado "buró laboral". Se trata de una práctica no reconocida legalmente, mediante la cual particulares —empresas, despachos de recursos humanos o plataformas privadas— recopilan y comparten entre sí información relativa al historial de conflictos laborales de las personas trabajadoras,

incluyendo demandas presentadas ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje o en el nuevo modelo ante los Centros de Conciliación y Tribunales Laborales, con independencia de si el trabajador ganó o perdió el juicio correspondiente (Neri Gutiérrez, 2018). El nombre coloquial de esta práctica evoca deliberadamente al Buró de Crédito la sociedad de información crediticia que en México evalúa el historial financiero de las personas; sin embargo, a diferencia de este último el buró laboral carece de todo reconocimiento normativo de mecanismos de regulación y de supervisión por parte de una autoridad competente, lo que lo convierte en una figura que opera al margen de la legalidad (Neri Gutiérrez, 2018).

La existencia de este mecanismo no es un fenómeno reciente ni exclusivo de México. La propia Ley Federal del Trabajo desde antes de la reforma de 2019, contemplaba en su artículo 133, fracción IX, la prohibición expresa a los patrones de "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", disposición que revela que el legislador mexicano identificó desde hace décadas el riesgo de que los empleadores construyeran listas de exclusión informal. No obstante, la persistencia y aparente expansión de esta práctica en la era digital —facilitada por la circulación de información a través de correos electrónicos, bases de datos privadas y plataformas de internet— ha llevado a que, en fechas recientes, el Poder Legislativo mexicano retome la discusión sobre su erradicación. En este sentido, el 24 de marzo de 2026 el Senado de la República aprobó por unanimidad un dictamen para reformar los artículos 3° y 133 de la Ley Federal del Trabajo denominado formalmente "Decreto por el que se reforma y adiciona diversos artículos de la Ley Federal del Trabajo en materia de uso indebido de datos personales en procesos de contratación", con el objetivo explícito de prohibir la creación, uso o difusión de listas o registros que impliquen discriminación o exclusión de personas trabajadoras en el acceso al empleo (Senado de la República, 2026). Al cierre de la redacción del presente artículo dicha iniciativa se encontraba pendiente de dictaminación en la Cámara de Diputados, por lo que el buró laboral continúa operando de facto en un vacío normativo específico, aunque sujeto a las prohibiciones generales ya contempladas en la legislación vigente.

El planteamiento del problema que da origen a esta investigación parte precisamente de esa tensión: pese a que el ordenamiento jurídico mexicano no reconoce legalmente al buró laboral y más aún,



contiene disposiciones que prohíben las prácticas que le dan origen, la evidencia documental y periodística muestra que esta base de datos informal persiste mediante el intercambio de información entre empleadores, afectando de manera directa las oportunidades de recontractación de quienes previamente ejercieron su derecho de acceso a la justicia laboral (Rueda Santillán, 2025; Desde la Redacción, 2022). Esta problemática adquiere una relevancia social considerable si se toma en cuenta que los datos utilizados para conformar dichas listas provienen, en gran medida, de los propios Centros de Conciliación Laboral y Tribunales del Trabajo, es decir de instituciones públicas cuya función es garantizar el acceso a la justicia y no servir como insumo para su neutralización práctica (Instituto Nacional de Transparencia, Acceso a la Información y Protección de Datos Personales [INAI], 2023). La importancia de investigar el buró laboral radica, en primer término, en que se trata de una práctica que, al vulnerar el derecho a la protección de datos personales reconocido en la Ley Federal de Protección de Datos Personales en Posesión de los Particulares (2010), compromete simultáneamente el derecho al trabajo digno consagrado en el artículo 5° constitucional y el principio de no discriminación establecido en el artículo 1° de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. En segundo término porque sus efectos no se limitan al ámbito estrictamente jurídico o económico sino que se extienden al plano psicológico y social de las personas trabajadoras, quienes experimentan sentimientos de incertidumbre, ansiedad y desmotivación durante procesos prolongados de búsqueda de empleo en línea con lo que la literatura especializada ha documentado sobre las consecuencias del desempleo en la salud mental (Espino Granado, 2014). En tercer término porque el temor a integrar dichas listas negras puede generar un efecto disuasorio sobre el ejercicio de acciones legales legítimas, debilitando con ello la eficacia práctica de la reforma de justicia laboral de 2017-2019 y perpetuando la desigualdad estructural entre empleadores y trabajadores.

A partir de este planteamiento, la presente investigación se guía por la pregunta general: ¿de qué manera el buró laboral desincentiva a los trabajadores para ejercer la defensa de sus derechos laborales en México? De ella se desprenden las siguientes preguntas específicas: (1) ¿cuál es la influencia del buró laboral en la disposición de los trabajadores para iniciar demandas laborales?; (2) ¿cómo impacta el uso del buró laboral en la vulneración de derechos humanos, particularmente el derecho al trabajo y la protección de datos personales?; (3) ¿qué papel desempeña la difusión informal de antecedentes

laborales en los procesos de exclusión de candidatos en la contratación?; y (4) ¿de qué forma afecta a la salud mental de los trabajadores el saberse potencialmente incluidos en el buró laboral durante la búsqueda de empleo?

Con base en estas interrogantes, el objetivo general del presente artículo es analizar el alcance del buró laboral como práctica extralegal y potencialmente violatoria de derechos humanos y laborales en México, así como determinar la vulnerabilidad que dicho mecanismo genera en las personas trabajadoras frente a la exclusión del empleo digno, evidenciando las estrategias mediante las cuales los empleadores fomentan un clima de temor que desalienta el ejercicio de acciones legales en su contra.

METODOLOGÍA

La presente investigación se desarrolló bajo un enfoque cualitativo de tipo documental, orientado a comprender e interpretar el fenómeno del buró laboral a partir del análisis de fuentes normativas, doctrinales, institucionales y periodísticas especializadas, y no mediante la generación de datos estadísticos primarios. Esta decisión metodológica obedece a la naturaleza del objeto de estudio: al tratarse de una práctica extralegal que opera de manera informal entre particulares, no existe un registro oficial, público o accesible que permita cuantificar con precisión su prevalencia o el porcentaje de trabajadores afectados; por ello el alcance de este estudio es de tipo descriptivo-interpretativo y no correlacional ni estadístico.

El diseño metodológico consistió en la revisión sistemática de tres tipos de fuentes. En primer lugar, se analizó el marco normativo aplicable, integrado por la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (artículos 1º, 5º y 17), la Ley Federal del Trabajo (artículo 133, fracción IX, y las disposiciones relativas a la conciliación y a los Tribunales Laborales derivadas de la reforma de 2017-2019), la Ley Federal de Protección de Datos Personales en Posesión de los Particulares y la Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948. En segundo lugar, se revisó literatura académica y técnica sobre protección de datos personales, discriminación laboral, justicia laboral y salud mental asociada al desempleo disponible en repositorios académicos de acceso abierto (Redalyc, Scielo, Dialnet y el repositorio institucional de la Universidad de Guadalajara). En tercer lugar, se examinaron fuentes periodísticas e institucionales especializadas —incluyendo comunicados del Senado de la República, guías del Instituto Nacional de Transparencia, Acceso a la Información y Protección de Datos



Personales, y notas periodísticas de medios de circulación nacional— con el propósito de documentar el estado actual del debate legislativo y recabar testimonios y descripciones del funcionamiento práctico del buró laboral no disponibles en fuentes exclusivamente académicas.

La población de análisis documental estuvo constituida por el conjunto de textos normativos, académicos, institucionales y periodísticos identificados mediante los criterios de búsqueda "buró laboral", "listas negras laborales", "protección de datos personales laborales" y "discriminación laboral en México", aplicados en las plataformas señaladas. Como criterio de inclusión se privilegiaron fuentes verificables, con autoría identificable y cuando fue posible, publicadas dentro de los últimos cinco años, sin descartar fuentes de mayor antigüedad cuando resultaron relevantes para reconstruir los antecedentes históricos y normativos del problema.

El procedimiento de análisis siguió tres fases. En la primera fase se realizó la recopilación y sistematización de las fuentes, organizándolas por eje temático (marco normativo marco teórico-conceptual, evidencia empírica y contexto legislativo vigente). En la segunda fase se efectuó un análisis de contenido de tipo cualitativo identificando categorías recurrentes tales como "exclusión laboral", "temor a represalias", "vulneración de datos personales" y "afectación psicológica". En la tercera fase se contrastaron dichas categorías con el marco normativo vigente, a fin de determinar el grado de compatibilidad o incompatibilidad entre la práctica del buró laboral y los derechos reconocidos por el ordenamiento jurídico mexicano e internacional.

Como límite metodológico relevante, debe señalarse que este estudio no tuvo acceso a bases de datos oficiales que permitieran cuantificar el porcentaje de trabajadores excluidos de procesos de contratación por antecedentes de litigio laboral, dato que las preguntas de investigación originales del protocolo planteaban explorar; en su lugar, el análisis se apoya en evidencia cualitativa documentada por fuentes periodísticas, institucionales y académicas, y dicha limitación se deja constancia expresa como una vía pendiente para investigaciones cuantitativas futuras. Asimismo, cuando las fuentes citadas correspondieron a notas periodísticas o comunicados institucionales en lugar de artículos arbitrados, se marcan explícitamente en el apartado de referencias para su verificación adicional por parte de las instancias editoriales correspondientes.

RESULTADOS

A partir del análisis documental, la revisión del marco normativo mexicano y de los testimonios recopilados en diversas fuentes especializadas, se comprobó que el buró laboral constituye una práctica que limita el acceso al empleo de trabajadores que previamente ejercieron acciones legales en defensa de sus derechos laborales. Se identificó que la difusión de información relacionada con demandas laborales influye directamente en los procesos de contratación, ya que diversos empleadores utilizan esos antecedentes como criterio de selección, aun cuando dicha práctica carece de fundamento legal. Este hallazgo es consistente con la caracterización que la literatura especializada ha hecho del fenómeno: una base de datos no oficial, alimentada por información proveniente de los propios órganos de conciliación y arbitraje, que permite a las empresas conocer si un candidato ha llevado a juicio a un empleador anterior, con independencia del resultado de dicho procedimiento (Neri Gutiérrez, 2018).

Asimismo, se constató que esta situación genera una disminución en la disposición de los trabajadores para iniciar procedimientos legales contra sus empleadores. Los testimonios y la información consultada evidencian que existe un temor generalizado a ser excluidos de futuras oportunidades laborales, lo que favorece la permanencia de condiciones de trabajo injustas y limita el ejercicio efectivo del derecho de acceso a la justicia. Este resultado adquiere una relevancia particular al contrastarse con la evidencia documentada sobre el uso históricamente restringido de los mecanismos jurisdiccionales laborales en México, donde los registros administrativos disponibles señalan que solo una fracción minoritaria de los trabajadores ocupados recurre efectivamente a los mecanismos conciliatorios o jurisdiccionales (INEGI, 2024); si a esta desconfianza estructural hacia el sistema se añade el temor específico a ser incluido en un registro informal de exclusión, el resultado es un desincentivo doble que erosiona la función misma de la reforma de justicia laboral de 2017-2019, cuyo objetivo declarado era precisamente ampliar y facilitar el acceso a la justicia (Ocampo Merlo, 2022).

La investigación también permitió comprobar que el uso indebido de datos personales relacionados con procedimientos laborales vulnera derechos fundamentales, como el derecho al trabajo, la protección de datos personales, la igualdad y la no discriminación. En este punto el análisis documental confirma que la comercialización o el intercambio no consentido de información derivada de juicios laborales contraviene de manera directa los principios de licitud, consentimiento e información que rigen el

tratamiento de datos personales en México, tanto en la Ley Federal de Protección de Datos Personales en Posesión de los Particulares como en las recomendaciones específicas que el Instituto Nacional de Transparencia, Acceso a la Información y Protección de Datos Personales ha emitido para el ámbito laboral (INAI, s.f.; Hernández González y Zavala Gamboa, 2018). La evidencia recabada indica que los trabajadores rara vez son informados de que sus datos han sido incorporados a este tipo de registros, lo que impide el ejercicio oportuno de los derechos de acceso, rectificación, cancelación y oposición (derechos ARCO) reconocidos por dicha legislación (Rueda Santillán, 2025).

Del mismo modo se observó que las consecuencias del buró laboral no solo afectan el ámbito profesional, sino también el bienestar psicológico de los trabajadores, quienes manifiestan sentimientos de incertidumbre, ansiedad, estrés y desmotivación durante la búsqueda de un nuevo empleo. Esta dimensión psicosocial del problema resulta coherente con lo documentado en la literatura sobre las consecuencias del desempleo prolongado en la salud mental, la cual ha identificado que la pérdida de empleo y la dificultad para reinsertarse laboralmente se asocian con un incremento en los síntomas de ansiedad, estrés y en casos de mayor severidad, sintomatología depresiva (Espino Granado, 2014). En el caso específico de los trabajadores potencialmente incluidos en el buró laboral, esta afectación se ve agravada por la incertidumbre adicional que representa desconocer con certeza si se está o no incluido en dicho registro, así como la imposibilidad práctica de conocer los criterios exactos bajo los cuales un empleador decide excluir a un candidato.

Un hallazgo adicional relevante, no contemplado originalmente en el protocolo de investigación pero que emergió durante el análisis documental, es que el propio Poder Legislativo mexicano ha reconocido recientemente, por vía institucional, la existencia y gravedad de esta práctica. El 24 de marzo de 2026, el Pleno del Senado de la República aprobó por unanimidad el dictamen que reforma los artículos 3° y 133 de la Ley Federal del Trabajo, calificando expresamente al buró laboral como una práctica de discriminación laboral que vulnera la dignidad de las personas trabajadoras (Senado de la República, 2026). Este reconocimiento institucional, aunque todavía pendiente de dictaminación en la Cámara de Diputados al momento de redactar el presente artículo constituye en sí mismo un dato relevante para los resultados de esta investigación, en tanto corrobora, desde la propia esfera legislativa, la existencia del fenómeno y la necesidad de una intervención normativa expresa que hasta ahora no existía.



En conjunto los hallazgos obtenidos confirman que el buró laboral representa un mecanismo de exclusión que profundiza la desigualdad entre trabajadores y empleadores, debilitando la protección efectiva de los derechos laborales reconocidos por la legislación mexicana. La tabla 1 sintetiza los principales derechos afectados identificados en el análisis documental, así como el instrumento normativo en el que cada uno se encuentra reconocido.

Tabla 1

Derechos afectados por la práctica del buró laboral y fundamento normativo correspondiente

Derecho afectado	Instrumento normativo	Manifestación identificada en el análisis documental
Derecho al trabajo y a la no discriminación	CPEUM, art. 1° y 5°	Exclusión de candidatos con antecedentes de litigio laboral
Acceso a la justicia	CPEUM, art. 17	Desincentivo a presentar demandas por temor a represalias
Protección de datos personales	Ley Federal de Protección de Datos Personales en Posesión de los Particulares	Difusión no consentida de información de juicios laborales
Prohibición de listas de exclusión laboral	Ley Federal del Trabajo art. 133, fracción IX	Persistencia de listas informales pese a la prohibición expresa
Derecho al trabajo decente (marco internacional)	Declaración Universal de los Derechos Humanos, art. 23	Precarización derivada del temor a la exclusión laboral

Nota: elaboración propia con base en el análisis documental realizado para esta investigación.

El análisis documental permitió, además, identificar que el fenómeno del buró laboral no constituye una singularidad exclusivamente mexicana, sino que guarda semejanzas relevantes con la figura de las "listas negras" de trabajadores documentada en otros ordenamientos de tradición jurídica romano-germánica, como el español. En ese contexto se ha señalado que la ilicitud de dichas listas deriva, de manera análoga a lo observado en México de la ausencia de consentimiento del trabajador para el tratamiento y la transferencia de sus datos personales, así como de la vulneración de derechos fundamentales como la libertad sindical cuando la información utilizada está relacionada con el ejercicio de derechos colectivos. Esta coincidencia entre ordenamientos jurídicos distintos permite sostener que el buró laboral no responde a un vacío normativo excepcional, sino a una tensión estructural, presente en distintos sistemas

de relaciones laborales, entre el interés de los empleadores por anticipar el comportamiento litigioso de los candidatos y el derecho de los trabajadores a no ser juzgados anticipadamente por el ejercicio legítimo de acciones judiciales.

Otro resultado relevante identificado en el análisis documental es la asimetría informativa que caracteriza a esta práctica. A diferencia del Buró de Crédito que en México se encuentra regulado por la Ley para Regular las Sociedades de Información Crediticia y sujeto a la supervisión de la Comisión Nacional Bancaria y de Valores, el buró laboral no cuenta con un órgano regulador equivalente, no está sujeto a auditorías externas y no ofrece al trabajador un procedimiento estandarizado para conocer, corregir o eliminar la información que se tiene sobre él. Esta ausencia de regulación específica se traduce, en la práctica, en que el trabajador afectado se encuentra en una posición de desventaja informativa: mientras que el empleador que consulta el registro conoce el antecedente judicial del candidato este último frecuentemente ignora que dicha información está siendo utilizada como criterio de exclusión, lo que dificulta cualquier intento de defensa o corrección oportuna.

DISCUSIÓN

Los resultados obtenidos permiten afirmar que el buró laboral constituye una práctica incompatible con los principios establecidos en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la Ley Federal del Trabajo y la legislación en materia de protección de datos personales. Aunque no existe un reconocimiento legal de este mecanismo la evidencia documental demuestra que su utilización persiste mediante el intercambio informal de información entre empleadores, afectando directamente las oportunidades de contratación de quienes ejercieron su derecho de acceso a la justicia. Esta conclusión coincide con lo señalado por Neri Gutiérrez (2018), quien documentó que la protección de datos personales en el ámbito laboral mexicano constituye "una materia incipiente" en la que la información de candidatos, trabajadores y ex trabajadores frecuentemente se encuentra en manos de actores que desconocen la normativa aplicable o que obtienen de ella un beneficio indebido.

Los hallazgos coinciden, asimismo con la literatura revisada y con los antecedentes expuestos en la investigación, los cuales señalan que esta práctica favorece la discriminación laboral y fortalece la posición de poder de los empleadores frente a los trabajadores, en un contexto nacional donde casi una cuarta parte de la población adulta declara haber experimentado algún acto de discriminación (Instituto

Nacional de Estadística y Geografía, Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación y Comisión Nacional de los Derechos Humanos [INEGI, CONAPRED y CNDH], 2023). En particular, la evidencia recabada sobre el escaso porcentaje histórico de trabajadores que optan por demandar a su empleador tras la terminación de la relación laboral (INEGI, 2024) permite plantear una hipótesis interpretativa relevante para futuras investigaciones: que el temor a integrar el buró laboral podría constituir, junto con la lentitud y complejidad procesal históricamente atribuida a las Juntas de Conciliación y Arbitraje, uno de los factores explicativos de dicha baja litigiosidad. Esta hipótesis, sin embargo no pudo ser corroborada cuantitativamente en el presente estudio dado el carácter documental y cualitativo de su diseño por lo que se recomienda a investigaciones futuras el diseño de instrumentos que permitan medir empíricamente esta relación, por ejemplo mediante encuestas a trabajadores que hayan litigado en Centros de Conciliación o Tribunales Laborales.

Además, se comprobó que el temor a ser incorporado en estas listas influye negativamente en la decisión de denunciar violaciones a los derechos laborales, generando un efecto de intimidación que debilita la tutela judicial efectiva reconocida en el artículo 17 constitucional. Este efecto disuasorio adquiere una dimensión particularmente preocupante si se considera que la reforma de justicia laboral de 2017-2019 tuvo como uno de sus objetivos centrales garantizar un acceso a la justicia más rápido transparente y expedito mediante la sustitución de las Juntas de Conciliación y Arbitraje por los Tribunales Laborales del Poder Judicial. La persistencia del buró laboral, en este sentido puede interpretarse como un contrapeso extralegal que erosiona parcialmente los avances institucionales de dicha reforma, al imponer sobre el trabajador un costo no contemplado en la ley —la eventual exclusión futura del mercado laboral— por el simple hecho de ejercer un derecho procesal legítimo.

De igual manera, la investigación evidencia la necesidad de fortalecer los mecanismos de protección de datos personales, así como de incrementar la vigilancia por parte de las autoridades competentes para prevenir el uso indebido de información laboral. En este punto, la evidencia documental sugiere que el Instituto Nacional de Transparencia, Acceso a la Información y Protección de Datos Personales dispone ya de guías orientadas a los titulares de datos personales en el ámbito laboral y de procedimientos para el ejercicio de los derechos ARCO (INAI, 2023); sin embargo la efectividad práctica de estos mecanismos depende de que los trabajadores conozcan su existencia. Cabe precisar, además, que a partir

de la entrada en vigor de la nueva Ley Federal de Protección de Datos Personales en Posesión de los Particulares (2025), las atribuciones del INAI en esta materia fueron transferidas a la Secretaría Anticorrupción y Buen Gobierno por lo que las recomendaciones institucionales aquí referidas deberán actualizarse conforme al nuevo marco competencial vigente. Con independencia de este cambio institucional, subsiste la necesidad de que exista, adicionalmente, un régimen sancionador específico que desaliente a los actores privados que comercializan o comparten este tipo de información. También resulta indispensable promover políticas públicas que garanticen procesos de contratación transparentes, basados exclusivamente en las capacidades y méritos de los candidatos, evitando cualquier forma de discriminación derivada de antecedentes laborales.

Un elemento que enriquece sustancialmente la discusión, no previsto en el diseño original del protocolo de investigación, es el reconocimiento institucional reciente del problema por parte del Poder Legislativo federal. La aprobación, el 24 de marzo de 2026, del dictamen que reforma los artículos 3° y 133 de la Ley Federal del Trabajo "en materia de uso indebido de datos personales en procesos de contratación" (Senado de la República, 2026) confirma que el diagnóstico sostenido en la presente investigación no constituye una preocupación aislada del ámbito académico sino una problemática identificada también por los propios legisladores, quienes calificaron expresamente al buró laboral como una "práctica de discriminación que vulnera la dignidad de las personas trabajadoras". No obstante, es necesario matizar este hallazgo con la debida cautela metodológica: al cierre de la redacción de este artículo dicha reforma se encontraba pendiente de discusión y aprobación en la Cámara de Diputados, por lo que no debe presentarse como derecho vigente, sino como un antecedente legislativo en curso que refuerza, desde una perspectiva de política pública, las conclusiones derivadas del análisis documental aquí presentado. Este hallazgo además, sugiere una línea de investigación futura relevante: el análisis del proceso de implementación y eventual eficacia de dicha reforma una vez que, en su caso sea aprobada y entre en vigor, así como la evaluación de si las sanciones previstas resultan disuasivas frente a los beneficios que los empleadores obtienen actualmente del intercambio informal de información.

La comparación con la experiencia de otros países, como España, confirma que la ilicitud del buró laboral no depende de un reconocimiento legal expreso de la figura, sino de la aplicación de principios



generales ya presentes en el ordenamiento mexicano: el consentimiento para el tratamiento de datos personales, la prohibición de discriminación y la protección de la libertad de acceso a la justicia. En ese sentido el Tribunal Supremo español resolvió en 2015 que la cesión, entre empresas, de datos de un trabajador incorporado a un fichero de personal considerado “conflictivo” vulnera el derecho al honor y a la protección de datos personales, aun cuando no exista una tipificación específica de las “listas negras” laborales en la legislación española (Tribunal Supremo de España, Sala de lo Civil, 2015), lo que refuerza el argumento de que la ilicitud del buró laboral en México deriva de principios generales ya vigentes y no requiere, necesariamente, de una tipificación adicional para ser sancionable. En este sentido la discusión aquí desarrollada sugiere que el problema central no es la ausencia de normas aplicables —dado que la Constitución, la Ley Federal del Trabajo y la Ley Federal de Protección de Datos Personales en Posesión de los Particulares ya prohíben, en conjunto, las conductas que dan origen al buró laboral—, sino la ausencia de mecanismos efectivos de supervisión denuncia y sanción que permitan traducir esas prohibiciones normativas en una protección real para los trabajadores. Esta distinción resulta relevante porque orienta las recomendaciones de política pública hacia el fortalecimiento institucional y la difusión de los derechos ARCO más que hacia la sola creación de nuevas normas prohibitivas, sin que ello reste importancia a la reforma legislativa actualmente en discusión.

Asimismo, conviene discutir con cautela la ausencia de datos cuantitativos oficiales sobre la magnitud del fenómeno limitación ya señalada en el apartado metodológico. Esta carencia no debe interpretarse como evidencia de que el problema es marginal o poco extendido; por el contrario, la existencia de plataformas privadas que operan abiertamente bajo el nombre de “buró laboral”, de guías institucionales del INAI y del ITEI dirigidas específicamente a orientar a los trabajadores sobre cómo salir de dichos registros, y del propio reconocimiento legislativo expresado en el dictamen aprobado por el Senado en 2026, constituye en conjunto un indicio consistente de que se trata de una práctica extendida y normalizada en ciertos sectores del mercado laboral mexicano aun cuando su prevalencia exacta no pueda determinarse sin estudios cuantitativos específicos.

Finalmente, los resultados permiten concluir que el combate al buró laboral no solo representa una necesidad jurídica, sino también una obligación social orientada a garantizar el respeto de los derechos

humanos, la igualdad de oportunidades y el acceso efectivo a un trabajo digno para todas las personas trabajadoras. Esta conclusión es consistente con el enfoque de derechos humanos que ha permeado la reforma constitucional en materia de justicia laboral desde 2017, y refuerza la idea de que la protección del trabajo digno no se agota en el reconocimiento normativo formal, sino que exige la erradicación efectiva de las prácticas informales que, en los hechos, lo vulneran.

CONCLUSIONES

La presente investigación tuvo como objetivo analizar el alcance del buró laboral como práctica extralegal y potencialmente violatoria de derechos humanos y laborales en México, así como determinar la vulnerabilidad que dicho mecanismo genera en las personas trabajadoras. En respuesta a la pregunta general de investigación, los hallazgos permiten concluir que el buró laboral desincentiva a los trabajadores para ejercer la defensa de sus derechos laborales al imponer un costo extralegal —la eventual exclusión de futuras oportunidades de empleo— sobre quienes recurren a los Centros de Conciliación o a los Tribunales Laborales, con independencia del resultado de dicho procedimiento.

De manera específica, se concluye que la difusión informal de antecedentes de litigio laboral constituye el mecanismo central mediante el cual los empleadores excluyen candidatos, sin que dicha exclusión se sustente en criterios objetivos de mérito o capacidad profesional. Asimismo se concluye que esta práctica vulnera de manera concurrente el derecho al trabajo el derecho a la protección de datos personales y el principio de no discriminación, al tratarse información sensible sin el consentimiento de su titular y con fines ajenos a los que motivaron su generación en sede jurisdiccional. También se concluye que, si bien no fue posible cuantificar en esta investigación documental el porcentaje exacto de exclusión de candidatos con antecedentes de disputa laboral, la evidencia cualitativa recabada es consistente en señalar que dicha exclusión existe y que genera afectaciones psicológicas significativas —ansiedad, estrés e incertidumbre— en las personas trabajadoras afectadas.

Estos hallazgos tienen implicaciones prácticas relevantes. Para los trabajadores, implican la necesidad de conocer y ejercer activamente sus derechos ARCO ante el Instituto Nacional de Transparencia, Acceso a la Información y Protección de Datos Personales cuando sospechen estar incluidos en un registro de este tipo. Para los operadores del sistema de justicia laboral, implican la necesidad de fortalecer los controles de acceso y difusión de la información contenida en los expedientes de



conciliación y de los Tribunales Laborales, a fin de evitar que dicha información sea utilizada con fines distintos a los jurisdiccionales. Para el Poder Legislativo el reciente dictamen aprobado por el Senado de la República en marzo de 2026 representa una oportunidad para cerrar el vacío normativo identificado en esta investigación, por lo que se recomienda dar seguimiento a su proceso de dictaminación en la Cámara de Diputados y en su caso a la efectividad de su implementación una vez publicado en el Diario Oficial de la Federación.

Como recomendación adicional derivada de los límites metodológicos de este estudio se sugiere que investigaciones futuras aborden el fenómeno desde un enfoque cuantitativo o mixto, mediante encuestas o entrevistas estructuradas aplicadas a trabajadores que hayan iniciado procedimientos ante los Centros de Conciliación Laboral, con el fin de estimar con mayor precisión la magnitud del problema y fortalecer, con evidencia empírica primaria, las conclusiones de carácter cualitativo aquí presentadas. En suma, el combate al buró laboral no debe entenderse únicamente como una exigencia de técnica jurídica, sino como una condición necesaria para garantizar, en los hechos y no solo en la norma, el acceso a la justicia y el derecho a un trabajo digno de todas las personas trabajadoras en México.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Bonilla Carreón, C. S., & Flores Catzin, L. C. (2020). El derecho humano al trabajo y su dimensión protectora en la norma laboral mexicana. *Revista IUS*, 14(45), 107–126.

Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. (2019, 1 de mayo). Decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación, de la Ley Federal de la Defensoría Pública, de la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores y de la Ley del Seguro Social, en materia de Justicia Laboral, Libertad Sindical y Negociación Colectiva. *Diario Oficial de la Federación*.

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. (1917, con reformas). Artículos 1º, 5º, 17, 107 y 123. *Diario Oficial de la Federación*.

Desde la Redacción. (2022). Sobre la difusión de datos laborales y el llamado "Buró Laboral" en México.

[Nota periodística; autoría institucional no individualizada. Fuente secundaria; se recomienda verificar autoría específica antes del envío a la revista].



- Diario Oficial de la Federación. (2017, 24 de febrero). Decreto por el que se declaran reformadas y adicionadas diversas disposiciones de los artículos 107 y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de Justicia Laboral.
- Espino Granado A. (2014). Crisis económica, políticas, desempleo y salud (mental). *Revista de la Asociación Española de Neuropsiquiatría*, 34(122), 385–404. <https://doi.org/10.4321/S0211-57352014000200010>
- Hernández González, A. B., & Zavala Gamboa, O. (2018). Datos personales en las relaciones laborales del sector privado. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, (27), 221–231. <https://doi.org/10.22201/ijj.24487899e.2018.27.12535>
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía [INEGI]. (2024). Estadísticas sobre Relaciones Laborales de Jurisdicción Local (ERLAJUL) 2023 (Comunicado de prensa núm. 384/24). INEGI.
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía, Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, & Comisión Nacional de los Derechos Humanos [INEGI, CONAPRED y CNDH]. (2023). Encuesta Nacional sobre Discriminación (ENADIS) 2022: Principales resultados. INEGI.
- Instituto Nacional de Transparencia, Acceso a la Información y Protección de Datos Personales [INAI]. (2023). Los datos personales en el ámbito laboral: recomendaciones para las personas titulares. INAI.
- Instituto de Transparencia, Acceso a la Información Pública, Protección de Datos Personales y Rendición de Cuentas del Estado de Jalisco [ITEI]. (2023). Guía para los titulares de datos personales: Buró Laboral. ITEI.
- Ley Federal de Protección de Datos Personales en Posesión de los Particulares. (2010, 5 de julio). Diario Oficial de la Federación. [Abrogada; sustituida por la ley homónima publicada el 20 de marzo de 2025 — ver referencia siguiente].
- Ley Federal de Protección de Datos Personales en Posesión de los Particulares. (2025, 20 de marzo). Diario Oficial de la Federación. [Ley vigente; transfiere las atribuciones del INAI en la materia a la Secretaría Anticorrupción y Buen Gobierno].
- Ley para Regular las Sociedades de Información Crediticia. (1996, con reformas). Diario Oficial de la Federación.



- López Pérez, M. D., Gorjón Gómez, G. de J., & Tórrez Tórrez, M. I. (2024). La conciliación como herramienta de acceso a la justicia social, conforme a la reforma laboral 2019 en México. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, 21(40), 143–179. <https://doi.org/10.22201/ijj.24487899e.2025.40.19135>
- Neri Gutiérrez, T. (2018). [Tesis de maestría sobre protección de datos personales y buró laboral]. Universidad de Guadalajara. [Referencia identificada de forma indiciaria a partir del protocolo original; se recomienda verificar título exacto programa y disponibilidad en el repositorio institucional (RIUdeG) antes del envío].
- Ocampo Merlo R. E. (2022). Reforma laboral en México: una reconstrucción de su negociación y sus potencialidades prácticas. *Espiral (Guadalajara)*, 29(84), 9–42.
- Organización de las Naciones Unidas. (1948). Declaración Universal de los Derechos Humanos.
- Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (2025). Panorama laboral 2024: América Latina y el Caribe. Oficina Regional de la OIT para América Latina y el Caribe.
- Senado de la República. (2026, 24 de marzo). Senado avala reforma a la Ley Federal del Trabajo para impedir el "Buró Laboral" [Comunicado de prensa]. Coordinación de Comunicación Social del Senado de la República.
- Tribunal Supremo de España, Sala de lo Civil. (2015). Sentencia núm. 609/2015, de 12 de noviembre de 2015 (Recurso 899/2014).
- Yarrington Morales, M. A. (2022). La conciliación, la bisagra que permite la flexibilización del proceso judicial laboral. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, 1(34), 49–76. <https://doi.org/10.22201/ijj.24487899e.2022.34.16732>

