

QUE REFORMA LOS ARTÍCULOS 30. Y 133 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, A CARGO DE LA DIPUTADA MARÍA DEL CARMEN GARCÍA DE LA CADENA ROMERO, DEL GRUPO PARLAMENTARIO DEL PRI

La suscrita, María del Carmen García de la Cadena Romero, diputada federal del Grupo Parlamentario del Partido Revolucionario Institucional e integrante de la LXII Legislatura, con fundamento en las fracciones II del artículo 71 y III del artículo 78 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, así como en los artículos 6, numeral 1, 77 y 78 del Reglamento de la Cámara, somete a consideración de esta asamblea la presente iniciativa por la que se reforma la fracción VI de la ley general de educación.

Exposición de Motivos

El 11 de junio de 2003, se constituyó la Ley Federal para prevenir y eliminar la Discriminación, donde se busca trabajar a favor de la sociedad para el cambio de la cultura por la no discriminación, para que toda persona que viva o transita en los Estados Unidos Mexicanos goce de todos los derechos y libertades consagrados en el orden jurídico mexicano. En dicha ley, conforme al artículo 1, fracción III, podemos encontrar que la discriminación se define como toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que, por acción u omisión, con intención o sin ella, no sea objetiva, racional ni proporcional y tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades, cuando se base en uno o más de los siguientes motivos: el origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud o jurídica, la religión, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, el embarazo, la lengua, las opiniones, las preferencias sexuales, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma, los antecedentes penales o cualquier otro motivo.

Pese a la legislación contra la discriminación y que el gobierno federal continúa trabajando en contra de este mal, en México es muy común ver que se siguen llevando a cabo este tipo de actos sin importar la edad, estatus social, cultura, etcétera.

Según la revista *Americas Quarterly*, que elaboró un índice de Inclusión Social en 2013, señala que México subió cuatro peldaños entre los países con mayor discriminación de América Latina. Este índice otorga valores a cada variable para calificar a 16 países, dándole a México 45.2 de calificación donde 100 es la mayor calificación, dejándolo en el undécimo lugar, cuatro lugares más al año pasado, cuando el índice se elaboró por primera vez. Destacan a México como líder en derechos de lesbianas, homosexuales, bisexuales y de la mujer, pero tiene bajas tasas en derechos para un empleo formal.¹

Es alarmante ver cómo crece día con día la discriminación, haciendo énfasis en la discriminación por apariencia física, que limita al individuo a obtener un empleo formal. No es una mentira que en diversas ocasiones una persona pierde la oportunidad a un trabajo digno simplemente por como se ve, por su forma de vestir, color de piel, corte de cabello, aretes, perforaciones en el cuerpo, tatuajes, entre otros. En innumerables ocasiones me encuentro con personas de distintas edades altamente capacitadas y estudiadas de diversas áreas que desafortunadamente por contar con algún tatuaje o perforación, no han logrado obtener un empleo e inclusive no han logrado concluir una entrevista laboral.

Como ejemplo me gustaría compartir con ustedes un aspecto interesante que aparece en la tesis, “El aspecto físico sí cuenta: notas sobre discriminación laboral”, en el apartado “Como te ven, te tratan: discriminación por apariencia en el ámbito laboral”, de Karla Paniagua de la Universidad Autónoma Metropolitana, donde narran la pequeña historia de un chef sumamente preparado y capacitado, el cual estuvo en proceso de admisión a una vacante durante casi seis meses, después de llamadas telefónicas, entrevistas, e inclusive viajes, él no fue aceptado. No hubo una razón o explicación del por qué no fue posible cubrir el perfil que solicitaban, pero en dicho documento expresan que atestiguaron los siguientes comentarios ¿Cómo puedes estar tatuado y ser chef, parece que estas sucio?, si lo contratamos tendremos que cubrir sus tatuajes, ya que en nuestra cultura podría parecer

como sucio a los comensales e incomodarles, claramente estos comentarios afirman que fue rechazado por tatuar su cuerpo.²

De igual forma, comparto el caso de la psicóloga Ana Martín Tapia Nieto, quien relata su experiencia ante el ámbito laboral por ser portadora de tatuajes. En la nota Ana expone lo siguiente: “Llevaba como cuatro horas, más o menos, con todas las pruebas, después de que salí con la doctora, me mandaron otra vez a la misma sala de reclutamiento, me pidieron que me sentara, entraron varios reclutadores, después salieron así como riéndose, pidieron que entrara, en ese momento me dijeron que todo iba muy bien, pero que la doctora les había dicho que yo tengo tatuajes y por eso era el motivo de mi rechazo”.³

Otro caso es el de Daniel Guzmán, quien ha sido descartado de tres trabajos por llevar un tatuaje en el antebrazo. De acuerdo con Daniel, ha pasado cada uno de los filtros y pruebas, pero cuando llega al examen médico y ven el tatuaje, dicen que no pueden contratarlo, aun cuando demostró que contaba con la capacidad para efectuar las actividades.⁴

La presidenta del Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación en la Ciudad de México, Copred, Jacqueline L’Hoist Tapia, expuso que la apariencia es el motivo principal de discriminación en la Ciudad de México y precisó que el 5 por ciento de las denuncias recibidas en el Copred fueron presentadas por personas tatuadas o con perforaciones. Menciono que según datos de la EDIS-Ciudad de México 2013, el 46 por ciento de las personas que dijeron haber sido discriminadas no lo denunciaron, el 8 por ciento decidió ignorar, el 6 por ciento prefirió retirarse, el 3 por ciento dijo sentirse molesto pero sólo el 4 por ciento presentó una denuncia.⁵

Me gustaría hacer una pequeña reflexión en cada uno de nosotros, ¿cuántos conocemos a personas cercanas que han tatuado su cuerpo?, ya sea amigos, hijos, vecinos, etcétera, todos y cada uno de ellos son personas inteligentes, capaces, estudiados, que no merecen ser discriminados por portar un tatuaje y menos aún ser negada la oportunidad de lograr un crecimiento en el ámbito profesional. Debemos terminar con estereotipos que lo único que han logrado es aumentar la discriminación y peor aún, contribuye a orillar a que los individuos que cuenten con tatuajes o perforaciones no puedan trabajar y a su vez no puedan tener ni el más mínimo acercamiento con la gente llevándolos al grado de desesperación y se introduzcan al mundo de la delincuencia; por no poder llevar un sustento a casa.

Según la fracción III, del artículo 9o. de la Ley Federal para prevenir y eliminar la Discriminación, dice:

III. Prohibir la libre elección de empleo, o restringir las oportunidades de acceso, permanencia y ascenso en el mismo.

Lo cual muestra que cualquier persona, porte o no tatuajes tiene toda la libertad de elegir un empleo y ser tomado en cuenta de la misma forma, a su vez permitir que goce de un crecimiento dentro de la empresa.

Dentro del artículo 9o., fracción XXVIII, de la Ley Federal para prevenir y eliminar la Discriminación, se toma como acto discriminatorio:

XXVIII. Realizar o promover violencia física, sexual, o psicológica, patrimonial o económica por la edad, género, discapacidad, apariencia física, forma de vestir, hablar, gesticular o por asumir públicamente su preferencia sexual, o por cualquier otro motivo de discriminación;

De acuerdo con la primera Encuesta Nacional sobre Discriminación (Sedesol, 2005), 67.1 por ciento de las personas entrevistadas afirmaron que no contratarían a una persona con tatuajes visibles⁶; demostrando así que aún sin haber hablado con ella o verificando sus capacidades intelectuales simplemente al verlas desecharían la posibilidad de abrirles un camino laboral.

OCC Mundial, la bolsa de trabajo más grande del planeta, realizó una encuesta a más de 2 mil 300 usuarios en México, para determinar las principales causas de discriminación laboral en el país. De acuerdo con el estudio, la

experiencia laboral es el principal factor, mientras que la edad y la apariencia física son el segundo y tercer lugar, respectivamente. El cuarto sitio es ocupado por la condición socioeconómica y el quinto por las responsabilidades familiares, mientras que la sexta causa es el embarazo y la séptima el género. El color de piel, el idioma y la ideología política son los tres motivos que ocupan el octavo, noveno y décimo puesto, respectivamente, en las 10 principales razones de discriminación laboral en México.⁷

Por lo tanto podemos observar todo lo que desencadena la discriminación laboral en México, delincuencia, humillación, trato indigno y aislamiento a la sociedad.

Por ello la presente Iniciativa tiene como objetivo añadir al Artículo 3º, Párrafo primero y 133 fracción 1, de la Ley Federal del Trabajo, la apariencia física como acto de discriminación, el cual no se encuentra plasmado en dicho ordenamiento. Por lo anterior expuesto, someto a la consideración del Pleno de la Honorable Cámara de Diputados la siguiente iniciativa con proyecto de

Decreto por el que se reforma el Párrafo primero del artículo 3o. en su párrafo segundo y la fracción I del artículo 133, de la Ley Federal del Trabajo

Artículo Único: Se reforma el párrafo segundo del artículo 3o. y la fracción I del artículo 133 de la Ley Federal del Trabajo, para quedar como sigue:

Artículo 3o. ...

No podrán establecerse condiciones que impliquen discriminación entre los trabajadores por motivo de origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales, estado civil, apariencia física, uso de perforaciones y/o tatuajes o cualquier otro que atente contra la dignidad humana.

...

Artículo 133. Queda prohibido a los patrones

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, apariencia física, uso de perforaciones y o tatuajes o cualquier otro criterio que pueda dar lugar a un acto discriminatorio;

II. a XI. ...

Transitorio

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

Notas

1 Portal: <http://mexico.cnn.com/nacional/2013/10/01/mexico-esta-entre-los-paises-con-menos-inclusion-social-de-latinoamerica>

2 Paniagua, Karla. *“El aspecto físico sí cuenta : notas sobre discriminación laboral”*. En: Metapolítica / Benemérita Universidad Autónoma de Puebla. Volumen 13, número 67 (noviembre-diciembre 2009). páginas 25-27.

3 Portal: <http://www.eluniversaledomex.mx/home/no-me-contrataron-por-tener-tatuajes.html>

4 Portal: http://www.milenio.com/policia/tatuaje-volvio-sello-mala-suerte_0_35936_4095.html

5 Portal: http://www.copred.df.gob.mx/work/sites/copred/resources/LocalContent/62_0/1/Boletin_048_2013.html

6 Portal: http://www.academia.edu/5826432/_El_aspecto_fisico_si_cuenta._Notas_sobre_discriminacion_laboral._En_Metapolitica_25_noviembre_2009.

7 Portal: http://www.conapred.org.mx/index.php?contenido=noticias&id=4_101&id_opcion=273&op=448

Palacio Legislativo de San Lázaro, a 23 de octubre de 2014.

Diputada María del Carmen García de la Cadena Romero (rúbrica)