

# **Marco legal de la discriminación laboral por aparición física en México**

**Clave:** CIN2018A30065

**Escuela:** Colegio Anglo Mexicano de Coyoacán

**Autor:** Sanchez Aguilar Sergio Cuauhtémoc

**Asesor:** Zepeda Domínguez Luis David

**Área:** Ciencias Sociales

**Disciplina:** Derecho

**Tipo de investigación:** Documental

Ciudad de México

Febrero del 2018

## **Resumen**

La discriminación laboral por apariencia física es aquella en la que a la persona se le rechaza no solo por su color de piel si no por su complejión, estatura, perforaciones, tatuajes, color de pelo, vestimenta, etc. En esta forma de discriminación se observan frecuentemente las siguientes situaciones laborales: reducción de posibilidades para conseguir empleo, disminución de las posibilidades de crecer profesionalmente y despido laboral. En México, uno de cada 10 habitantes posee un tatuaje, es decir, 12 millones personas, de las cuales la mayoría no sobrepasan los 20 años de edad. Existen leyes que protegen a las personas sobre discriminación por apariencia física en el aspecto laboral, y que se mencionan en la Ley federal para prevenir y eliminar la discriminación, y en la Ley Federal del trabajo. El código penal impone sanciones económicas y de cárcel sobre actos discriminatorios. Las empresas que practican estos actos deben ser denunciadas y sancionadas.

## **Summary**

Labor discrimination for physical appearance is one in which the person is rejected not only for their skin color but for their complexion, height, piercings, tattoos, hair color, clothing, etc. In this form of discrimination, the following labor situations are frequently observed: decrease of possibilities to obtain employment, and possibilities of professional growth and dismissal from work. In Mexico, one in every 10 inhabitants has a tattoo, that is, 12 million people, of which most do not exceed 20 years old. There are laws that protect people from discrimination based on physical appearance in the labor aspect, and that are mentioned in the federal law to prevent and eliminate discrimination, and in the Federal Labor Law. The penal code imposes economic and jail sanctions on discriminatory acts. The companies that practice these acts must be denounced and sanctioned.

## Índice temático

Planteamiento del problema.....	1
Objetivo.....	1
Hipótesis.....	1
Antecedentes y justificación.....	1
Marco teórico.....	2
Metodología.....	10
Resultados.....	10
Conclusiones.....	10

# México

## INTRODUCCIÓN

### Planteamiento del problema

¿Cuál es el marco legal de la discriminación laboral por apariencia física en México?

### Objetivo

Conocer el marco legal de la discriminación laboral por apariencia física en México.

## FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA

### Hipótesis

Si la discriminación laboral por apariencia física es un factor determinante para que las personas con tatuajes o perforaciones en México no puedan obtener un empleo, entonces es importante conocer que hay leyes que protegen a estas personas y que por lo tanto se tiene que denunciar para terminar con estas prácticas por parte de los empleadores.

### Antecedentes y justificación

La discriminación laboral por apariencia física es aquella en la que a la persona se le rechaza no solo por su color de piel si no por su complejión, estatura, perforaciones, tatuajes, color de pelo, vestimenta, etc. En México, uno de cada 10 habitantes posee un tatuaje, es decir, 12 millones personas, de las cuales la mayoría no sobrepasan los 20 años. Existen leyes que protegen a las personas sobre discriminación por apariencia física en el aspecto laboral, y que se mencionan en la Ley federal para prevenir y eliminar la discriminación y en la Ley Federal del trabajo. El código penal impone sanciones económicas y de cárcel sobre actos discriminatorios. Las empresas que practican estos actos deben ser denunciadas y sancionadas.

### Marco teórico

El termino discriminación se refiere al fenómeno sociológico en los seres humanos que atenta contra la igualdad. El término discriminación es sinónimo de distinguir o diferenciar. La discriminación se produce cuando hay una actitud adversa hacia una característica particular, específica y diferente. Es un trato desfavorable o de inferioridad, de desprecio inmerecido hacia una persona, que puede ser discriminada, es decir, separada o maltratada, tanto física como mentalmente, por: su raza, su género o su sexo, su orientación sexual, su nacionalidad o su origen, su religión, su apariencia física, su situación o su posición social, sus ideas políticas, su situación económica, etc.

La discriminación por apariencia física es aquella en la que a la persona se le rechaza no solo por su color de piel si no por su complejión, estatura, perforaciones y tatuajes, color de pelo, vestimenta, etc. Esta forma de discriminación se encuentra frecuentemente presente en las siguientes situaciones:

- Ofertas de trabajo que exigen una buena "presencia física".
- Despido laboral.
- Crecimiento profesional a nivel laboral.
- Negación de la entrada a lugares de ocio, amparándose en el derecho de admisión.

La discriminación laboral se define como el trato diferente e injusto por parte del empleador con sus empleados. La discriminación laboral puede ocurrir al momento que una persona participa en un concurso de reclutamiento laboral, desde que se hace una solicitud de empleo o inclusive cuando ya se está laborando en un lugar.

Las características físicas de las personas y los objetos o prendas que acompañan a las personas pueden considerarse (según los gustos de cada cual) como más o menos "bellas" o "feas", pero en ningún caso como "buenas" o "malas", al ser el concepto de "belleza" ajeno al concepto de lo "bueno", de lo "moral", o de lo "correcto". Todas estas prácticas discriminatorias deben ser denunciadas y sancionadas.

Un tatuaje es una modificación permanente de color de la piel en la que se crea un dibujo, una figura o un texto y se plasma con agujas u otros utensilios que inyectan tinta o algún otro pigmento bajo la epidermis del algún sitio del cuerpo de una persona.

En México, uno de cada 10 habitantes posee un tatuaje. Es decir, 12 millones personas, de las cuales la mayoría no sobrepasa los 20 años. El Piercing es la práctica de perforar una parte del cuerpo humano para insertar aretes u otras piezas de joyería; son una forma de modificación corporal y reflejan tanto valores culturales, como religiosos y espirituales, son parte de la moda, erotismo, gustos personales o identificación con una subcultura.

Muchas empresas continúan pidiendo requisitos relacionados con la apariencia física. Para poder concursar para una vacante, piden una estatura determinada, tener cierta compleción física y no contar con tatuajes ni perforaciones, con lo que se deja de lado la capacidad que pueden tener para desempeñar un trabajo.

Estas empresas cuando realizan la contratación de personal, discriminan a todo candidato que posea un tatuaje, una perforación o no cumpla con las características de “belleza” que marca la sociedad. Durante el proceso de selección, son rechazados, sea desde la propia oferta laboral hasta los exámenes médicos, donde se les desnuda para detectar tinta, perforaciones o cicatrices. Gran número de desempleados en México, son personas tatuadas o con perforaciones. Con esas políticas de no empleo, el país se pierde de personas valiosas y capaces.

La principal causa por la que una persona con tatuajes o perforaciones es discriminada, es la criminalización.

“La construcción del sujeto tatuado como individuo peligroso”, en el imaginario colectivo permanece la valoración de la persona tatuada como alguien que no es mental ni fisiológicamente normal, lo que permite que se le perciba como un sujeto amenazante y peligroso.

Según la Encuesta Nacional Sobre la Discriminación en México (ENADIS-2010), la mayor incidencia de discriminación laboral por apariencia física se registró en las zonas metropolitanas de la Ciudad de México, Guadalajara y Monterrey. En la Ciudad de México hay un mayor índice de discriminación con un 26% de personas que

sentido alguna vez que sus derechos no han sido respetados por su apariencia física, mientras que en Monterrey se registró un 21.4% y en Jalisco un 16.7%.

Entre las razones principales para no contratar personas con tatuajes o piercings, los encuestados mencionaron una imagen que no iba de acuerdo con la cultura organizacional (52%), apariencia poco profesional (21%) y una decisión de políticas organizacionales (11%).

La mayoría de los encuestados considera que, en lo laboral, el uso de tatuajes o piercings debería ser irrelevante pues no altera el desempeño en el trabajo.

Según la encuesta, el hecho de que una persona posea tatuajes o perforaciones:

- Reducen las oportunidades de conseguir empleo (74%).
- Minimizan las oportunidades de crecer profesionalmente (52%).
- Producen segregación o convierten al sujeto en víctima de bromas constantes (35%).
- Incrementan la probabilidad de despido (29%)

Del total de los encuestados 45% tenía más de 30 años y 55% era menor de 29 años; de este total, 33% usaba tatuajes o piercings.

El 65% de los trabajadores en México considera que el uso de los tatuajes, piercings o perforaciones genera discriminación laboral, de acuerdo con una encuesta realizada por la bolsa de trabajo OCC Mundial.

### **Legislación sobre discriminación por apariencia laboral**

El estado Mexicano tiene como fin disminuir la discriminación en todo el país, promover políticas y medidas para contribuir al desarrollo cultural y social y avanzar en la inclusión social y garantizar el derecho a la igualdad, que es el primero de los derechos fundamentales en la Constitución Mexicana.

El 29 de abril de 2003 fue creado el Consejo Nacional para prevenir la Discriminación (CONAPRED) el cual se encarga de recibir y resolver las quejas por presuntos actos discriminatorios cometidos por particulares o por autoridades federales en el ejercicio de sus funciones.

Asimismo, el CONAPRED desarrolla acciones para proteger a todos los ciudadanos y las ciudadanas de toda distinción o exclusión basada en el origen étnico o nacional, sexo, edad, discapacidad, condición social o económica, condiciones de salud, embarazo, lengua, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otra, que impida o anule el reconocimiento o el ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades de las personas.

Esta entidad cuenta con personalidad jurídica y patrimonio propios, y está sectorizada a la Secretaría de Gobernación. Además, goza de autonomía técnica y de gestión, adopta sus decisiones con plena independencia, y no está subordinado a ninguna autoridad para sus resoluciones en los procedimientos de reclamaciones o quejas.

Su misión es contribuir a que toda persona goce sin discriminación de todos los derechos y libertades consagrados en el orden jurídico mexicano.

Su visión es ser una institución que impulsa la inclusión social y la eliminación de obstáculos que limitan el goce de los derechos y la efectiva participación de las personas en la vida política, económica, cultural y social del país.

Sus objetivos son:

- Contribuir al desarrollo cultural, social y democrático del país.
- Llevar a cabo las acciones conducentes para prevenir y eliminar la discriminación.
- Coordinar las acciones de las dependencias y entidades del Poder Ejecutivo Federal, en materia de prevención y eliminación de la discriminación.

En cuanto a las atribuciones del CONAPRED, éstas son:

- Diseñar estrategias e instrumentos, así como promover programas, proyectos y acciones para prevenir y eliminar la discriminación.
- Proponer y evaluar la ejecución del Programa Nacional para Prevenir y
- Eliminar la Discriminación conforme a la legislación aplicable.
- Verificar la adopción de medidas y programas para prevenir y eliminar la discriminación en las instituciones y organizaciones públicas y privadas, así como expedir los reconocimientos respectivos.
- Desarrollar, fomentar y difundir estudios sobre las prácticas discriminatorias en los ámbitos político, económico, social y cultural.
- Realizar estudios sobre los ordenamientos jurídicos y administrativos vigentes en la materia, y proponer, en su caso, de conformidad con las disposiciones aplicables, las modificaciones que correspondan.
- Emitir opinión en relación con los proyectos de reformas en la materia que envíe el Ejecutivo Federal al Congreso de la Unión, así como los proyectos de reglamentos que elaboren las instituciones públicas.
- Divulgar los compromisos asumidos por el estado mexicano en los instrumentos internacionales que establecen disposiciones en la materia; así como promover su cumplimiento en los diferentes ámbitos de Gobierno.
- Difundir y promover contenidos para prevenir y eliminar las prácticas discriminatorias en los medios de comunicación.
- Investigar presuntos actos y prácticas discriminatorias, en el ámbito de su competencia.
- Tutelar los derechos de los individuos o grupos objeto de discriminación mediante asesoría y orientación, en los términos de este ordenamiento.
- Promover la presentación de denuncias por actos que puedan dar lugar a responsabilidades previstas en ésta u otras disposiciones legales.
- Conocer y resolver los procedimientos de queja y reclamación señalados en esta Ley.

- Solicitar a las instituciones públicas o a particulares, la información para verificar el cumplimiento de este ordenamiento, en el ámbito de su competencia, con las excepciones previstas por la legislación.
- Aplicar las medidas administrativas establecidas en esta Ley.
- Asistir a las reuniones internacionales en materia de prevención y eliminación de discriminación.
- Elaborar y suscribir convenios, acuerdos, bases de coordinación y demás instrumentos jurídicos con órganos públicos o privados, nacionales o internacionales en el ámbito de su competencia.

El CONAPRED pone a disposición de las personas los medios para defender su derecho a no ser discriminadas. Toda persona que considere que ha sido víctima o conoce de un presunto acto, omisión, o práctica social discriminatoria atribuida a personas particulares o personas servidoras públicas de carácter federal, puede acudir a este Consejo Nacional para denunciarlo.

Para el CONAPRED es vital el contacto con la sociedad, ya que sólo así podrá luchar efectivamente contra la discriminación. Por ello es muy importante denunciar cualquier presunto acto, omisión o práctica social discriminatoria.

Los datos personales proporcionados, serán protegidos en términos de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la información Pública y la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública y demás disposiciones aplicables emitidas por el Instituto Nacional de Transparencia, Acceso a la Información y Protección de Datos Personales. Cabe destacar que la finalidad de recabar estos datos es dar respuesta oportuna.

### **Ley Federal para prevenir y eliminar la discriminación.**

Artículo 9°. Sobre discriminación por apariencia física:

Fracción III. “El empleador no puede prohibir la libre elección de empleo, o restringir las oportunidades de acceso, permanencia y ascenso en el mismo a personas que porten un tatuaje o una perforación”.

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.

Fracción IV. “No se deben establecer diferencias en la remuneración, las prestaciones y las condiciones laborales para trabajos iguales”.

Fracción V. “No se debe limitar el acceso y permanencia a los programas de capacitación y de formación profesional”.

Fracción XXVIII. “Se toma como acto discriminatorio: 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”.

En conclusión, éste artículo muestra que cualquier persona, porte o no tatuajes o perforaciones, 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.

## **Ley Federal del trabajo**

### Artículo 2º.

“Las normas del trabajo tienden a conseguir el equilibrio entre los factores de la producción y la justicia social, así como propiciar el trabajo digno o decente en todas las relaciones laborales. Se entiende por trabajo digno o decente aquél en el que se respeta plenamente la dignidad humana del trabajador; no existe discriminación por origen étnico o nacional, género, edad, apariencia física, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales o estado civil; se tiene acceso a la seguridad social y se percibe un salario remunerador; se recibe capacitación continua para el incremento de la productividad con beneficios compartidos, y se cuenta con condiciones óptimas de seguridad e higiene para prevenir

riesgos de trabajo. El trabajo digno o decente también incluye el respeto irrestricto a los derechos colectivos de los trabajadores, tales como la libertad de asociación, autonomía, el derecho de huelga y de contratación colectiva. Se tutela la igualdad sustantiva o de hecho de trabajadores y trabajadoras frente al patrón. La igualdad sustantiva es la que se logra eliminando la discriminación contra las mujeres que menoscaba o anula el reconocimiento, goce o ejercicio de sus derechos humanos y las libertades fundamentales en el ámbito laboral. Supone el acceso a las mismas oportunidades, considerando las diferencias biológicas, sociales y culturales de mujeres y hombres”.

#### Artículo 3°.

“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 4°.

“Se entenderá por discriminación toda distinción, exclusión o restricción que, basada en el origen étnico o nacional, sexo, apariencia física, edad, discapacidad, condición social o económica, condiciones de salud, embarazo, lengua, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otra, tenga por efecto impedir o anular el reconocimiento o el ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades de las personas”.

#### Artículo 133.

“Queda prohibido a los patrones 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.

## **Código penal**

Artículo 206. “Se impondrán de uno a tres años de prisión o de veinticinco a cien días de trabajo en favor de la comunidad y multa de cincuenta a doscientos días al que, por razón de edad, sexo, estado civil, embarazo, raza, procedencia étnica, idioma, religión, ideología, modificaciones corporales, orientación sexual, color de piel, nacionalidad, origen o posición social, trabajo o profesión, posición económica, características físicas, discapacidad o estado de salud o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas”.

## **Metodología**

Este trabajo corresponde a una investigación documental sobre el marco legal de la discriminación laboral por apariencia física en México.

Se analizaron la Ley federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, La Ley Federal del Trabajo y el Código Penal, referidos a la discriminación laboral por apariencia física en México.

## **Resultados**

En México existen leyes que protegen a las personas sobre discriminación por apariencia física en el aspecto laboral, y que se mencionan en: Ley Federal para prevenir y eliminar la discriminación (artículo 9 fracciones III, IV, V y XXVIII), la Ley Federal del Trabajo (artículos 2, 3, 4 y 133) y el Código Penal en su artículo 206. Son pocas personas las que denuncian actos discriminatorios laborales. Es muy simple, sólo hay que denunciar para acabar con esta práctica.

## **Conclusiones**

Desgraciadamente la desigualdad en las oportunidades y la falta de un real acceso al ejercicio de los derechos, producen que nuestro país sea un campo fértil para que proliferen cada vez más la discriminación. Aunque en México existe legislación sobre discriminación laboral por apariencia física y el código penal menciona sanciones económicas y hasta cárcel al que las incumpla, la falta de denuncia por parte de los agredidos implica que los patrones sigan realizando estas malas prácticas.

El CONAPRED pone a disposición de las personas los medios para defender su derecho a no ser discriminadas. Toda persona que considere que ha sido víctima o conoce de un presunto acto, omisión, o práctica social discriminatoria atribuida a personas particulares o personas servidoras públicas de carácter federal, puede acudir a este Consejo Nacional para denunciarlo.

Para el CONAPRED es vital el contacto con la sociedad, ya que sólo así podrá luchar efectivamente contra la discriminación. Por ello es muy importante denunciar cualquier presunto acto, omisión o práctica social discriminatoria.

## **APARATO CRÍTICO**

### **Bibliografía**

1.- Cámara de diputados. (2015). Ley Federal del Trabajo. Febrero 2017, de Diario Oficial de la Federación Sitio web: [http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125\\_120615.pdf](http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125_120615.pdf)

2.- Cámara de diputados. (2016). Código penal federal. Febrero 2017, de Diario oficial de la Federación Sitio web: [http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/9\\_180716.pdf](http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/9_180716.pdf)

3.- Cámara de diputados. (2016). Ley Federal para prevenir y eliminar la discriminación. Febrero 2017, de Diario Oficial de la Federación Sitio web: [http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/262\\_011216.pdf](http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/262_011216.pdf)

4.- Consejo nacional para prevenir y eliminar la discriminación. (2010). Encuesta nacional sobre la discriminación en México 2010. Febrero 2017, Sitio web: [http://www.conapred.org.mx/index.php?contenido=pagina&id=424&id\\_opcion=436&op=436](http://www.conapred.org.mx/index.php?contenido=pagina&id=424&id_opcion=436&op=436)

5.- Consejo Nacional para prevenir la discriminación. (2017). Discriminación laboral por apariencia física. Febrero 2018, de CONAPRED Sitio web: <http://www.conapred.org.mx/>

### **Fuentes electrónicas**

1.- Del Real, J. (2017). Discriminación laboral en México. Febrero 2017, de Espoknews Sitio web: <https://www.expoknews.com/discriminacion-laboral-en-mexico/>

2.- Jimenez, C.. (2017). Discriminación laboral en México: 6 de cada 10 la viven. Febrero 2018, de OCC Mundial.com Sitio web: <https://www.occ.com.mx/blog/discriminacion-laboral-en-mexico-6-de-cada-10-la-viven/>

3.- Juarez, A. (2014). La discriminación laboral en México. Febrero 2018, de FSAJB Sitio web: <http://federacionsindicalajb.org/2014/04/15/la-discriminacion-laboral-en-mexico/>