

Comisión De Derechos Humanos

Dictamen de la Comisión de Derechos Humanos en sentido negativo a la iniciativa con proyecto de decreto por el que se reforma el artículo 9, fracción III, recorriendo las subsecuentes de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, presentada por el Diputado Ricardo Mejía Berdeja, del Grupo Parlamentario del Partido Movimiento Ciudadano.

DICTAMEN DE LA COMISIÓN DE DERECHOS HUMANOS EN SENTIDO NEGATIVO A LA INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE REFORMA EL ARTÍCULO 9, FRACCIÓN III, RECORRIENDO LAS SUBSECUENTES FRACCIONES DE ESE ARTÍCULO DE LA LEY FEDERAL PARA PREVENIR Y ELIMINAR LA DISCRIMINACIÓN.

Honorable asamblea:

La Comisión de Derechos Humanos de la Cámara de Diputados de la LXII Legislatura, con fundamento en lo dispuesto por los artículos 39 y 45 numeral 6, incisos e), f) y g), de la Ley Orgánica del Congreso General de los Estados Unidos Mexicanos; 80, numeral 1, fracción II, 81, numeral 2, 157, numeral 1, fracción I, 158 numeral 1, fracción IV y demás relativos del Reglamento de la Cámara de Diputados, somete a su consideración el presente:

D I C T A M E N

I. Antecedentes

A. El 12 de septiembre de 2013, el diputado Ricardo Mejía Berdeja, integrante del Grupo Parlamentario del Partido Movimiento Ciudadano, presentó una iniciativa con proyecto de decreto por el que se reforma el artículo 9, fracción III recorriéndose los [Sic] subsecuentes de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.

En esa misma fecha, la Mesa Directiva de la Cámara de Diputados turnó dicha iniciativa con proyecto de decreto a la Comisión de Derechos Humanos, para su dictamen.

B. El 13 de septiembre de 2013 fue recibido en la Comisión de Derechos Humanos el expediente con la iniciativa de referencia.

COMISIÓN DE DERECHOS HUMANOS

DICTAMEN EN SENTIDO NEGATIVO A LA INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE REFORMA EL ARTÍCULO 9, FRACCIÓN III RECORRIÉNDOSE LOS SUBSECUENTES DE LA LEY FEDERAL PARA PREVENIR Y ELIMINAR LA DISCRIMINACIÓN.

II. Contenido de la Iniciativa

A. La iniciativa con proyecto decreto propone, técnicamente, reformar la fracción III del artículo 9 de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación –LFPED-, y recorrer la numeración de las fracciones de ese artículo a partir de la III.

En lo tocante al contenido de la propuesta, ésta propone considerar como práctica discriminatoria que las empresas dedicadas al reclutamiento de personal, particulares e instituciones de gobierno, utilizando información proveniente de procesos de contratación como el cybervetting, condicionen el ingreso o permanencia de trabajadores y aspirantes.

Lo anterior según señala el iniciante porque dichos procesos indagan sobre información personal de los candidatos a ocupar un puesto laboral afectando con ello su honra y dignidad, ya que a partir de información, imágenes, mensajes o textos publicados en los medios electrónicos y redes sociales, se les califica como aptos o no para el empleo

El legislador iniciante sustenta su iniciativa en lo siguiente:

1. Relata que en la actualidad las nuevas tecnologías de la información y comunicación proporcionan múltiples beneficios y oportunidades para iniciar la vida laboral, resaltando que las redes sociales han contribuido, en gran medida, a la contratación e inserción de personas al mercado laboral.

También señala que hay empresas que optan por reclutar personal obteniendo información sobre el perfil de los aspirantes mediante procedimientos de **cybervetting**, a través de los cuales se acude a bases de datos informatizados, internet, my space y Facebook, entre otros.



COMISIÓN DE DERECHOS HUMANOS

DICTAMEN EN SENTIDO NEGATIVO A LA INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE REFORMA EL ARTÍCULO 9, FRACCIÓN III RECORRIÉNDOSE LOS SUBSECUENTES DE LA LEY FEDERAL PARA PREVENIR Y ELIMINAR LA DISCRIMINACIÓN.

2. Respecto al Cybervetting, menciona que el mismo consiste en la investigación de antecedentes en línea que realizan diversos empleadores para allegarse información personal de aquellos candidatos que aspiran trabajar en sus organizaciones, ello con el fin de conocer sobre su reputación en internet y, en su caso, realizar su reclutamiento en línea. Refiere, asimismo, que dicha investigación no constituye una acción fraudulenta.

3. Resalta que los procedimientos de reclutamiento de personal deben estar [...] dirigidos específicamente al perfil en cuanto al puesto o vacante a desempeñar, evitando en todo momento alguna práctica discriminatoria [...]. Complementa diciendo que [...] los nuevos sistemas de reclutamiento no son del todo imparciales ya que en el proceso de contratación de personal hay actos discriminatorios basados en el origen étnico o nacional, sexo, edad, discapacidad, condición social o económica, condiciones de salud, embarazo, lengua, religión, opiniones políticas, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otra [...].

Señala a la vez, que la revisión de antecedentes laborales sirve para determinar si se contrata a un aspirante o, si el mismo, recibe un ascenso. Relata también que, hoy en día, [...] los empleadores indagan en la vida de los empleados o aspirantes demasiado a fondo, hasta en cuestiones que tienen poco que ver con el empleo, como son: fotos, mensajes, amistades, etc. [...] y agrega que [...] las investigaciones exhaustivas pueden desenterrar información irrelevante, fuera de contexto o simplemente errónea. Asimismo, el informe puede provenir de fuentes cuestionables y/o (sic) incluir información que es ilegal utilizar para contratar a una persona [...].

4. Argumenta que las implicaciones del Cybervetting pueden abarcar actos con fines lascivos que desencadenan conductas que dañan la reputación y dignidad de los trabajadores o aspirantes a un empleo y pone como ejemplo el supuesto hipotético de que un posible atacante publique información maliciosa que perjudique el perfil de un candidato a un puesto de trabajo. Relata que ante esta circunstancia, los empleadores podrían evitar contratar a dicha persona por considerarla con un perfil negativo conforme a la investigación que les arroje el proceso de Cybervetting.

COMISIÓN DE DERECHOS HUMANOS

DICTAMEN EN SENTIDO NEGATIVO A LA INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE REFORMA EL ARTÍCULO 9, FRACCIÓN III RECORRIÉNDOSE LOS SUBSECUENTES DE LA LEY FEDERAL PARA PREVENIR Y ELIMINAR LA DISCRIMINACIÓN.

Concluye que de esa manera, la investigación del perfil del candidato puede llegar a [...] *estar alterada e inferir datos erróneos [...]*, dañando su imagen y ocasionándole una eventual eliminación como postulante.

5. Justifica su propuesta de reforma señalando que la misma dará respuesta a las nuevas formas discriminatorias de contratación derivadas del acceso y uso de nuevas tecnologías que conllevan la transgresión del derecho de privacidad de los espacios en línea que contienen perfiles de las personas que pueden ser aspirantes a un empleo.

Considera también, que en México se carece de un marco jurídico idóneo que prevenga y combata el Cybervetting. Añadiendo que es menester que dentro de los procesos de contratación de personal se evite cualquier tipo de práctica discriminatoria.

B. Consideraciones de la Comisión de Derechos Humanos

1. La prohibición de discriminar en el ámbito laboral.

Durante el transcurso de la actual Legislatura, quienes integramos la Comisión de Derechos Humanos nos hemos pronunciado en distintas ocasiones respecto a iniciativas y minutas que, en su momento, plantearon enmiendas a la LFPED.

En ese marco se ha hecho mención de las diversas formas de discriminación que se encuentran reguladas en el artículo 1o, quinto párrafo de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, así como en los artículos 4 y 9 de la LFPED y en diversos instrumentos internacionales ratificados por México, u otros ordenamientos legales que contemplan disposiciones en la materia.

Asimismo, con anterioridad, se ha resaltado el carácter enunciativo –y no limitativo- de las conductas que pueden constituir actos discriminatorios, bastando para ello que las mismas consistan en cualquier 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,



LXII LEGISLATURA
CÁMARA DE DIPUTADOS

COMISIÓN DE DERECHOS HUMANOS

DICTAMEN EN SENTIDO NEGATIVO A LA INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE REFORMA EL ARTÍCULO 9, FRACCIÓN III RECORRIÉNDOSE LOS SUBSECUENTES DE LA LEY FEDERAL PARA PREVENIR Y ELIMINAR LA DISCRIMINACIÓN.

impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades¹.

Por lo que toca de manera específica a la discriminación en el ámbito laboral, es importante mencionar que el Estado Mexicano se ha comprometido a garantizar el ejercicio de los derechos que se enuncian en el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales –entre ellos el derecho a trabajar-, sin discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social -artículo 2, numeral 2-.

Asimismo, nuestro país ha reconocido que toda persona goza de igual oportunidad para ser promovida, dentro de su trabajo, a la categoría superior que le corresponda, sin más consideraciones que los factores de tiempo de servicio y capacidad –artículo 7, inciso c) del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales-.

Adicionalmente, el Convenio sobre la discriminación -empleo y ocupación-, 1958 -número 111- de la Organización Internacional del Trabajo –OIT-, establece en su artículo 1, incisos a) y b), que la discriminación comprende cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación; así como cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación.

En lo tocante al plano interno, nuestro país dispone en el artículo 3, segundo párrafo de la Ley Federal del Trabajo –LFT- que:

“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 o cualquier otro que atente contra la dignidad humana.”

¹ Dictamen con proyecto de decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la LFPED, aprobado el 31 de octubre de 2013. Disponible en la Gaceta Parlamentaria de la misma fecha. <http://gaceta.diputados.gob.mx/>



COMISIÓN DE DERECHOS HUMANOS

DICTAMEN EN SENTIDO NEGATIVO A LA INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE REFORMA EL ARTÍCULO 9, FRACCIÓN III RECORRIÉNDOSE LOS SUBSECUENTES DE LA LEY FEDERAL PARA PREVENIR Y ELIMINAR LA DISCRIMINACIÓN.

De igual forma, el artículo 133, fracción I, del mismo ordenamiento legal establece que queda prohibido a los patrones o a sus representantes 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 dar lugar a un acto discriminatorio.

En esa tesitura, el artículo 9, fracción III, de la LFPED considera como conducta discriminatoria prohibir la libre elección de empleo, o ***restringir las oportunidades de acceso, permanencia y ascenso*** en el mismo.

Como se puede advertir, las referidas normas ya regulan la prohibición general de discriminación, así como la específica al ámbito laboral.

Se aclara lo anterior, en razón de que el diputado iniciante externa como principal preocupación que la práctica del Cybervetting puede no ser del todo imparcial, ya que *[...] en el proceso de contratación de personal hay actos discriminatorios basados en el origen étnico o nacional, sexo, edad, discapacidad, condición social o económica, condiciones de salud, embarazo, lengua, religión, opiniones políticas, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otra [...]*.

De lo anterior, es posible notar que cada uno de los actos discriminatorios que, en palabras del diputado iniciante, hipotéticamente se pudieran presentar como consecuencia de un proceso de contratación que utilice el Cybervetting, ya se encuentran regulados por la ley, por lo que para impugnar los mismos se podrían invocar las disposiciones legales citadas párrafos atrás.

Lo anterior, motiva a esta dictaminadora a afirmar que los actos discriminatorios que, en su caso, pudieran derivar de un proceso de Cybervetting, ya se encuentran regulados como prácticas discriminatorias *per se* en la legislación, independientemente de la forma en que se realicen –ya sea por medio de Cybervetting, entrevistas laborales o procedimientos de aplicación en línea, entre otros-.

Adicionalmente, no hay que perder de vista que el legislador iniciante señala en su argumentación que el Cybervetting en si ***no constituye*** una acción fraudulenta, sino más bien pone énfasis en las consecuencias negativas del



COMISIÓN DE DERECHOS HUMANOS

DICTAMEN EN SENTIDO NEGATIVO A LA INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE REFORMA EL ARTÍCULO 9, FRACCIÓN III RECORRIÉNDOSE LOS SUBSECUENTES DE LA LEY FEDERAL PARA PREVENIR Y ELIMINAR LA DISCRIMINACIÓN.

mismo que, potencialmente, pudieran derivar en actos discriminatorios que impidan a alguna persona obtener un empleo o un ascenso. No obstante, se reitera, dichas conductas discriminatorias que eventualmente pudieran derivar de un proceso de investigación en línea ya están reguladas en los ordenamientos legales como tales.

Por otra parte, es importante señalar que la investigación en línea realizada por empleadores puede tener consecuencias positivas en el otorgamiento de un empleo para alguna persona.

Por ejemplo, cuando un investigador en cualquier materia del conocimiento envía una solicitud de empleo a una empresa o institución, afirmando que ha realizado la publicación de distintos documentos, la empresa puede conocer –o corroborar- por medio de la red, sobre las publicaciones que dicho investigador ha elaborado, así como otras actividades que haya realizado, de manera que sería inviable limita esa posibilidad por considerar que la investigación en línea o Cybervetting constituye en sí mismo un acto discriminatorio, por lo que, se reitera: más que restringir la investigación en línea, deben prohibirse las conductas discriminatorias que, en su caso, pudieran derivar de la misma, las cuales, como se ha dicho, ya se encuentran prohibidas en nuestra legislación.

2. La libertad de allegarse información por cualquier medio.

En adición a las consideraciones anteriores, hay que tener presente que toda persona tiene derecho al libre acceso a información plural y oportuna, así como a buscar, recibir y difundir información e ideas de toda índole por cualquier medio de expresión –artículo 6o, segundo párrafo de la Constitución General de la República-, observando siempre las modalidades y limitaciones que dispongan las leyes.

Asimismo, conforme al tercer párrafo del mismo precepto constitucional:

“El Estado garantizará el derecho de acceso a las tecnologías de la información y comunicación, así como a los servicios de radiodifusión y telecomunicaciones, incluido el de banda ancha e internet...”



COMISIÓN DE DERECHOS HUMANOS

DICTAMEN EN SENTIDO NEGATIVO A LA INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE REFORMA EL ARTÍCULO 9, FRACCIÓN III RECORRIÉNDOSE LOS SUBSECUENTES DE LA LEY FEDERAL PARA PREVENIR Y ELIMINAR LA DISCRIMINACIÓN.

En ese sentido, esta dictaminadora concluye que no existe impedimento para que alguna persona –en este caso el empleador- pueda “navegar” por los espacios y redes sociales de algún usuario –el candidato- y conocer así el contenido de los datos almacenados en los mismos, siempre y cuando, dicho usuario haya autorizado el manejo público de su información en el aviso de privacidad que previamente suscribió con las empresas que manejan sus cuentas de redes sociales.

De ser este el caso, el sólo hecho de navegar en los perfiles de un usuario no constituye una acción discriminatoria en si misma, ya que de antemano el usuario ha autorizado el manejo público de su información por las redes sociales y, en consecuencia puede ser “seguido” a través de las mismas, es decir, el usuario previamente ha aceptado dicha acción y, lo que en su caso pudiera constituir un acto discriminatorio, sería la negación a obtener un empleo o un ascenso por alguna distinción, exclusión o restricción desproporcional, mismas que, como ya se ha dicho, se encuentran reguladas en las normas en materia de discriminación vigentes en nuestro país.

Llegar a limitar la indagación en línea a ciertos usuarios –empleadores- dentro de las cuentas de otros –candidatos- en las que se manejan datos de estos últimos y respecto de los cuales ello mismos han autorizado el acceso público a su información, equivaldría a un acto discriminatorio en sí, ya que de conformidad con el artículo 9, fracción XVIII de la LFPED, constituye una acción discriminatoria:

“Restringir el acceso a la información, salvo en aquellos supuestos que sean establecidos por las leyes nacionales e instrumentos jurídicos internacionales aplicables;”

En el mismo sentido, el Pleno de esta Cámara de Diputados aprobó el pasado 31 de octubre un dictamen con reformas integrales a la LFPED presentado por esta Comisión. Dentro del mismo, se encuentra la adición de una fracción XXII. Bis a su artículo 9, en la cual se establece que se considerara como conducta discriminatoria:

“La falta de accesibilidad en el entorno físico, el transporte, la información, tecnología y comunicaciones, en servicios e instalaciones abiertos al público o de uso público;”



LXII LEGISLATURA
CÁMARA DE DIPUTADOS

COMISIÓN DE DERECHOS HUMANOS

DICTAMEN EN SENTIDO NEGATIVO A LA INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE REFORMA EL ARTÍCULO 9, FRACCIÓN III RECORRIÉNDOSE LOS SUBSECUENTES DE LA LEY FEDERAL PARA PREVENIR Y ELIMINAR LA DISCRIMINACIÓN.

Asimismo, cabe precisar que el legislador iniciante no señala aquellas leyes nacionales o instrumentos jurídicos internacionales que establezcan limitantes a la práctica del Cybervetting, ni aporta datos, indicadores o cifras que sustenten el carácter perjudicial de esta práctica en nuestro país².

Por lo anteriormente expuesto, quienes integran esta Comisión de Derechos Humanos estiman que la propuesta planteada por el diputado iniciante es improcedente, por lo que se somete a consideración de esta Honorable Asamblea para los efectos del inciso G) del artículo 72 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, el siguiente:

Acuerdo

Primero. Se desecha la iniciativa con proyecto de decreto por el que se reforma el artículo 9, fracción III recorriéndose los subsecuentes de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, presentada por el diputado Ricardo Mejía Berdeja del Grupo Parlamentario del Partido Movimiento Ciudadano.

Segundo. Archívese el presente expediente como asunto definitivamente concluido.

Palacio Legislativo de San Lázaro, a los 03 días del mes de diciembre de 2013.

² Esta dictaminadora estima oportuno mencionar que analizó el *Reporte sobre la Discriminación en México 2012 Trabajo*, coordinado por Ricardo Raphael de la Madrid y publicado por el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación –Conapred-, sin encontrarse referencia alguna al Cybervetting.