



OPINIÓN JURÍDICA



Expediente: COPRED/CAyC/Q-149-2018

Persona peticionaria y agraviada:

Particular a quien se atribuye el acto discriminatorio: Comercializadora

Portimex, S.A. de C.V.

Motivo de discriminación: Embarazo

El Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México, de conformidad con los artículos 35, 54, 68 y 72 de la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación del Distrito Federal¹ (en adelante la Ley) tiene entre sus objetivos y facultades conocer y tramitar las quejas y reclamaciones por presuntos actos de discriminación cometidos por particulares o personas servidoras públicas en el ejercicio de sus funciones.

El artículo 37, fracción XXIX de la Ley y 8, fracción XXVII del Estatuto Orgánico del Consejo, confiere al Consejo atribuciones para emitir opiniones jurídicas en los procedimientos de queja y reclamación derivados de actos, omisiones y prácticas discriminatorias, así como formular observaciones y/o directrices a quien omita el cumplimiento de dicha Ley.

En este tenor, el Consejo es competente para conocer e investigar los hechos que dieron origen a la queja *COPRED/CAyC/Q-149-2018*, en consecuencia, de conformidad con el artículo 79 de la Ley², en virtud de no se logró la conciliación entre las partes y agotada la investigación ordenada, procede al análisis de las constancias que integran el expediente de queja y determina emitir la presente opinión jurídica con fundamento en los artículos 82 y 83 de la Ley así como en los artículos 94 y 96 del Estatuto Orgánico en los términos siguientes:



¹ Actualmente, Ciudad de México

² Artículo 79. Cuando la reclamación o queja no se resuelva en la etapa de conciliación, el Consejo iniciará las investigaciones del caso [..]

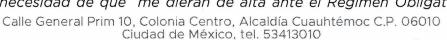


I. HECHOS DE QUEJA

- A. El 21 de agosto de 2018, mediante oficio ORIENTA-481-18, signado por el Mtro. Enrique Ventura Marcial, Director de Admisibilidad, Orientación e Información del Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, se recibió la canalización de la peticionaria
 - 1. Con fecha 04 de mayo del presente año, fui contratada para trabajar en COMERCIALIZADORA PORTIMEX S.A DE C.V., por medio de un contrato de trabajo que me dio a firmar la C. Doris García 'N' quién se presentó ante mí como mi jefa directa, con la categoría de jefa del departamento de logística de la sociedad que me contrató. Es importante señalar a esta H. Autoridad que en el contrato de trabajo que cito, se señalaba que el representante de dicha sociedad lo es Javier Sobrino "N", quien es también propietario de la fuente de trabajo y quien sabe de los hechos narrados en el presente escrito.
 - 2. Me encontraba laborando de forma normal a partir de mi fecha de contratación; sin embargo, con fecha 9 de mayo del presente año, encontrándome dentro de mi jornada de trabajo y dentro de las instalaciones de COMERCIALIZADORA PORTIMEX S.A DE C.V., me sentí mal físicamente pues tenía vómito, mareos y mi condición parecía agravarse, razón por la cual la señora Doris García "N" me pidió que me retirara de la empresa para atender mi enfermedad; por lo que seguí sus instrucciones y acudí a un médico particular para una consulta, esto, en atención a que no fui inscrita ante el régimen obligatorio del Instituto Mexicano del Seguro Social.

Es importante mencionar que cuando ingresé a laborar me señalaron que me darían de alta ante el Régimen Obligatorio del Seguro Social porque era su obligación como patrón, pero que esperara un mes para mi alta.

- 3. Después de asistir a la consulta médica que manifesté en párrafos anteriores, el médico tratante me recomendó reposar el día citado y el día siguiente, asimismo me mandó a realizarme ciertos estudios, entre ellos una prueba de embarazo; regresé a mis actividades laborales de forma normal con fecha 11 de mayo de 2018.
- 4. Así las cosas, fue hasta días posteriores que tuve oportunidad de realizarme los estudios ordenados por el médico que me atendió en vía particular, siendo que fue hasta el 21 de mayo de esta anualidad, que recogí los mismos fuera de mi jornada de trabajo; es entonces que en dicha fecha y al ver los resultados de los análisis, me enteré de que estaba embarazada.
- 5. Al día siguiente, es decir, con fecha 22 de mayo del año corriente, al presentarme a trabajar aproximadamente a las 9:00 horas, decidí hablar con mí jefa inmediata, la C. Doris García "N" a quién le manifesté la necesidad de que me dieran de alta ante el Régimen Obligatorio del











Instituto Mexicano del Seguridad Social en virtud de mi embarazo ya que además de ser mi derecho y por mi calidad de embarazada, era una necesidad urgente; a lo que me señaló sorprendida: "No me digas eso , eso está muy difícil; además si te damos de alta te van a descontar y yo ya estaba pensando en darte las gracias porque no encajas en mi proyecto de trabajo..."

Vista mi situación, entré en desesperación y le pedí que por favor lo pensara, siendo que al final de nuestra platica me señaló que hablaría el tema con el C. Javier Sobrino "N", (quien es el propietario de la empresa para la que trabajo, como refiero en hechos anteriores) y platicaríamos de nuevo el tema en la siguiente quincena.

6. Siendo importante precisar a esta Autoridad que previo a que hiciera del conocimiento de las personas en contra de las que instauro la presente queja, mi embarazo, el trato fue cordial; Siendo a partir de que les informé mi embarazo, recibí de la señora Doris García N' diversos tratos injustos y discriminatorios, ya que en diversas ocasiones me señalaba que yo no sería capaz de terminar adecuadamente las labores para las que fui contratada, me mencionó incluso que yo era una mujer frágil por estar embarazada y que mi embarazo era una enfermedad y esto ocasionaba lentitud y deficiencia en mis labores.

De igual forma incluso recibí de éstos, la negativa de proporcionarme Seguridad Social, además de señalarme que por esta calidad dejaría de laborar con normalidad como lo estaba haciendo, pues seguiría faltando; insistiendo en que incluso desde el día que la enteré de mi embarazo me mencionó que también ya estaba pensando en darme las gracias, haciéndome menos ante otros por mi calidad de mujer embarazada.

- 7. Después de todos estos tratos injustos, el pasado 31 de mayo del presente año aproximadamente a las 13 horas con 10 minutos la C. Doris García "N" me solicitó que me presentara en su oficina, lugar al que acudí; al entrar a su oficina comenzó a tratarme de forma muy hostil, indicándome que estaba despedida, que a ella no le gustaban los malos tratos ni las contrapuntas como lo señaló, ni las malas cosas, que una mujer embarazada era frágil y ya me lo había dicho antes, gritándome y señalándome las cosas de forma muy alterada y molesta, haciéndome ver que soy una persona inútil en mi estado.
- 8. La señora Doris García "N" me señaló que no era mi embarazo la causa por la que me despedía, señalando que supuestamente fue porque falte dos días refiriéndose, al día en que ella misma me solicitó fuera al médico y el siguiente, es decir, 9 y 10 de mayo de la presente anualidad.
- B. Los hechos citados se calificaron como un presunto acto de discriminación y se inició el expediente de queja *COPRED/CAyC/Q-149-2018*.







II. TRÁMITE DEL EXPEDIENTE Y EVIDENCIAS

C. El 10 de septiembre de 2018, mediante el oficio COPRED/CAyC/SAJ/437/2018 se notificó la queja al representante legal de la empresa Comercializadora Portimex, S.A. de C.V., así como la propuesta de reunión de conciliación que establece la ley, fijándose el día 13 de septiembre de 2018.

D. El 13 de septiembre de 2018 comparecieron en el Consejo la Lic. Gabriela González Mendoza en representación de la peticionaria ________, y el Lic. Gesay Hernández Muciño, como apoderado legal de la empresa Comercializadora Portimex, S.A. de C.V., quien acreditó su personalidad con carta poder simple, otorgada por el C. Francisco Javier Sobrino Bracamontes, acreditando su personalidad con acta constitutiva núm. 72,016 otorgada ante el notario público número 2; las partes realizaron las siguientes manifestaciones:

El representante legal de la peticionaria, manifestó:

"la pretensión de su representada es que se le ofrezca una disculpa pública y se le dé una compensación económica insistiendo que mi representada la C. tuvo una relación laboral con la empresa Comercializadora Portimex, S.A. de C.V., y que dentro de esta empresa sufrió actos de discriminación motivos que la orillaron a presentar la queja ante este Consejo y que son hechos que ocurrieron realmente y por los cuales ha manifestado por escrito sus pretensiones y los hechos que ocurrieron dentro de la empresa antes mencionada".

4-16

El apoderado legal de la empresa Comercializadora Portimex, S.A. de C.V., manifestó:

"en este acto en primer término se hace valer que resulta en su totalidad por falso e inexistente lo vertido dentro de su queja y reclamación ante dicho Consejo por la C. en virtud de que jamás sucedieron los hechos que menciona ni por ella ni por nadie. aclarando que en ningún momento mi representada hace un trato como el que menciona la quejosa puesto que mi representada ni siquiera la conoce, ni mucho menos ha sido trabajadora de mi representante. Asimismo se precisa que mi mandante no se somete al procedimiento conciliatorio, en virtud de lo antes mencionado insistiendo que jamás han sucedido tales circunstancias que menciona la hoy quejosa y más aún que mi representada no conoce a la peticionaria. En tal consecuencia y tomando como base todo lo anterior se manifiesta que es por demás innecesario el procedimiento conciliatorio, en virtud de que se trata de una serie concatenada de mentiras por parte de la reclamante siendo meras apreciaciones de carácter subjetivos y falsas.

E. En vista de no haberse logrado la conciliación entre las partes, el Consejo inició la etapa de investigación de los hechos de queja establecida en el artículo 79 de la Ley. En virtud de ello, se solicitó al representante legal de Comercializadora Portimex, S.A. de C.V., un informe de los hechos materia de la queja y los documentos que acreditaran su dicho.







F. El 27 de septiembre de 2018, el Consejo recibió el informe suscrito por el representante legal de la empresa Comercializadora Portimex, S.A. de C.V.

Del informe se desprende lo siguiente:

[...]

- 1. En primer término, se hace valer que resulta en su totalidad por falso e inexistente lo vertido dentro de su queja y reclamación ante dicha comisión, en virtud de que jamás sucedieron los hechos que menciona ni por ella ni por nadie, aclarando que en ningún momento mi representada hace trato como el que menciona la quejosa, puesto que ni la conoce a dicha reclamante, ni mucho menos, ha sido trabajadora de mi mandante.
- 2. Así mismo, se precisa que mi representada no se somete al procedimiento conciliatorio, en virtud de lo antes mencionado, pues jamás han sucedido tales circunstancias que menciona la hoy quejosa, y más aún que mi representada NO CONOCE A DICHA QUEJOSA ni tampoco a la C. Doris García "N".

[...]

Como medio de prueba ofrece:

- La documental pública e intrumental pública de actuaciones consistente en los autos de la gueja seguida por Comercializadora Portimex S.A. de C.V. y otros, ante el Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México, en el expediente COPRED/CAyC/Q-149-2018.
- La presuncional legal y humana, en todo lo que beneficie a mi representada Comercializadora Portimex S.A. de C.V. El informe que se sirva rendir el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), respecto a la moral Comercializadora Portimex S.A. de C.V., solicitando se gire atento oficio al Instituto Mexicano del Seguro Social, en el domicilio ubicado en Avenida Instituto Politécnico Nacional, número 1521, Colonia Magdalena de las Salinas, C.P. 07760, Ciudad de México y/o Instituto Politécnico Nacional número 5421, edificio 3 planta baja, Colonia Magdalena de las Salinas Delegación Gustavo A. Madero, para que rinda el informe correspondiente.

[...]

G. El día 27 de septiembre de 2018, se recibió escrito de la apoderada legal de la peticionaria, exhibiendo como prueba lo siguiente:

[...]

- Grabación de audio y vídeo contenida en la memoria USB que se agregó al escrito de queja bajo el número de anexo uno.
- 11. La documental privada consistente en la transcripción de la conversación de fecha 31 de mayo del 2018.

5-16

Calle General Prim 10, Colonia Centro, Alcaldía Cuauhtémoc C.P. 06010 Ciudad de México, tel. 53413010



[...]

H. El día 11 de octubre de 2018 se recibió escrito signado por la apoderada legal de la peticionaria, realizando las siguientes manifestaciones:

Ahora bien por lo que respecta a las pruebas ofrecidas por el apoderado de la empresa denominada Comercializadora Portimex S.A. de C.V., las mismas son objetadas desde este momento en cuanto a su alcance, valor probatorio, inclinación jurídica y eficiacia jurídica que a las mimas se les pretende atribuir, por no ser los medios idóneos para acreditar lo que pretende pues por lo que respecta a la documental pública e instrumental publica de actuaciones las mismas no le beneficien en lo absoluto a la parte señalada como responsable de los actos de discriminación pues de estas se desprende que dicho apoderado solamente pretende conducir a esta autoridad al error, pues mientras que en la audiencia de conciliación a la cual asistió el mismo no señalo ningún momento que no conociera a la C. Doris García "N" ni que esta fuera parte de la empresa denominada Comercializadora Portimex S.A. de C.V.

[...]

Así mismo por lo que respecta a la prueba que ofrece como presuncional legal y humana la misma no puede beneficiarle pues esta solamente beneficia a lo vertido por mi mandante dentro de escrito de queja, y por lo que hace al informe al Instituto Mexicano del Seguro Social, dicha prueba se objeta desde este momento en cuanto al alcance, valor probatorio inclinación jurídica y eficacia jurídica que a la misma se le pretende dar, por no ser el medio idóneo para acreditar lo que se pretende y por no estar ofrecida conforme a derecho, señalando que desde el escrito de queja mi mandante señalo que en todo el tiempo en el que prestó sus servicios para la empresa denominada Comercializadora Portimex S.A. de C.V. y para el señor Javier Sobrino Bracamontes y Doris García "N" no fe inscrita a dicho instituto motivo por el cual se considera que desde ese momento fue vulnerada en sus derechos dentro de dicha empresa...

- I. En fecha 14 de marzo de 2019, de conformidad con el artículo 79 y 80 de la Ley, mediante oficio COPRED/CAyE/SAJ/138/2019, se solicitó informe a la empresa Comercializadora Portimex S.A. de C.V.
- J. En fecha 11 de junio de 2019, se recibió escrito signado por la apoderada legal de la peticionaria manifestando lo siguiente:

[...]

Que en atención al estado que guardan los autos de la queja citada al rubro y a efecto de dar a este Consejo los elementos necesarios para que pueda resolver adecuadamente, en atención a los actos de los que fui víctima mi representada, en favor de mi representada me permito señalar cuales fueron las actividades que realizaba

■ al servicio de los responsables de actos de







discriminación, que está sufrió Comercializadora Portimex S.A. de C.V., Javier sobrino Bracamontes y Doris García "N" son las siguientes:

Realizaba la captura de datos en el sistema de la empresa al sistema se le denominaba SIASGO, realizaba llamadas a vendedores para coordinar sus actividades, la encargada de ventas era la señora Doris García, mientras que la C. encargaba del contacto con los vendedores. Realizaba un monitoreo actualizado de los vendedores, y del avance de estos.

Daba el seguimiento a los clientes que la empresa tenía como le se ha señalado se dedican a la venta de maíz, razón por la cual la empresa tiene como clientes principales tortillerías, las cuales incluso se encuentran fuera de la Ciudad de México, diversos Estados como lo son Morelos. Daba de alta a los clientes en el sistema SIASGO, clientes nuevos, realizaba el registro de las visitas válidas que se hacían a los vendedores. Así mismo señaló que la empresa le asignó la categoría de Administrador de logística, bajo esa categoría se desempeña 🛮

En el tiempo que laboraba le fueron proporcionadas como herramientas de trabajo una computadora de escritorio, en la cual no le asignaron un usuario ni contraseña, hojas de registro de visitas de vendedores, tres teléfonos celulares, mismos que están en la empresa en donde le mandaban instrucciones de las actividades que debía de realizar vía whatsApp. De igual forma señalo que en el tiempo que ella laboró, la persona encargada de recursos humanos, y quien le entregaba los recibos de pago era un hombre llamado Omar Peña, así de ostentó en todo momento razón por la cual mi representada nunca conoció su segundo apellido.

K. En fecha 13 de junio de 2019, mediante el oficio COPRED/CAyE/SAJ/399/2019, se notificó un recordatorio a la empresa Comercializadora Portimex S.A. de C.V., respecto solicitado el 14 de marzo de 2019. con COPRED/CAyE/SAJ/138/2019. Por lo anterior, el 20 de junio de 2019, venció el término para que la empresa Comercializadora Portimex S.A. de C.V., rindiera el informe solicitado.

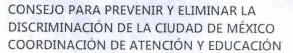
III. CONSIDERACIONES Y FUNDAMENTOS JURÍDICOS

1. DERECHO A LA IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN

1.1 El derecho a la igualdad y la no discriminación es un elemento esencial de los derechos humanos, implica que "Toda persona, sin distinción, tiene derecho a disfrutar de todos los derechos humanos, incluidos el derecho a la igualdad de trato ante la ley y el derecho a ser protegido contra la discriminación por diversos motivos" entre ellos, el embarazo en el ámbito laboral.



³ "Libres & iguales", de las Naciones Unidas, "Igualdad y no discriminación", pag. 1





- 1.2 El artículo 1º de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, establece que todas las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos en la propia Constitución y en los tratados internacionales de los que el Estado mexicano sea parte; asimismo, se procure la protección más amplia de esos derechos, atendiendo al principio pro persona en la interpretación y aplicación de las normas jurídicas. Igualmente en su último párrafo prohíbe toda forma discriminación que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas.
- 1.3. A nivel internacional, el derecho a la igualdad y no discriminación, se encuentra reconocido, entre otros instrumentos internacionales, en el artículo 7 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos; 26 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos; 2.2 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales; 1.1 y 24 de la Convención Americana de Derechos Humanos; y 3 del Protocolo Adicional de la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales "Protocolo de San Salvador".
- 1.4 El Comité de Derechos Humanos de las Naciones Unidas ha definido la discriminación como "... toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que se basen en determinados motivos, como la raza, el color, el sexo, el idioma, la religión, la opinión política o de otra índole, el origen nacional o social, la propiedad, el nacimiento o cualquier otra condición social, y que tengan por objeto o por resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos humanos y libertades fundamentales de todas las personas".
- 1.5 De manera específica, el artículo 1 de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW por sus siglas en inglés)⁴ establece que la expresión "discriminación contra la mujer" denotará toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera.
- 1.6 El artículo 1, inciso b del Convenio 111 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), relativo a la Discriminación en materia de empleo y ocupación, prevé que "el término discriminación comprende: Cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo..."
- 1.7 La OIT en su informe global 2003, sostiene que discriminar en el empleo y la ocupación consiste en dispensar a las personas un trato diferente y menos favorable debido a determinados criterios, como el sexo, el color de su piel, la religión, las ideas políticas o el origen social, entre otros motivos, sin tomar en consideración los méritos ni las calificaciones necesarias para el puesto de trabajo de que se trate.





⁴ Adoptada el año 1979, con entrada en vigor el 3 de septiembre de 1981 y ratificada por el Estado Mexicano el 23 de marzo de 1981



1.8. Conforme al artículo 5 de la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación del Distrito Federal, se define a la discriminación:

Queda prohibida cualquier forma de discriminación, entendiéndose por ésta la negación, exclusión, distinción, menoscabo, impedimento o restricción de alguno o algunos de los derechos humanos de las personas, grupos y/o comunidades, estén o no en situación de discriminación imputables a personas físicas o morales o entes públicos con intención o sin ella, dolosa o culpable, por acción u omisión, por razón de su origen étnico, nacional, raza, lengua, sexo, género, identidad indígena, identidad de género, expresión de rol de género, edad, discapacidad, condición jurídica, social o económica, apariencia física, condiciones de salud, características genéticas, embarazo, religión, opiniones políticas, académicas o filosóficas, identidad o filiación política, orientación sexual o preferencia sexual, estado civil, por su forma de pensar, vestir, actuar, gesticular, por tener tatuajes o perforaciones corporales, por consumir sustancias psicoactivas o cualquier otra que tenga por efecto anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, de los derechos y libertades fundamentales, así como la igualdad de las personas frente al ejercicio de derechos. [...]

(Énfasis añadido)

2. DERECHO AL TRABAJO Y LA ESPECIAL PROTECCIÓN DE LAS MUJERES EN LA MATERNIDAD

2.1 El artículo 123 de la Constitución Federal estatuye que: "Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil".

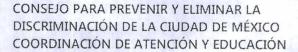
2.2 El Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, de las Naciones Unidas, reconoce que: "El derecho al trabajo es un derecho fundamental, [el cual es] esencial para la realización de otros derechos humanos y constituye una parte inseparable e inherente de la dignidad humana (...) sirve (...) a la supervivencia del individuo y de su familia y contribuye también, en tanto que el trabajo es libremente escogido o aceptado, a su plena realización y a su reconocimiento⁵.

2.3 Respecto de que las mujeres en situación de embarazo constituyen un grupo susceptible de vulnerabilidad, se ha procurado su protección en el marco nacional e internacional, en congruencia con ello, el artículo 123 constitucional, en su apartado A, fracciones V y XV, prevé como derecho fundamental a conservar su empleo, a favor de dicha categoría específica de trabajadoras así como aquellas prerrogativas que hubieren adquirido por la relación de trabajo; asimismo, disponen medidas de protección durante el embarazo y los periodos de descanso obligatorios, pre y post natales, lo que conlleva a adoptar por todas las autoridades y los propios patrones, las medidas necesarias para asegurar su máxima protección, incluso frente a medidas discriminatorias como sería la separación o despido por razón de tal condición.

Calle General Prim 10, Colonia Centro, Alcaldía Cuauhtémoc C.P. 06010 Ciudad de México, tel. 53413010



⁵ Observación General 18, pag. 1







- 2.4 Cabe subrayar que la protección contra la discriminación en el empleo y la ocupación es aplicable a todos los sectores del empleo y la ocupación, tanto públicos como privados, y abarca el acceso al trabajo, ya sea por cuenta propia, asalariado o en la administración pública; la seguridad en el empleo; el acceso a la seguridad social, los servicios y prestaciones sociales, entre otras.
- 2.5 En consonancia con lo anterior, el artículo 11.2 de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer⁶, se reconoce expresamente el derecho de la mujer embarazada al trabajo y a no ser despedida por ese motivo por considerarse una discriminación en su contra. Dicho instrumento internacional, reconoce el derecho a la no discriminación de las mujeres embarazadas en el ámbito laboral, tanto por ser trabajadoras, como por ser personas en una condición particular de vulnerabilidad por el embarazo que cursan.
- 2.6 En este sentido la OIT ha establecido que "La protección del embarazo y la maternidad mediante garantías contra el despido o la licencia remunerada antes y después del parto, trasciende la esfera de la legislación de protección. La maternidad es una condición que exige un trato preferente para asegurar una igualdad genuina entre los hombres y las mujeres en el mundo del trabajo. Este trato es necesario, particularmente si se considera que los beneficios de la protección por maternidad van obviamente más allá de las trabajadoras y el trabajo, al extenderse a toda la sociedad en su conjunto"7.
- 2.7 Al respecto, el Poder Judicial de la Federación ha recuperado los estándares internacionales en la materia, pronunciándose respecto al tema en el siguiente sentido: "De ahí que se ha elevado a la categoría de presunción de despido por motivo del estado de gravidez o de lactancia, aquel que tiene lugar durante el periodo del embarazo o dentro de los tres meses posteriores al parto en la jurisprudencia colombiana, cuando no media autorización del inspector del trabajo o del alcalde, ni se tienen en cuenta los procedimientos legalmente establecidos. Ello, porque esa desprotección, constituye desconocimiento expreso del marco constitucional e internacional que tutela la maternidad, y porque tal estado pondría a la madre gestante a afrontar dificultades laborales, sociales y económicas, las cuales desde todo punto de vista son reprochables e inaceptables⁸. Se trata precisamente de lo que la jurisprudencia colombiana ha denominado 'fuero de maternidad' o 'estabilidad reforzada' de la trabajadora embarazada o en situación de maternidad.
- 2.8 Adicionalmente, la Suprema Corte de Justicia de la Nación, ha establecido que las mujeres trabajadoras deben ser protegidas de manera especial durante el embarazo, pues por ese solo hecho, sufren discriminación laboral, ubicándose en una categoría sospechosa, lo cual incide en una violación sistemática en sus derechos humanos, al limitar su ejercicio en el derecho al trabajo, seguridad social, salud y proyecto de vida.

"2. A fin de impedir la discriminación contra la mujer por razones de matrimonio o maternidad y asegurar la efectividad de su derecho a trabajar, los Estados Partes tomarán medidas adecuadas para: "a) Prohibir, bajo pena de sanciones, el despido por motivo de embarazo o licencia de maternidad y la discriminación

⁸ Amparo directo 489/2013. 7 de febrero de 2014. Tercer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Tercer Circuito.



⁶ Artículo 11

en los despidos sobre la base del estado civil; Organización Internacional del Trabajo, La hora de la igualdad en el trabajo", Informe Global con Arreglo al Seguimiento de la Declaración de la OIT Relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo. Conferencia Internacional de Trabajo, 2003



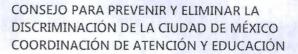
Así la tesis emitida al respecto señala lo siguiente:

OFRECIMIENTO DE TRABAJO. AUN CUANDO SE CONSIDERE DE BUENA FE, NO DEBE TOMARSE EN CUENTA PARA LA DISTRIBUCIÓN DE LAS CARGAS PROBATORIAS, CUANDO LA CAUSA DEL DESPIDO ES EL EMBARAZO DE LA TRABAJADORA, QUE OBLIGA A JUZGAR CON PERSPECTIVA DE GÉNERO Y TOMAR MEDIDAS DE PROTECCIÓN PARA PERSONAS EN SITUACIÓN DE VULNERABILIDAD.

Los artículos 123, apartado A, fracción V, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, y 11, numeral 2, inciso a), de la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (Cedaw), ratificada por el Estado Mexicano, establecen que las mujeres trabajadoras deben ser protegidas de manera especial durante el embarazo, pues por ese solo hecho, sufren discriminación laboral, ubicándose en una categoría sospechosa, lo cual incide en una violación sistemática en sus derechos humanos, al limitar su ejercicio en el derecho al trabajo, seguridad social, salud y proyecto de vida. En consecuencia, cuando la trabajadora aduce como causa del despido su estado de gravidez y el patrón ofrece el trabajo, cuyo efecto procesal en caso de ser calificado de buena fe es revertir la carga probatoria a aquélla, juzgando con perspectiva de género, se concluye que el beneficio procesal de mérito (reversión de la carga de la prueba a favor del patrón) pierde operatividad, ya que el despido tiene su causa en una discriminación por razón de género (embarazo), en la que se transgrede el derecho humano a la igualdad, merced a la desventaja de la actora, pues se trata de una separación del trabajo que no ocurrió en cualquier tiempo, sino en uno de especial tutela constitucional e internacional, lo cual no hace factible operar con neutralidad formal el ofrecimiento de trabajo, pues con ello no se salvaguardan las medidas de protección de la trabajadora, ni se garantiza una resolución que proteja la igualdad sustantiva de la accionante; por tanto, es necesario examinar la distribución de las cargas probatorias sobre el hecho del despido, con perspectiva de género y medidas de protección para personas en situación de vulnerabilidad, así como para prevenir y sancionar las conductas de discriminación en el ámbito laboral, y aplicar los estándares de protección de los derechos de las personas, en cumplimiento al artículo 10, constitucional v a los tratados internacionales en la materia suscritos por el Estado Mexicano, lo que implica que opere la regla general de que es a la demandada a quien siempre le corresponderá la carga de la prueba para acreditar la inexistencia del despido, dado que se aduce un motivo discriminatorio que generó el despido de mérito. Aceptar lo contrario, permitiría la posibilidad de que al patrón le baste ofrecer el trabajo para liberarse de la carga probatoria que por ley le corresponde, ya que podría despedir a la empleada porque le genera una inconveniencia al momento del embarazo y, posteriormente, ofrecerle el empleo, cuando debido a las cargas de trabajo de las Juntas de Conciliación, en ocasiones tardan en resolver un asunto, lo que generaría que concluyera el embarazo; por tanto, al ofrecer el trabajo y reincorporar a la trabajadora al empleo sin preocuparse por permisos para citas médicas por revisiones del embarazo, así como las prestaciones económicas del pre y post parto, es decir, que transcurra el periodo de mayor protección constitucional e internacional, como lo es el periodo de gravidez, independientemente de que el ofrecimiento de

11 10







trabajo sea considerado de buena fe, el patrón pierde el beneficio procesal de revertir la carga probatoria a la trabajadora embarazada9.

2.9 Por su parte el artículo 6 de la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación del Distrito Federal, en términos del artículo 5 de la Ley, prevé como una protección del empleo y la prohibición de discriminar a una mujer por su estado de embarazo, por lo que considera una conducta discriminatoria:

XXXIII. Condicionar, limitar o restringir las oportunidades de empleo. permanencia o ascenso laborales en razón de: embarazo (...)

3. ANÁLISIS DE LAS EVIDENCIAS

- 3.1 Teniendo en consideración los estándares y criterios jurídicos expuestos, en el caso que nos ocupa, se aduce una vulneración del derecho a la igualdad y no discriminación. de ahí la importancia de que este Consejo realice un análisis para determinar en el presente caso: a) si hay un nexo causal entre la categoría protegida, es decir, el embarazo de la peticionaria y la diferencia de trato adoptada por la empresa; y b) si la justificación que alegó la empresa para la diferencia de trato, constituyó un acto discriminatorio que impidió a la peticionaria continuar prestando sus servicios.
- 3.2. Entrando a los hechos de la presente queia, la peticionaria refiere, sustancialmente, que prestaba sus servicios en la empresa Comercializadora Portimex S.A. de C.V., la cual el día 31 de mayo de 2018, decidió ya no contar con sus servicios por motivo de su embarazo bajo el argumento de que su condición la volvía frágil, haciéndola una persona inútil por su estado. La peticionaria considera que su separación fue injustificada y discriminatoria a causa de su embarazo.
- 3.3. La empresa, solo manifestó en su informe de fecha 27 de septiembre de 2018, no conocer a la quejosa por no ser su trabajadora, exteriorizando como medio de prueba la solicitud de un informe al Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), y con ello acreditar la no relación laboral.
- 3.4. A continuación se tienen en cuenta las pruebas aportadas, mismas que obran en el expediente de queja, de las cuales se emiten las consideraciones siguientes:
- a) La peticionaria en su escrito inicial anexa como prueba dos vídeos, el primero con una duración de un minuto con veintiséis segundos y un segundo vídeo con una duración de dos minutos con veinticinco segundos, en dichos vídeos se muestra a la peticionaria teniendo un dialogo con una persona de sexo femenino a quien llama "Doris", de la trascripción de dichas grabaciones se resalta los siguientes diálogos:

Doris: Si, una mujer embaraza es una mujer frágil, es la como te dije, es la situación en la que tal vez, más padre pero en la que es más frágil.

⁹ Décima Época, registro 2012897, Tribunales Colegiados de Circuito, Tesis Aislada, Semanario Judicial de la Federación, Libro 35, Octubre de 2016, Tomo IV, Materia Laboral, Tesis: (X Región)30.1 L (10a.), página 2993







Doris: Yo no dudo que estés enferma, ¿si? Yo no dudo, pero precisamente yo necesito, tengo un proyecto de trabajo en el cual necesito que mis chicos no falten...

Al respecto de las constancias que obran en el expediente la empresa Comercializadora Portimex S.A. de C.V., no hace ninguna manifestación respecto a dichos vídeos, por lo que dicha probanza opera como presunción a favor de la peticionaria.

- b) En el escrito de fecha 27 de septiembre de 2018, signado por el apoderado legal de la empresa Comercializadora Portimex S.A. de C.V., como medio de prueba solicita se rinda informe al Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), con la finalidad de acreditar la no relación laboral y por ende el no conocer a la peticionaria, al respecto, del análisis del expediente, de los hechos que dieron inicio a la presente queja la peticionaria manifestó como violación a sus derechos el no habérsele otorgado seguridad social, es decir, nunca fue inscrita en el IMSS, hecho que ratificó la peticionaria en su escrito de fecha 11 de octubre de 2018, en el que señala que en todo momento manifestó que en el tiempo que prestó sus servicios para la empresa Comercializadora Portimex S.A. de C.V., para el señor Javier Sobrino Bracamontes y/o Doris García "N" nunca fue inscrita al IMSS, por lo que dicha probanza opera como presunción a favor de la peticionaria.
- c) De las manifestaciones de la peticionaria, en su escrito inicial, describe que realizaba actividades para la empresa Comercializadora Portimex S.A. de C.V., donde el representante de dicha sociedad era el C. Javier sobrino, hecho que se refuerza con el poder notarial número 72, 016 otorgada ante el notario número 2 del Distrito Federal hoy ciudad de México, en el que se señala como representante y administrador único de la empresa Comercializadora Portimex S.A. de C.V., el ingeniero FRANCISCO JAVIER SOBRINO BRACAMONTES, por lo que dicha probanza opera como presunción a favor de la peticionaria.
- d) Es importante señalar, que la defensa de la empresa Comercializadora Portimex S.A. de C.V., fue negar una relación laboral al no tener a la peticionaria dada de alta en el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), queriendo argumentar que al no existir la relación laboral no conocía a la peticionaria. En ese orden de ideas, este Consejo no es la autoridad competente para determinar qué tipo de relación existía entre las partes ya fuera civil, mercantil y/o laboral, por lo que dicho precepto queda fuera de análisis para este Consejo, sin embargo, en las manifestaciones de la peticionaria en su escrito inicial como en su escrito de fecha 11 de junio de 2019, signado por su apoderada legal, manifiesta haber realizado actividades específicas para la empresa Comercializadora Portimex S.A. de C.V., para Javier Sobrino Bracamontes y Doris García "N", actividades que se suspenden cuando la empresa se entera de su embarazo y además solicita su alta en el Seguro Social.

De dichas actividades no se aprecia que la empresa hubiere desvirtuado o debatido expresamente dichos acontecimientos, cuando en todo momento tuvo conocimiento de las actuaciones del expediente de mérito, aunado a que no respondió a los informes solicitados por el COPRED, de las únicas constancias que obran en el expediente, la empresa no se pronunció concretamente para demostrar de manera objetiva y razonable que el trato diferencial que ejerció no tenía un propósito ni efecto discriminatorio. "Al existir un trato diferencial con base en una categoría sospechosa







de discriminación¹⁰, por el estado de embarazo de la peticionaria, la empresa tenía la carga de la prueba para demostrar de manera objetiva y razonable que el trato diferencial que ejerció en su contra, no era discriminatorio. Por el contrario este Consejo considera que el dicho de la peticionaria se encuentra acreditado mediante las probanzas que obran en autos.

- e) Al respecto, la Corte Interamericana de Derechos Humanos ha determinado que "una diferencia de trato es discriminatoria cuando la misma no tiene una justificación objetiva y razonable, es decir, cuando no persigue un fin legítimo y no existe una relación razonable de proporcionalidad entre los medios utilizados y el fin perseguido." [...] asimismo, ha sostenido que "la eventual restricción de un derecho exige una fundamentación rigurosa, lo cual implica que las razones utilizadas para realizar la diferenciación de trato deben ser particularmente serias y estar sustentadas en una argumentación exhaustiva¹¹."
- f) En consecuencia, el asunto que se analiza crea convicción para establecer que la peticionaria ha sido objeto de un acto discriminatorio, ya que se le impidió continuar prestando sus servicios por razón de su embarazo, sin que la empresa acredite de manera fehaciente el tipo de contratación que realiza con las personas para el desempeño de las funciones propias de la empresa, sin bien, argumentó no tener una relación laboral, no es suficiente para crear una evidencia de no conocer a la peticionaria.

En ese orden de ideas es que este Consejo se encuentra obligado a considerar la presunción reforzada existente a favor de las víctimas, que como ya se mencionó exige una carga argumentativa y probatoria mayor a cargo de quien es señalada como responsable, que justifique de manera razonable y suficiente ante autoridad competente que la **presunción de la vulneración** del derecho a la no discriminación, no es tal; es decir, que la separación de sus funciones no obedece al embarazo de la peticionaria, lo cual sería abiertamente inconstitucional

Por lo anteriormente señalado, el Coordinador de Atención y Capacitación del Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México, personalidad que tengo debidamente acreditada bajo el nombramiento de fecha 1 de marzo de 2017, otorgado por la Presidenta del Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México, con las facultades derivadas del artículo 71 fracciones I y XI, y en términos del artículo 22, fracciones II, III, VI y VIII del Estatuto Orgánico del Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México, se procede a emitir la presente opinión jurídica de conformidad con lo dispuesto en los artículos 22, fracciones I, II y III, y 95, fracción VI del Estatuto Orgánico del Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México, y 37, fracción XXIII, y 54 de la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación del Distrito Federal respecto a los hechos imputados a personal del Museo de la Ciudad de México, denunciados en el expediente *COPRED/CAyC/Q-149-2018*;



¹⁰ Jurisprudencia Constitucional. *"CATEGORÍA SOSPECHOSA. SU ESCRUTINIO"*. Semanario Judicial de la Federación. Septiembre 2016. Registro 2012589.



¹¹ CrIDH. "Caso Duque vs. Colombia". Sentencia de 26 de febrero de 2016, p. 106.



PRIMERO. Con fundamento en el artículo 82 y 83 de la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación del Distrito Federal, y del artículo 95, fracción VI del Estatuto Orgánico del Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México, se acredita la conducta discriminatoria y se emite la presente Opinión Jurídica.

SEGUNDO.- En el entendido de que este Consejo no se encuentra facultado para imponer obligaciones a los particulares sugiere como medida reivindicatoria y de reparación del daño, que la empresa Comercializadora Portimex S.A. de C.V., implemente un taller de capacitación y sensibilización con contenidos temáticos en materia de igualdad y no discriminación dirigido al personal de recursos humanos y directivo de la sede en donde ocurrieron los hechos.

Para tal efecto se brindan los datos de contacto a la Subdirección de Educación de la Coordinación De Atención y Educación del Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México con el fin de desarrollar un plan de capacitación continuo de conformidad con lo establecido en el artículo 37, fracción XVII de la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación del Distrito Federal.

TERCERO. Con fundamento en el artículo 54 de la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación del Distrito Federal, y 95, fracción III del Estatuto Orgánico, se expone que este Consejo ha conocido del presente asunto, dejando a salvo los derechos de la peticionaria, para que, de así considerarlo, acuda a otras instancias a efecto de que se busque la reparación del daño derivada de los actos de discriminación de los que fue objeto y asimismo el trámite del presente expediente de Queja queda concluido.

No omito mencionar que de conformidad con lo dispuesto por el artículo 84 de la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación del Distrito Federal, podrá interponer recurso de inconformidad en los términos del Título Cuarto de la Ley del Procedimiento Administrativo del Distrito Federal, contando para su interposición con 15 días hábiles a partir del día siguiente al en que surta sus efectos la notificación del presente acuerdo de conclusión.

Notifíquese la presente Opinión Jurídica a las partes y remitase el expediente al archivo.

Lic. Alfonso García Castillo Coordinador de Atención y Capacitación Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Giudad de México

> COPRED Ciudad de México, 5 de agosto de 2019





