



## OPINIÓN JURÍDICA

**COPRED/OJ/01-2020**

**Expediente: COPRED/CAyC/Q-227-2018**

**Persona peticionaria y agraviada:** [REDACTED]

**Particular a quien se atribuye el acto discriminatorio:** Vitalmex Soporte Técnico, S.A. de C.V.

**Motivo de discriminación:** Embarazo

El Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México (en lo sucesivo el Consejo), de conformidad con los artículos 35, 54, 68 y 72 de la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación del Distrito Federal<sup>1</sup> (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-227-2018**, en consecuencia, de conformidad con el artículo 79 de la Ley<sup>2</sup>, 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:

1-14

### I. HECHOS DE QUEJA

1. El 24 de agosto de 2018 la peticionaria [REDACTED] hizo del conocimiento a este Consejo los hechos siguientes:

En el mes de marzo de 2017 comenzó una relación de trabajo con la empresa Vitalmex Soporte Técnico, S.A. de C.V., ingresó laborando con el puesto de Técnico de Servicio. Dicha empresa se dedica a brindar servicios integrales en hospitales del gobierno federal, por lo que sus funciones consistían en realizar actividades de apoyo a personal médico de dichos nosocomios. Desde que comenzó a trabajar siempre la asignaron en las áreas de quirófano y

<sup>1</sup> Actualmente, Ciudad de México

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



áreas críticas del Hospital Siglo XXI, teniendo como jefa inmediata a [REDACTED], Supervisora del área de cardiología (también pertenece a la empresa Vitalmex).

El 30 de mayo de 2018 se enteró que está embarazada, motivo por el cual informó en ese entonces a la supervisora suplente de nombre [REDACTED], a [REDACTED], Gerente de área, así como a [REDACTED], del área Directiva. A partir de ese momento, [REDACTED] comenzó a hostigarla, diciéndole que la cambiaría de turno, pero la peticionaria le indicó que dicho cambio le perjudicaba ya que estaba teniendo complicaciones en su embarazo, a lo que [REDACTED] le contestó que “para ella, ni la empresa valía su hoja médica que avalara dicho riesgo”, por lo que acudió con el gerente y el directivo para hacer de su conocimiento que su embarazo es de alto riesgo, y el cambio de turno pondría en riesgo su estado de salud, éstos le indicaron que continuara laborando en su turno; sin embargo, la supervisora suplente continuaba diciéndole que la cambiaría de turno. Posteriormente, [REDACTED] le inició actas administrativas por “conductas inadecuadas”.

A principios del mes de julio se suscitó un conflicto con personal del Hospital Siglo XXI, ya que la peticionaria no pudo entrar a una cirugía porque estaba reciente una infección en su piel, por tal situación se presentó una queja por la supuesta negativa de entrar a quirófano, por lo que su jefa inmediata le indicó que por el conflicto suscitado y su estado de salud, la resignarían a otro hospital.

Posteriormente, en el mismo mes de julio de 2018 tuvo complicaciones en su embarazo, por lo que acudió a urgencias al Hospital de la Raza, ahí le informaron que su embarazo es de alto riesgo, permaneciendo internada tres días, una vez que la dieron de alta le proporcionaron una incapacidad de cinco días. Al concluir su incapacidad, se presentó a laborar; no obstante, la supervisora de área [REDACTED] le indicó que tenía que presentar un documento avalado por su médico en el que se especificara las actividades que no podía realizar, y que ella solicitaría esos días de permiso con goce de sueldo para que la peticionaria se tomara el tiempo necesario para el trámite del citado documento médico.

Por lo anterior, en su pago se vio reflejado el descuento de los días que faltó, ya que el descuento se realizó debido a que personal de nóminas no estaba enterado de su situación, por lo que su jefa actuó de mala fe con el fin de perjudicarla, a partir de ese momento su salario comenzó a verse afectado, ya que su jefa no le indicaba a que hospital estaría asignada, aun cuando en varias ocasiones le solicitó información al respecto, a pesar de que no le asignaban lugar, decidió seguir presentándose en su fuente de empleo sin goce de sueldo.

El 17 de agosto la citaron en las oficinas centrales de la empresa, ahí la comunicaron vía telefónica con la supervisora del Hospital Militar, quien le refirió que a partir de esa fecha se tendría que presentar con ella, sin que se formalizara su cambio, ya que tiene conocimiento que dicho cambio se lo deben notificar por escrito para dar formalidad a su situación laboral y económica, ya que le disminuyeron su salario sin motivo y fundamento.

El 20 de agosto se presentó al Hospital Militar, y la supervisora de ese nosocomio le informó que a partir de ese momento realizaría actividades administrativas, sin que le indicara cuál sería su estatus, ya que el cambiarla de puesto, implicaba cambio de salario y prestaciones, y personal de recursos humanos únicamente le dijo que por el momento no se resolvía su situación, pero que continuara trabajando de manera normal.



Por lo anterior, considera que el hostigamiento de parte de su jefa inmediata y de la empresa es con la finalidad de que renuncie, asimismo, no se respetaron sus derechos laborales y la tienen inhabilitada, lo cual perjudica su posición económica, ya que no percibe sueldo si no le asignan actividades, por lo que solicita la intervención de este Consejo.

2. Los hechos citados se calificaron como un presunto acto de discriminación y se inició el expediente de queja **COPRED/CAyC/Q-227-2018**.

## II. TRÁMITE DEL EXPEDIENTE Y EVIDENCIAS

3. El 26 de noviembre de 2018, mediante el oficio COPRED/CAyC/SAJ/632/2018 se notificó la queja a la parte señalada como presunta responsable Vitalmex Soporte Técnico, S.A. de C.V. así como la propuesta de reunión de conciliación que establecen los ordenamientos citados, fijándose el día 30 de noviembre de 2018, a las 12:30 horas.

4. El 30 de noviembre de 2018 comparecieron en el Consejo la peticionaria [REDACTED], acompañada de su abogada particular [REDACTED], y por la otra parte, la apoderada de la empresa Vitalmex Soporte Técnico, S.A. de C.V., [REDACTED].

Por parte de la peticionaria se realizaron manifestaciones respecto de obtener una liquidación conforme a la ley, así como una indemnización económica con base en el despido injustificado del cual fue objeto, por lo que a través del Consejo haría llegar a la empresa la propuesta respectiva.

3-14

En su intervención la apoderada de Vitalmex Soporte Técnico, S.A. de C.V. manifestó la disposición de su representada de llegar a un acuerdo conciliatorio con la peticionaria, por lo que se analizaría la propuesta que al efecto se remitiera. Asimismo, el día de la fecha ingresó un escrito por Oficialía de Partes del Consejo, en el que se hace mención que su representada no buscó discriminarla con motivo de su embarazo, más bien realizó un cambio de área con la finalidad de preservar su salud.

En efecto, del escrito recibido en este Consejo el 30 de noviembre de 2018, suscrito por la apoderada de Vitalmex Soporte Técnico, S.A. de C.V., en el que manifiesta:

*1. La empresa Vitalmex Soporte Técnico, S.A. de C.V. se preocupa por la estabilidad de sus empleados, por lo que al enterarse del estado de salud de la señora [REDACTED] y considerando que su trabajo es de Técnico de Hemodinamia, dentro de sus labores diarias estaba en contacto directo con radiaciones, las acciones de mi representada se encaminaron a preservar el estado de salud de la señora. Por lo que si bien se le cambió de puesto, con ello en ningún momento se buscó discriminarla con motivo de su embarazo, sino por el contrario, se le ubicó en áreas en las que pudiera desarrollar sus labores sin perjudicar su estado de salud.*



*Por el contrario, es claro que al continuar realizando las labores en el área de hemodiálisis se ponía en riesgo la salud [...] pues el permitir que continuara expuesta a la radiación implicaría poner en riesgo la salud de la misma, situación que mi representada trató de evitar.*

[...]

5. El 6 de diciembre de 2018, este Consejo reenvió por correo electrónico a la apoderada de Vitalmex Soporte Técnico, S.A. de C.V., la carta de propuesta conciliatoria enviada por la peticionaria fechada el 3 de diciembre.

6. El 13 de diciembre de 2018, mediante oficio COPRED/CAyC/SAJ/668/2018, el Consejo solicitó su colaboración a la empresa Vitalmex Soporte Técnico, S.A. de C.V., a efecto de que se agilizará el proceso de atención y respuesta a la peticionaria considerando la proximidad de su alumbramiento, por lo que se propuso llevar a cabo una segunda reunión el día 18 de diciembre de 2018, en la sede del Consejo.

7. El mismo 13 de diciembre de 2018 se recibió en este Consejo el escrito signado por la apoderada de Vitalmex Soporte Técnico, S.A. de C.V., en el que manifiesta:

*Vista la carta de fecha 03 de diciembre de 2018, mediante el cual someten a consideración de mi representada la propuesta conciliatoria de la señora [REDACTED] y una vez analizado el contenido de la misma, se advierte que las prestaciones solicitadas por la quejosa son de naturaleza laboral, en consecuencia mi representada no está de acuerdo con las prestaciones solicitadas por la quejosa.*

4-14

[...]

*Por lo anterior, se solicita atentamente a la quejosa realice peticiones encaminadas a resarcir el supuesto acto discriminatorio que arguye se realizó en su contra, con la finalidad de que mi representada pueda proceder a manifestarse al respecto, y en su caso, proporcionar una solución acorde al presunto acto discriminatorio [...]*

8. Derivado del escrito que antecede, del cual se dio vista a la peticionaria, y toda vez que las partes no llegaron a una conciliación, el Consejo determinó la apertura de la fase de investigación establecida en el artículo 79 de la Ley, la cual se hizo del conocimiento de las partes solicitando aportaran las pruebas pertinentes para respaldar su dicho.

9. En virtud de lo anterior, se solicitó a la empresa Vitalmex Soporte Técnico, S.A. de C.V. diversa información mediante el oficio COPRED/CAyE/SAJ/046/2019, el cual le fue notificado el 26 de febrero de 2019, recibándose respuesta mediante el escrito presentado en este Consejo el día 8 de marzo de 2019, al cual adjuntó copia de los recibos de nómina de la peticionaria.

10. El día 11 de marzo de 2019 se dio vista a la peticionaria de la respuesta que antecede, por lo que el 10 de abril de 2019 se recibió en el Consejo un escrito de la peticionaria en el que



desahoga la vista mencionada respecto de las declaraciones emitidas por la empresa Vitalmex Soporte Técnico, S.A. de C.V.

Al citado escrito adjuntó copia simple del documento de baja (dada el 25 de septiembre de 2018), así como un disco compacto (CD) refiriendo que éste contiene un vídeo de los actos discriminatorios cometidos por [REDACTED].

a) Del escrito de la peticionaria se desprende lo siguiente:

[...]

*Jamás me fue notificado el cambio de puesto y actividades a que hacen referencia.*

*Lo cierto es que fui acosada laboralmente y discriminada por los señores [REDACTED], [REDACTED], [REDACTED], [REDACTED], [REDACTED] mediante mobbing laboral, en virtud de que me encontraba embarazada, pues me recriminaban que "ya no servía" por estar embarazada, que mi rendimiento había disminuido y ya no les era útil en su proyecto [...]*

*Lo que finalizó, como se dijo anteriormente, en ser despedida en forma injustificada de mi empleo, tan es así que, con fecha 25 de septiembre de 2018 me dieron de baja ante el Instituto Mexicano del Seguro Social, por lo que me fue negado el acceso a la seguridad social y atención médica, por lo que fui atendida en hospitales y médicos particulares, incluso hasta el propio parto [...]*

5-14

b) Del vídeo que se anexa, se reproduce el siguiente diálogo:

PETICIONARIA

- ¿Jefa entonces voy directamente con mi cuadra?

JEFA

- Si, coméntale de una [...] y ahorita de aquí yo le estoy poniendo correo donde le estoy mandando la programación que yo necesito que me definan que va a pasar contigo porque si a mí me dicen que yo te tengo que meter normal entonces [REDACTED] yo te tengo que meter al día a día del quirófano y la verdad tampoco se me hace justo porque si tú en un momento dado te llegas a poner mal aquí pues la responsabilidad al final de cuentas es mía [REDACTED] y ellos no lo están viendo, yo lo que estoy buscando y lo que quiero y te lo digo es que te muevan de servicio porque a mí no me conviene tenerte aquí y a ti tampoco [REDACTED] a ti te están arriesgando y tú también estas provocando que te arriesgan al subirte presentando y no presionarla a ella

PETICIONARIA

- ¡Aja!

JEFA

- Entonces yo creo que primero tienes que ver realmente que es lo que tú quieres porque la verdad es que a mí no me funciona tampoco que [REDACTED] este haciendo tu



trabajo que [redacted] este haciendo tu trabajo ve la programación como ha estado, ha estado muy pesada y ya en ningún turno porque lo de menos es que te regrese a la noche, pero en la noche pues yo lo que necesito es que me laven, que todo y volvemos a caer en lo mismo de que pues tú les comentaste que no podías mover ni hacer cosas pesadas, entonces en la mañana es lo mismo en algún momento tienen que andar corriendo entre las salas

PETICIONARIA

- De hecho el correo de la doctora dice que no puedo hacer actividades nocturnas

JEFA

- Justo pues es lo mismo, porque las mismas actividades que pudieran hacer son equivalentes a lo de la mañana si te piden mover en sala equipos o algo pues es exactamente lo mismo, entonces no [redacted] yo lo que realmente necesito es que te muevan y me traigan otra persona para que le entre, ve cómo está la programación y la verdad a mí no me sirve tenerte aquí sentada si yo no tuviera técnico administrativo pues te pongo a hacer cosas administrativas pero lo tengo entonces tu dime ¿qué te pongo hacer? No te conviene tampoco y a mí tampoco me conviene y no te puedo bajar por el tema que tuviste con [redacted], no faltó la enfermera que se pusiera de su lado y nos empezara hacer temas a nosotros entonces [redacted] ahorita desafortunadamente estás muy mal parada con todo este tema

PETICIONARIA

- ¡Aja!

JEFA

- Entonces yo lo que te pido de verdad es que la presiones, ahorita le estoy mandando un correo también mandándole las imágenes de la programación y que vean que realmente lo que necesitan hacer contigo es reubicarte, reubicarte a un lugar más tranquilo para que tu embarazo pueda seguir un poco más tranquilo y en un momento dado pues tu no creo que puedas regresar mientras estés embarazada sino que ya hasta después de que tengas él bebé entonces si tú quieres ya vas a poder regresar pero mientras [redacted] tu dime a que te arriesgamos aquí, la verdad pues no, no es lo ideal, no es lo ideal porque te me caes, haces un esfuerzo, te empieza una hemorragia, el hematoma se vuelve hacer grande [redacted] no [redacted] no es, mi idea es lo que estoy buscando porque al final de cuentas a mí me van hacer responsable y todo porque ellos no entienden, no entienden la situación

PETICIONARIA

- ¡Aja!

JEFA

- Entonces yo no creo que sea lo más conveniente para ti ni lo adecuado pero te digo que no me ayuda que por un lado tu vayas y le digas a [redacted] este que lo que no quieres es que te muevan que tú quieres seguir aquí y no me ayuda que tu vayas y le digas a [redacted] que no te muevan y por otro lado tampoco me ayuda que vayas y le digas que no puedes cargar, que no puedes mover, que no, [redacted] yo tengo ¿qué quieres que hagamos?

PETICIONARIA



- No pues al final usted me pidió que me dieran las indicaciones y esas fueron las indicaciones que me dieron en el seguro

JEFA

- ■■■■■ ¿Y si te hubiera pasado algo? ¿de quién era la responsabilidad?

PETICIONARIA

- No si está bien, o sea yo no hablo de eso

JEFA

- ¡aja!

PETICIONARIA

- O sea digo al final eso fue lo que me dijeron

JEFA

- ■■■■■ pues es lo más conveniente porque si lo que has estado teniendo es eh, tienes un hematoma, un hematoma se puede hacer tan grande como para que puedas abortar

PETICIONARIA

- ¡aja!

JEFA

- Si sigues teniendo sangrados en un esfuerzo, en una caída, en algo, entonces Mari ¿qué va a pasar? Eso o tú dime ¿eso es lo que estás buscando? Entonces la responsabilidad yo mando correo y te la dejo a ti totalmente, pero entonces yo lo que necesito es que [...] a fregarle como todo mundo lo está haciendo y por otro lado tenemos la otra situación de yo ya tengo el documento de que ya no te quieren aquí ■■■■■ y ese tema ■■■■■ te lo dije muchas veces y te lo dije cuando te pasé a la mañana que dejaras de estar teniendo tema, que dejaras de hacer caras que dejaras, ■■■■■ qué necesidad

PETICIONARIA

- Yo en ese tema [...] rol muy aparte

JEFA

- No ■■■■■, no fue un tema muy aparte fue un tema que ya sabíamos que estaba sucediendo y te lo dije que ya no quería que estuviéramos

PETICIONARIA

De verdad ¿En serio?

JEFA

- Ese día y todos los demás ■■■■■

PETICIONARIA

- No he hecho nada

JEFA

- ¿No has hecho nada? Entonces todo el mundo está loco, tu eres la única que asegura que no has hecho nada



11. El día 22 de abril de 2019 se recibió en el Consejo un segundo escrito signado por la peticionaria en el cual manifiesta:

*Con relación a la oferta laboral del puesto que me fue proporcionada por la empresa VITALMEX SOPORTE TÉCNICO, S.A. DE C.V. "TÉCNICO DE SERVICIO AE "CARDIO" el cual no está relacionado con radiaciones como se argumenta en el oficio expedido por la empresa VITALMEX SOPORTE TÉCNICO, S.A. DE C.V., agregando que tampoco se acordó un cambio para no complicar mi embarazo y me fue negada la entrada por parte de mi supervisora "[REDACTED]" teniendo un trato discriminatorio hacia mi persona derivado la situación que se presentó información proporcionada mediante CD de evidencia que se entregó el pasado 10 de abril de 2019, por lo cual acudí a las instancias correspondientes "COPRED".*

[...]

### III. CONSIDERACIONES Y FUNDAMENTOS JURÍDICOS

#### A. DERECHO A LA IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN

12. 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"*<sup>3</sup> entre ellos, el embarazo en el ámbito laboral.

8-14

13. 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.

14. 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".

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





15. 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*”.

16. 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)<sup>4</sup> 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.

17. 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...”

18. 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.

9-14

19. 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

<sup>4</sup> 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



reconocimiento, goce o ejercicio, de los derechos y libertades fundamentales, así como la igualdad de las personas frente al ejercicio de derechos. [...]

**(Énfasis añadido)**

## **B. DERECHO HUMANO AL TRABAJO Y LA PROTECCIÓN ESPECIAL DE LAS MUJERES EN LA MATERNIDAD**

20. El artículo 123 de la Constitución Federal estatuye que: *“Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil”*.

21. 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 reconocimiento<sup>5</sup>”*.

22. 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.

23. 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.

24. En consonancia con lo anterior, el artículo 11.2 de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer<sup>6</sup>, se reconoce expresamente el derecho de la mujer embarazada al trabajo y a no ser despedida por ese motivo por considerarse una

<sup>5</sup> Observación General 18, pag. 1

<sup>6</sup> Artículo 11

“... ”

“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 en los despidos sobre la base del estado civil;”



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.

25. 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”<sup>7</sup>.

26. 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 inaceptables<sup>8</sup>. 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.

11-14

27. 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 la 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 [...]*

Del anterior artículo se desprende que se está frente a un acto de discriminación con implicaciones jurídicas cuando concurren los tres elementos que se citan a continuación:

1. Se comete una conducta como la negación, la exclusión, la distinción, el menoscabo, el impedimento, la restricción, o bien un trato diferente sin justificación.

<sup>7</sup> 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

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



2. Esa conducta está motivada por una condición específica de la persona como el sexo, el género, la raza, el origen social, la preferencia sexual, discapacidad, el embarazo, las condiciones de salud, entre otras.
3. El resultado de dicha conducta es la limitación, violación o el impedimento de ejercer alguno o algunos de los derechos humanos de la persona.

#### IV. ANÁLISIS DE LAS EVIDENCIAS

28. 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 empleadora; y **b)** si la justificación que alegó la empresa para la diferencia de trato, constituyó un acto discriminatorio que impidió a la peticionaria continuar desarrollando sus actividades en el área de origen así como su permanencia en el trabajo.

29. 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 exhaustiva<sup>9</sup>.”

12-14

30.- Al respecto llama la atención que si bien en los escritos presentados a este Consejo la empresa señalada como responsable manifiesta que no existió una disposición o voluntad de discriminar a la peticionaria con motivo de su condición de embarazo, lo cierto es que omite proporcionar información detallada sobre las decisiones que tomó respecto a la peticionaria, en específico, en su escrito de fecha 8 de marzo de 2019, la empresa “Vitalmex Soporte Técnico, S.A. de C.V.” manifiesta expresamente que no cuenta con actas administrativas o similares respecto a la peticionaria, ello o no es menor toda vez que la misma empresa manifiesta que la peticionaria dejó de acudir a su trabajo, sin embargo llama la atención que ante las presuntas ausencias no se haya realizado documentación alguna.

Por otra parte, si bien la empresa señalada como responsable manifiesta en repetidas ocasiones que el motivo del cambio de adscripción de la peticionaria tiene su origen en la necesidad de que no desmejorara el trabajo cerca de fuentes de radiación, sin embargo la peticionaria niega que pudiera haber existido dicho contacto. A pesar del dicho de la peticionaria, este consejo no puede descartar sin mayores elementos lo afirmado por la empresa, sin embargo llama la atención que en la oferta laboral presentada por la peticionaria de fecha 26 de febrero de 2017, no se hiciera referencia al entorno con radiación al que hace referencia la empresa.

<sup>9</sup> CrIDH. “Caso Duque vs. Colombia”. Sentencia de 26 de febrero de 2016, p. 106.



Aunado a ello, a pesar de lo dicho por la empresa, se puede apreciar que en los revibos presentados por la empresa, una cantidad de \$5,258.51 ( cinco mil doscienta cincuenta y ocho pesos 00/100 m.n ) en concepto e sueldo, sin embargo es a partir del recibo del 31 d julio, las cantidades que aparecen en dicho rubro son menores. Ello sin contar la ausencia de prestaciones a partir del cambio de adscripción, sin embargo este consejo no se pronunciará al respecto, toda vez ue la integración del salario corresponde valorarla a la autoridad laboral.

Por otra parte , de las pruebas aportadas por la peticionaria, realta el material videográfico presentado por la peticionaria en la que consta que una persona refiere que no le es de utilidad en el estdo Enel que e encuentra ( refiriéndose a su gravedad) . Si bien dicho material es extremadamente revelador, en aras de evitar una controversia incesante en cuanto a la legalidad del mismo , este Consejo considera mas que suficiente el cúmulo de contradicciones e información carente de claridad proporcionado por Vilamex, en el entendido que Esto no es menor, se debe de tener en consideración que existe una presunción reforzada a favor de la posible víctima de discriminación en cuanto a que el hecho discriminatorio PUDO HABER TENIDO LUGAR, esto basado en el contexto histórico adverso que distintos grupos han sufrido y que se concretiza en la limitación de derechos y oportunidades, lo cual encuentra sustento en la resolución de la Corte Interamericana de Derechos Humanos en el caso Granier y otros Vs. Venezuela en el que la Corte resalta que tratándose de la prohibición de discriminación por una de las categorías protegidas contempladas en el artículo 1.1 de la Convención, la eventual restricción de un derecho exige una fundamentación rigurosa y de mucho peso, **invirtiéndose, además, la carga de la prueba**, lo que significa que corresponde a la autoridad o en este caso la empresa señalada como responsable, demostrar que su decisión no tenía un propósito ni un efecto discriminatorio.<sup>10</sup>

13-14

31. En consecuencia, el asunto que se analiza crea convicción para establecer que la peticionaria ha sido objeto de un acto discriminatorio

Por lo anteriormente expuesto este Consejo,

### RESUELVE

**Primero.-** Se ha acreditado el acto discriminatorio consistente en el despido por motivo de embarazo por parte de Vitalmex Soporte Técnico, S.A. de C.V. en contra de [REDACTED], transgrediendo con ello su derecho a la igualdad y a la no discriminación, su derecho al trabajo, y a una vida libre de violencia.

**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 Vitalmex Soporte Técnico, 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.

<sup>10</sup> Corte IDH. Caso Granier y otros (Radio Caracas Televisión) Vs. Venezuela. Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 22 de junio de 2015. Serie C No. 29316.228



**Tercero.-** Se sugiere de igual forma la reparación integral del daño generado a la peticionaria para lo cual este Consejo ofrece asesoramiento en la materia, a efecto de que se diseñen las medidas pertinentes para lograr la satisfacción de la peticionaria.

**Cuarto.-** Se dejan a salvo los derechos de la peticionaria para hacerlos valer en la vía y en los medios legales que a sus intereses convengan. En atención a su solicitud se pone a su disposición el oficio de canalización a la Fiscalía General de Justicia de la Ciudad de México.

Es por ello que en mi carácter de Coordinador de Atención y Educación del Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México, personalidad que tengo debidamente acreditada bajo el nombramiento otorgado por la Mtra. Geraldina González de la Vega Hernández, Presidenta del Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México, 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. Con fundamento en el artículo 95 fracción VI del Estatuto Orgánico del Consejo, considérese el procedimiento de queja como concluido por haberse emitido la presente Opinión Jurídica.

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

**Lic. Alfonso García Castillo**  
**Coordinador de Atención y Educación**  
**Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México**

14-14

Ciudad de México, 27 de noviembre de 2020.