



GOBIERNO DE LA  
CIUDAD DE MÉXICO

CONSEJO PARA PREVENIR Y ELIMINAR LA DISCRIMINACIÓN  
DE LA CIUDAD DE MÉXICO  
COORDINACIÓN DE ATENCIÓN Y EDUCACIÓN



MÉXICO TENOCHTITLAN  
SIETE SIGLOS DE HISTORIA

## OPINIÓN JURÍDICA COPRED/OJ/02-2021

**Expediente: COPRED/CAyC/Q-175-2018**

**Persona peticionaria y agraviada:**

**Particular a quien se atribuye el acto discriminatorio:** Publiseg, SAPI de C.V., SOFOM, ENR y PAECC de México Servicios Administrativos, 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 fracción V, 54, 67 y 83 de la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación en la Ciudad de México (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. En ese orden de ideas, **Alfonso García Castillo** 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, con las facultades derivadas del artículo 37, fracción XXIX, 54, 79, 80, 81 de la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México, y 24, fracción I, II y III del Estatuto Orgánico del Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México, se procede a emitir la presente Opinión Jurídica respecto a los hechos imputados a Publiseg, SAPI de C.V., SOFOM, ENR y PAECC de México Servicios Administrativos, S.A. de C.V., denunciados en el expediente **COPRED/CAyE/ATO-175-2018**.

1-21

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-175-2018**, en consecuencia, de conformidad con el artículo 82 de la Ley<sup>1</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:

### I. HECHOS DE QUEJA

1. El 24 de septiembre de 2018, compareció en este Consejo la peticionaria , quien relató lo siguiente:

Refiere que llevaba trabajando 1 año 9 meses para la empresa Publiseg SAPI SOFOM ENR, S.A. de C.V., ingresó con el puesto de Coordinadora del Área Extrajudicial, teniendo un buen desempeño laboral y sin queja de su trabajo.

A finales del mes de agosto de 2018, notificó su embarazo a su jefa directa la Lic. Alma Paola Guevara Hernández, Gerente de Extrajudicial. En esas fechas se sintió mal, por lo que acudió a su clínica, donde le dieron una incapacidad de dos días. Al regresó de su incapacidad su jefa le manifestó que al estar faltando le estaba afectando a su trabajo por lo que solicitó su cambio, y fue cambiada a Coordinadora de Enlace.

En fecha 17 de septiembre de 2018, es llevada al área de recursos humanos, donde habló con Alejandra Martínez Manuel, Coordinadora del Programa de Retención, ésta le indico que derivado a sus faltas tenía un bajo rendimiento, además como iba a faltar en su periodo de incapacidad por maternidad no les convenía, por ende, residían la relación laboral con ella, queriendo obligarla a firmar una renuncia, la cual no firmó.

2-21

<sup>1</sup> Artículo 82. Derivado del trámite de las quejas y reclamaciones, en caso de acreditarse el acto o actos discriminatorios y no se llegue a una solución a favor de la parte agraviada, se emitirá una Opinión Jurídica, la cual estará basada en las constancias que integren el expediente respectivo y en la que se determine la existencia o no de actos discriminatorios y las recomendaciones que se deban realizar para evitar su repetición. [..]



Quiere hacer mención que firmó contrato con el outsourcing PAES Servicios Administrativos, S.A. de C.V., pero también firmó contrato con la empresa Publiseg SAP SOFOM ENR, S.A. de C.V. y con ninguna de las dos empresas firmó renuncia.

2. Los hechos citados se calificaron como un presunto acto de discriminación y se inició el expediente de queja **COPRED/CAyC/Q-175-2018**.

## II. TRÁMITE DEL EXPEDIENTE Y EVIDENCIAS

1. El 30 de octubre de 2018, mediante el oficio COPRED/CAyC/SAJ/579/2018 se notificó la queja al representante legal de la empresa Publiseg SAPI de C.V. SOFOM ENR, asimismo mediante el oficio COPRED/CAyC/SAJ/580/2018 se notificó la queja al representante legal de la empresa PAECC de México Servicios Administrativos S.A. de C.V., así como la propuesta de reunión de conciliación que establece la ley, fijándose el día 06 de noviembre de 2018.
2. El 06 de noviembre de 2018, comparecieron en el Consejo la peticionaria  
, y Daniel Eduardo Maldonado Lozano quien se ostentó como representante legal de PAECC de México Servicios Administrativos S.A. de C.V., no compareció persona alguna en representación de la empresa Publiseg SAPI de C.V. SOFOM ENR, por lo que se agendó una nueva fecha de reunión de conciliación, la cual se fijó para el día 23 de noviembre de 2018.
3. En fecha 23 de noviembre de 2018, se llevó a cabo la reunión de conciliación, presentándose en el Consejo la peticionaria y por la otra parte el C. Gerardo Alberto Hernández Malagón en representación de la empresa Publiseg SAPI de C.V. SOFOM ENR y el C. Daniel Eduardo Maldonado Lozano en representación de la empresa PAECC de México Servicios Administrativos, S.A. de C.V.
4. 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 un informe de los hechos materia de la queja y los documentos que acreditaran su dicho a los representantes legales tanto a la empresa Publiseg SAPI de C.V. SOFOM ENR como a la empresa de PAECC de México Servicios Administrativos, S.A. de C.V.
5. En fecha 28 de noviembre de 2018, el Consejo recibió el informe suscrito por el representante legal de la empresa Publiseg, SAPI de C.V., SOFOM, ENR

3-21



Del informe se desprende lo siguiente:

[...]

- A. *En primer término, Por lo que hace a la sociedad demandada Publiseg, SAPI de C.V., SOFOM, ENR, desde este momento se niegan por falsos todos y cada uno de los hechos que narra la accionante en su queja, así como la improcedencia de todas y cada una de las prestaciones que reclama, toda vez que entre la hoy actora y mi representada jamás ha existido, ni existió relación o contrato de trabajo en términos de los artículos 8, 10, 20 y 21 de la Ley Laboral, que define como conceptos de “trabajador, patrón, contrato de trabajo y relación de trabajo” puesto que el accionante nunca prestó para mi representada servicio personal alguno subordinado ni mediante el pago de un salario, razón por la cual y en ausencia de los requisitos legales previstos en los preceptos invocados, se niega a la actora referida acción y derecho alguno para pretender y reclamar de mi representada las cuestiones que consigna en la queja que nos atañe. (SIC)*
- B. *De manera genérica se opone la excepción de FALTA DE ACCIÓN Y DERECHO de la actora para entablar la queja y reclamar prestación alguna de la sociedad PUBLISEG, S.A.P.I. DE C.V. SOFOM E.N.R., en virtud de que entre mi representada y la actora no existe ni existió relación de trabajo alguna, personal ni subordinada, ni mediante el pago de un salario o retribución alguna, elementos y requisitos indispensables para la procedencia de la relación laboral tal y como lo disponen los artículos 8, 10, 20 y 21 de la Ley Federal del Trabajo, por ende ni la hoy actora configura la calidad de trabajadora frente a mi representada, ni mi representada se ostenta ante este con calidad de patrón, razón por la cual no opera presunción alguna a favor de la accionante, excepción que solicito se tenga por reproducida y ratificada respecto de todos y cada uno de los hechos de la queja, así como del preámbulo de las mismas en obvio de repeticiones innecesarias, lo anterior para todos los efectos legales a que haya lugar. (SIC)*
- C. *Admniculado a lo anterior y toda vez que mi representada niega lisa y llanamente la existencia de una supuesta relación laboral con el actor, resulta improcedente que la quejosa aluda de mi representada todas y cada una de las cuestiones que manifiesta en su queja, ya que es falso que la sociedad PUBLISEG, S.A.P.I. DE C.V. SOFOM E.N.R en primer término que haya existido una relación laboral entre mi mandante y la quejosa, y más falso aun que haya sido víctima de discriminación, pues*



*atendiendo a lo antes expuesto, sino existió relación de trabajo menos pudo haber existido discriminación de mi poderdante hacia la quejosa  
(SIC)*

[...]

Como medio de prueba ofrece:

- I. *La instrumental pública de actuaciones. Consistente en el expediente en que se actúa y en todo aquello que beneficie a los intereses de mi representada. Dentro de esta prueba y entre otras constancias se ofrece especialmente el escrito inicial de demanda como el de contestación a la misma para acreditar los siguientes extremos:*
- II. *La presuncional legal y humana, en todo aquello que beneficie a los intereses de mi representada.*
- III. *La confesional de \_\_\_\_\_ quien personalmente deberá absolver las posiciones y preguntas que se le formulen el día de la audiencia que al efecto esta autoridad señale.*
- IV. *El informe que en vía de documental se sirva rendir el Instituto Mexicano del Seguro Social, respecto a \_\_\_\_\_ y en relación al siguiente cuestionario:*

[...]

5-21

6. En fecha 5 de febrero de 2019, mediante correo electrónico, la peticionaria envió a este Consejo las siguientes pruebas:

- I. *Factura por servicio de taxi foráneo, al respecto señala que la factura se le emitió en razón de que dentro de sus labores era gestionar cobranza en otros estados, por lo que emitió la factura de un trabajo realizado en el Estado de Chiapas.*
- II. *Carta de liquidación, la cual menciona que dentro de sus funciones de cobranza era elaborar y autorizar la emisión de dicha carta el cual era el soporte de la liquidación de los saldos de créditos.*
- III. *Recibo de nómina del año 2017, documento emitido por PAECC, en dicho recibo se menciona que existe una subcontratación por parte de la empresa PUBLISEG, señala que en dicho recibo viene el RFC de la empresa PUBLISEG.*



IV. Reporte de semanas cotizadas emitido por Instituto Mexicano del Seguro Social.

7. En fecha 9 de marzo de 2019, mediante el oficio COPRED/CAyE/SAJ/110/2019, se solicitó informe a la empresa PAECC de México Servicios Administrativos, S.A. de C.V.
8. En fecha 24 de abril de 2019, mediante el oficio COPRED/CAyE/SAJ/253/2019, se notificó un recordatorio a la empresa PAECC de México Servicios Administrativos, S.A. de C.V., a fin de que emitiera el informe solicitado el 09 de marzo de 2019, con el oficio COPRED/CAyE/SAJ/110/2019. Por lo anterior, el 02 de mayo de 2019, venció el término para que la empresa PAECC de México Servicios Administrativos, S.A. de C.V., rindiera el informe solicitado.

### III. CONSIDERACIONES Y FUNDAMENTOS JURÍDICOS

#### DERECHO A LA IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN

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>2</sup> entre ellos, el embarazo en el ámbito laboral.

6-21

El artículo 1° 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.

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

<sup>2</sup> “Libres & iguales”, de las Naciones Unidas, *“Igualdad y no discriminación”*, pág. 1



Protocolo Adicional de la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales "Protocolo de San Salvador".

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*".

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>3</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.

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..."

7-21

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.

Conforme al artículo 5 de la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México, se define a la discriminación:

Se prohíbe toda forma de discriminación formal o de facto, entendiendo por ésta a aquella conducta injustificada que tenga por objeto o resultado la negación, exclusión,

<sup>3</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



distinción, menoscabo, impedimento o restricción de los derechos de las personas, grupos y/o comunidades, motivada por su origen étnico, nacional, lengua, género, identidad de género, expresión de rol de género, preferencia sexual u orientación sexual, características sexuales, edad, discapacidades, condición jurídica, social o económica, apariencia física, tono de piel, condición de salud mental o física, incluyendo infectocontagiosa, psíquica o cualquier otra, características genéticas, **embarazo**, religión, condición migratoria, de refugio, repatriación, apátrida o desplazamiento interno, solicitantes de asilo, otras personas sujetas de protección internacional y en otro contexto de movilidad humana; opiniones, identidad o afiliación política, estado civil, trabajo ejercido, por tener tatuajes, perforaciones corporales u otra alteración física, por consumir sustancias psicoactivas o cualquier otra que atente contra la dignidad humana, libre desarrollo de la personalidad o tenga por objeto anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de uno o más derechos.

**(Énfasis añadido)**

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

8-21

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

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>4</sup>”*.

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

<sup>4</sup> Observación General 18, pág. 1



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.

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.

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>5</sup>, 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.

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>6</sup>.

9-21

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,

<sup>5</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;"

<sup>6</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



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>7</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.

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.

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.*

10-21

*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*

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



*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 1o. constitucional y 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 trabajo sea considerado de buena fe, el patrón pierde el beneficio procesal de revertir la carga probatoria a la trabajadora embarazada<sup>8</sup>.*

11-21

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 (...)*

#### IV. ANÁLISIS DE LAS EVIDENCIAS

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

<sup>8</sup> 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)3o.1 L (10a.), página 2993



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.

Entrando a los hechos de la presente queja, la peticionaria refirió sustancialmente que prestaba sus servicios para la empresa PUBLISEG, S.A.P.I. DE C.V. SOFOM E.N.R, siendo contratada bajo el régimen laboral conocido como *outsourcing* por la empresa de razón social PAECC de México Servicios Administrativos, S.A. de C.V. Añadió que en agosto de 2018 notificó su embarazo a su superior jerárquica y en fecha 17 de septiembre de 2018 se le notificó que sus futuras inasistencias –referentes al periodo de incapacidad por embarazo- no convenía a los intereses de la empresa, por lo que desde ese momento quedaba rescindido su contrato con dicha empresa.

Por parte de la empresa PUBLISEG, S.A.P.I. DE C.V. SOFOM E.N.R., de manera general manifestó en su informe recibido en este Consejo en fecha 28 de noviembre de 2018, la negación de una relación o contrato de trabajo con la peticionaria \_\_\_\_\_, sin aportar mayor información relacionada con los hechos de queja.

No obstante, si bien la existencia o inexistencia de la relación laboral entre la empresa PUBLISEG, S.A.P.I. DE C.V. SOFOM E.N.R. y la peticionaria no es motivo de análisis de la presente resolución, sí es dado señalar que las documentales ofrecidas por la señora \_\_\_\_\_ (recibos de pago en los que se aprecia el RFC de la citada empresa) generan convicción de que la relación laboral pudo haber existido, lo que suma a la presunción de que el motivo de la terminación de la relación laboral el embarazo de la peticionaria, lo que significa que no existió justificación legal suficiente para ello.

En ese sentido, la Suprema Corte de la Justicia de la Nación se pronunció sobre las responsabilidades que tienen las empresas que se valen de aquellas denominadas de *outsourcing* para la subcontratación de su personal, a saber: “[...] *las empresas de prestación de servicios o de mano de obra especializados -llamadas outsourcing-, en ocasiones no cuentan con medios suficientes para cubrir las obligaciones derivadas del vínculo laboral, y por ello era necesario asegurar el acceso y disfrute de los trabajadores a sus derechos sociales por medio de la institución de la responsabilidad solidaria, lo que motivó que el beneficiario fuera llamado a responder de los deberes correspondientes junto con el empleador. [Dicho mandato] está encaminado a la protección y bienestar de los trabajadores y sus familiares, en aras de no dejarlos desamparados [...] no obstante carecer de la calidad de patrón al no pagar salarios ni proporcionar materia prima, maquinaria o herramientas de trabajo; aunado a que la responsabilidad solidaria no es absoluta frente a toda obligación incumplida, pues debe tenerse*

12-21



*presente el artículo 26 de la Ley del Seguro Social y, en caso de pagar, tal beneficiario puede repetir contra el contratista independiente o intermediario [...]*<sup>9</sup>

Asimismo, la empresa PAECC de México Servicios Administrativos, S.A. de C.V. no realizó manifestación alguna, pese a estar debidamente notificada y habersele solicitado el informe correspondiente mediante oficios COPRED/CAyE/SAJ/110/2019 y COPRED/CAyE/SAJ/253/2019.

En relación con el párrafo que antecede, cabe resaltar la negativa de rendir el informe por parte de la empresa señalada como presuntamente encargada de fungir como patrona para la peticionaria. Así pues, si bien los procedimientos de juicio de amparo; y quejas y reclamaciones ante este Consejo son dos procedimientos diferenciados tanto en sus alcances y como en contenidos, también es cierto que los criterios jurídicos emitidos por el máximo tribunal de la Nación representan una guía para recursos análogos cuando se presentan supuestos similares.

En ese sentido, la Suprema Corte de Justicia de la Nación<sup>10</sup> ha determinado que la falta de rendición del informe por parte de la autoridad o ente señalado como demandado, no es impedimento para que el órgano jurisdiccional o análogo a este continúe el procedimiento iniciado tal como se señala a continuación: “[...] *no dispone que deba diferirse la audiencia constitucional cuando la autoridad responsable no haya rendido el informe correspondiente, si ya feneció el plazo previsto para ello, y menos aún que deba requerir nuevamente por su rendición; por el contrario, el precepto referido establece que ante la omisión de la responsable de rendirlo, deberá presumirse la certeza del acto que se reclame, salvo prueba en contrario [...]*”.

13-21

Por lo anteriormente señalado, la falta de rendición del informe requerido a la empresa PAECC de México Servicios Administrativos, S.A. de C.V., es un elemento adicional que genera en este Consejo la convicción de que los hechos motivo del presente expediente, sucedieron tal como la señora manifestó inicialmente.

<sup>9</sup> **BENEFICIARIOS DE TRABAJOS O SERVICIOS. EL ARTÍCULO 15 A DE LA LEY DEL SEGURO SOCIAL, ADICIONADO POR DECRETO PUBLICADO EN EL DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACIÓN EL 9 DE JULIO DE 2009, QUE LES ASIGNA LA RESPONSABILIDAD SOLIDARIA EN EL CUMPLIMIENTO DE DEBERES DE SEGURIDAD SOCIAL, ES CONSTITUCIONAL.** Suprema Corte de Justicia de la Nación, Registro digital: 162923, Instancia: Segunda Sala, Novena Época, Materias(s): Constitucional, Tesis: 2a./J. 1/2011, Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo XXXIII, Febrero de 2011, página 652, Tipo: Jurisprudencia

<sup>10</sup> **INFORME JUSTIFICADO EN EL AMPARO. EL HECHO DE QUE LA AUTORIDAD RESPONSABLE NO LO RINDA EN EL PLAZO OTORGADO PARA ELLO, NO DA LUGAR A DIFERIR LA AUDIENCIA CONSTITUCIONAL NI A HACER EFECTIVO, PREVIO A ÉSTA, EL APERCIBIMIENTO DE MULTA DERIVADO DE ESE INCUMPLIMIENTO.** Suprema Corte de Justicia de la Nación, Registro digital: 2021054, Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito, Décima Época, Materias(s): Común, Tesis: XXIV.1o.4 K (10a.), Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Libro 72, Noviembre de 2019, Tomo III, página 2403, Tipo: Aislada.



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 correo electrónico de fecha 5 de febrero de 2019, anexa como medio de prueba lo siguiente:

- I. Factura por servicio de taxi foráneo, al respecto la peticionaria señaló que el referido documento fiscal se emitió, en razón de que una de sus labores era gestionar cobranza en otros estados, por lo que realizó la factura de un trabajo realizado en el Estado de Chiapas.

Respecto a esta probanza, lo que puede apreciarse de dicho documento fiscal es que la razón social relacionada con ésta es la empresa PUBLISEG, S.A.P.I. DE C.V. SOFOM E.N.R. con RFC. PUB0504284T8, documento que la peticionaria aportó como prueba de las actividades que realizaba para la empresa PUBLISEG, S.A.P.I. DE C.V. SOFOM E.N.R., en este sentido, tanto la empresa PAECC de México Servicios Administrativos, S.A. de C.V. como la empresa PUBLISEG, S.A.P.I. DE C.V. SOFOM E.N.R. no realizaron ninguna manifestación al respecto, por lo que dicha probanza opera como presunción a favor de la peticionaria.

- II. Carta de liquidación, la cual menciona la peticionaria que dentro de sus funciones de cobranza era elaborar y autorizar la emisión de dicha carta el cual era el soporte de la liquidación de los saldos de créditos.

14-21

Respecto esta prueba en la misma se observa que la peticionaria emitió un escrito en el que se observa que en el membrete está el nombre de la empresa PUBLISEG, S.A.P.I. DE C.V. SOFOM E.N.R., en este sentido, tanto la empresa PAECC de México Servicios Administrativos, S.A. de C.V. como la empresa PUBLISEG, S.A.P.I. DE C.V. SOFOM E.N.R. no realizaron ninguna manifestación al respecto, por lo que dicha probanza opera como presunción a favor de la peticionaria.

- III. Recibo de nómina del año 2017, documento emitido por PAECC, en dicho recibo se menciona que existe una subcontratación por parte de la empresa PUBLISEG, dado que aparece el RFC de dicha empresa.

Al respecto de dicha probanza, se observa que en el lado inferior izquierdo bajo el rubro "Subcontratación" se encuentra el RFC PUB0504284T8, mismo que aparece en la factura que agregó la peticionaria donde el emisor es la empresa PUBLISEG, S.A.P.I. DE C.V. SOFOM E.N.R., en este sentido, tanto la empresa PAECC de México Servicios Administrativos, S.A. de C.V. como la empresa PUBLISEG,



S.A.P.I. DE C.V. SOFOM E.N.R. no realizaron ninguna manifestación al respecto, por lo que dicha probanza opera como presunción a favor de la peticionaria.

IV. Reporte de semanas cotizadas emitido por Instituto Mexicano del Seguro Social.

Al respecto, de la constancia se desprende el nombre del patrón que dio de alta a la peticionaria ante el Instituto Mexicano del Seguro Social siendo PAECC de México Servicios Administrativos, S.A. de C.V., en este sentido, tanto la empresa PAECC de México Servicios Administrativos, S.A. de C.V. como la empresa PUBLISEG, S.A.P.I. DE C.V. SOFOM E.N.R. no realizaron ninguna manifestación al respecto, por lo que dicha probanza opera como presunción a favor de la peticionaria.

b) Como medio de prueba la empresa Publiseg, SAPI de C.V., SOFOM, ENR ofrece:

- I. La instrumental pública de actuaciones. Consistente en el expediente en que se actúa y en todo aquello que beneficie a los intereses de mi representada. Dentro de esta prueba y entre otras constancias se ofrece especialmente el escrito inicial de demanda como el de contestación a la misma para acreditar los siguientes extremos.

Dicha probanza se desahoga dada su propia y especial naturaleza.

- II. La presuncional legal y humana, en todo aquello que beneficie a los intereses de mi representada.

Al respecto dicha prueba se desahoga dada su propia y especial naturaleza.

- III. La confesional de \_\_\_\_\_ quien personalmente deberá absolver las posiciones y preguntas que se le formulen el día de la audiencia que al efecto esta autoridad señale.

Adicionalmente, en fecha 3 de marzo de 2020, se desahogó la enunciada probanza, en la cual se realizaron las siguientes manifestaciones:

**En uso de la palabra, la licenciada Isabel Seseña González, indica:**

Que en este acto procedo a realizar las posiciones que deberán ser contestadas por la C.

Uno.- Que la absolvente se abstuvo de prestar cualquier servicio para mi representada PUBLISEG, SAPI DE CV, SOFOM, ENR.

**En respuesta, la peticionaria**

**, indica:**



No me abstuve de presentar mis servicios en prestarlos para la empresa PUBLISEG, SAPI DE CV, SOFOM, ENR desde el 5 de diciembre del año 2016 hasta el 17 de septiembre de 2018.

**En uso de la palabra, la Lic. Isabel Seseña González, indica:**

Dos.- Que la absolvente nos indique qué empresa pagaba sus servicios.

**En uso de la palabra, la peticionaria \_\_\_\_\_, indica:**

Mi recibo de pago era emitido por PAECC, bajo la razón social de PUBLISEG, SAPI DE CV, SOFOM, ENR.

**En uso de la palabra, la Lic. Isabel Seseña González, indica:**

Tres.- Que diga la absolvente quién aparece como su patrón y persona que la dio de alta ante el Instituto Mexicano del Seguro Social en la fecha que refiere estuvo laborando.

**En uso de la palabra, la peticionaria \_\_\_\_\_, indica:**

Estoy dada de alta por PAECC con una subcontratación por parte de PUBLISEG, SAPI DE CV, SOFOM, ENR, con el RFC PUB0504284T8, tal y como se muestra en el CFDI emitido por PAECC.

**En uso de la palabra, la Lic. Isabel Seseña González, indica:**

Que no se formulan más posiciones, sin embargo se hace notar a esta autoridad que de las propias respuestas de la **C.** \_\_\_\_\_, se desprende que tuvo diverso patrón a mi representada y por lo tanto no hay cabida a ningún acto discriminatorio por parte de mi representada, toda vez que jamás existió algún vínculo laboral que diera espacio a la discriminación que alega.

**En uso de la palabra, el Lic. Armando Delgado Villanueva, indica:**

Que en este acto se manifiesta que no le asiste la razón a la moral PUBLISEG, SAPI DE CV, SOFOM, ENR toda vez que entre PAECC y PUBLISEG, SAPI DE CV, SOFOM, ENR, siempre ha existido una relación comercial y concomitante, por lo cual resultan responsables solidariamente de la relación laboral con la **C.** \_\_\_\_\_, ya que del testimonio que aporta los investigados se puede observar la coincidencia de los accionistas y/o directivos, y en la documental pública conocida como recibo fiscal o CFDI que obra agregado al presente expediente, el cual cuenta con el triple sello, es decir; sello digital del emisor, sello digital del SAT y cadena original del complemento de certificación digital del SAT, señala literalmente la palabra subcontratación con el RFC de la hoy investigada compareciente, el cual es: PUB0504284T8, mismo que es conteste y por coincidir con los instrumentos notariales exhibidos por la investigada compareciente, debiendo ser tomado en cuenta y resolver lo más favorable a los intereses de la peticionaria en atención al principio *pro persona* y por estar apegado a derecho.



Al respecto la licenciada Isabel Seseña González en representación de la empresa Publiseg, SAPI de C.V., SOFOM, ENR manifestó que al no existir una relación laboral la conducta discriminatoria no existió, en ese sentido este Consejo no es el ente para ahondar sobre la existencia o inexistencia de la relación laboral entre las referidas empresas con la peticionaria, sin embargo, de las manifestaciones hechas por se desprende que sus recibos de pago eran expedidos por la empresa PAECC bajo una subcontratación de la empresa Publiseg, SAPI de C.V., SOFOM, ENR, mencionado así en el CFDI emitido por la empresa Publiseg, SAPI de C.V., SOFOM, ENR bajo el RFC PUB0504284T8, sin que de ello la abogada Isabel Seseña González en representación de la empresa Publiseg, SAPI de C.V., SOFOM, ENR realizara una manifestación al respecto, por lo que dicha probanza opera como presunción a favor de la peticionaria.

- IV. El informe que en vía de documental se sirva rendir el Instituto Mexicano del Seguro Social, respecto a Alejandra Vázquez Pérez.

Al respecto, como medio de prueba solicitada se rinda informe el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) y con ello acreditar la no relación laboral, al respecto, del análisis del expediente, de los hechos que dieron inicio a la presente queja, la peticionaria manifestó que firmó contrato por medio del outsourcing PAECC de México Servicios Administrativos, S.A. de C.V., por lo que se deduce que fue éste quien se ostenta como su patrón y quien la debió de haber inscrito en el IMSS, acción que se refuerza con el reporte de semanas cotizadas emitido por Instituto Mexicano del Seguro Social exhibido por la peticionaria, por lo no se admite el desahogo de la misma.

17-21

Por lo anterior, es importante señalar, que la defensa de la empresa PUBLISEG, S.A.P.I. DE C.V. SOFOM E.N.R. 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 por ende no existió una relación de trabajo, una subordinación, un pago o retribución o elemento para la procedencia de la relación laboral, negando con ello los hechos manifestados por la peticionaria. En ese orden de ideas, se recalca que 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. La peticionaria manifestó que realizó actividades específicas para la empresa PUBLISEG, S.A.P.I. DE C.V. SOFOM E.N.R., exhibiendo diversos documentos que la relaciona con dicha empresa, mismos que no fueron objetados ni por la empresa PUBLISEG, S.A.P.I. DE C.V. SOFOM E.N.R. o por la empresa PAECC de México Servicios Administrativos, S.A. de C.V. destacando que dichas actividades que realizaba la peticionaria se suspendieron cuando la empresa se enteró de su embarazo a quien se le manifestó que como iba a faltar por su periodo de incapacidad por maternidad no les convenía .



En ese sentido, de las pruebas ofrecidas por la peticionaria no se aprecia que la empresa PAECC de México Servicios Administrativos, S.A. de C.V. o la empresa PUBLISEG, S.A.P.I. DE C.V. SOFOM E.N.R. hubieren desvirtuado o debatido lo manifestado, cuando en todo momento tuvieron conocimiento de las actuaciones del expediente de mérito, aunado a que no respondió a los informes solicitados por el COPRED la empresa PAECC de México Servicios Administrativos, S.A. de C.V., de las únicas constancias que obran en el expediente, la empresa PUBLISEG, S.A.P.I. DE C.V. SOFOM E.N.R se pronunció únicamente en la negación de la existencia de una relación laboral, sin que creará convicción al Consejo de que no hubo ningún tipo de relación civil, mercantil o de otra índole, por lo que no se demostró de manera objetiva y razonable que el trato diferencial que se ejerció en contra de la peticionaria no tenía un propósito ni efecto discriminatorio. En ese sentido, “al existir un trato diferencial con base en una categoría sospechosa de discriminación”<sup>11</sup>, 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.

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>12</sup>.”

18-21

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 PUBLISEG, S.A.P.I. DE C.V. SOFOM E.N.R. 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.

Por otra parte, la empresa PAECC de México Servicios Administrativos, S.A. de C.V. no rindió informe o realizó manifestación alguna de los hechos motivos de la queja, siendo éste el principal responsable al ser el patrón de la peticionaria, por lo que no existentes elementos a su favor.

<sup>11</sup> “CATEGORÍA SOSPECHOSA. SU ESCRUTINIO”. Jurisprudencia Constitucional. Semanario Judicial de la Federación. Septiembre 2016. Registro 2012589.

<sup>12</sup> CrIDH. “Caso Duque vs. Colombia”. Sentencia de 26 de febrero de 2016, p. 106.



Sin embargo es importante reiterar lo siguiente, este consejo no establece la existencia o inexistencia de una relación laboral, eso compete a las autoridades laborales, sin embargo, es posible determinar la existencia de una conducta discriminatoria en supuestos en los que no existe una relación laboral, pudiendo existir una conducta discriminatoria entre un proveedor de servicios y sus clientes, una persona que transita por un local o cualquier otra que puede ver violentado un derecho como consecuencia de las decisiones que tome la señalada como responsable. En este caso, no es necesario acreditar la existencia de una relación laboral entre las responsables y la peticionaria, bastando el hecho de que tanto Publiseg, SAPI de C.V., SOFOM, ENR, como PAECC de México Servicios Administrativos, S.A. de C.V. tuvieron en algún momento una posición de poder frente a la peticionaria y facultad de decisión sobre su permanencia en el empleo que, si bien pudiera no corresponder a una realidad jurídica, en los hechos no cabe duda que hubo una relación de subordinación entre la peticionaria y las partes señaladas como responsables. Sin que las mismas expusieran un motivo razonable que pudiera destruir la presunción que existe a favor de la peticionaria derivado de su pertenencia a un sector ubicado en las denominadas categorías sospechosas.<sup>13</sup>

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.

19-21

Sumado a esto, este Consejo considera que dadas las evidencias relacionadas, se crea la convicción de que existió un acto de discriminación en razón de sexo por parte de ambas empresas señaladas como responsables de los hechos con base en el siguiente criterio emitido por la Suprema Corte de Justicia de la Nación: ***“Así, la discriminación por razón de sexo comprende aquellos tratamientos peyorativos que se fundan, no sólo en la pura y simple constatación del sexo de la víctima, sino también en la concurrencia de razones o circunstancias que tengan con aquél una conexión directa e inequívoca. En estas condiciones, el embarazo es un elemento o factor diferencial que, por razones obvias, incide de forma exclusiva sobre las mujeres y que no puede acarrear, conforme a la interdicción de la discriminación por razón de sexo, perjuicios a las trabajadoras. Por tanto, las decisiones extintivas de una relación laboral basadas en el embarazo, al afectar exclusivamente a la mujer, constituyen una***

<sup>13</sup> **CARGA DINÁMICA DE LA PRUEBA. SUPUESTOS EN LOS QUE LA AUTORIDAD JURISDICCIONAL PUEDE EXCEPCIONALMENTE REVERTIR LA CARGA DE LA PRUEBA.** Undécima Época Registro: 2023556 Instancia: Primera Sala Tipo de Tesis: Aislada Fuente: Semanario Judicial de la Federación Publicación: viernes 17 de septiembre de 2021 10:26 h Materia(s): (Civil) Tesis: 1a. XXXVII/2021 (10a.)



*discriminación por razón de sexo, proscrita por los artículos 1o., párrafo quinto, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y 1, numeral 1, de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, en razón de que estas disposiciones contienen un catálogo enunciativo, mas no limitativo de los motivos de discriminación.*<sup>14</sup>

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 en la Ciudad de México respecto a los hechos imputados al personal de la empresa PAECC de México Servicios Administrativos, S.A. de C.V. y a la empresa PUBLISEG, SAPI DE C.V. SOFOM E.N.R, denunciados en el expediente **COPRED/CAyC/Q-175-2018**;

20-21

## V. RESUELVE

**PRIMERO.** Con fundamento en el artículo 82 y 83 de la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación en la Ciudad de México, 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 las empresas PAECC de México Servicios Administrativos, S.A. de C.V. y PUBLISEG, S.A.P.I. DE C.V. SOFOM E.N.R., implementen 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.

<sup>14</sup> **DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE SEXO. LA CONSTITUYEN LAS DECISIONES EXTINTIVAS DE UNA RELACIÓN LABORAL BASADAS EN EL EMBARAZO, AL AFECTAR EXCLUSIVAMENTE A LA MUJER.** Suprema Corte de Justicia de la Nación. Registro digital: 2010843, Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito, Décima Época, Materias(s): Constitucional, Tesis: XI.1o.A.T.4 CS (10a.), Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Libro 26, Enero de 2016, Tomo IV, página 3311, Tipo: Aislada



GOBIERNO DE LA  
CIUDAD DE MÉXICO

CONSEJO PARA PREVENIR Y ELIMINAR LA DISCRIMINACIÓN  
DE LA CIUDAD DE MÉXICO  
COORDINACIÓN DE ATENCIÓN Y EDUCACIÓN

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 de la Ciudad de México, podrá interponer recurso de inconformidad en los términos del Título Cuarto de la Ley del Procedimiento Administrativo de la Ciudad de México, 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 remítase el expediente al archivo.

21-21

  
Lic. Alfonso García Castillo

Coordinador de Atención y Capacitación

Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México

Ciudad de México, 3 de noviembre de 2021

