



CONSEJO PARA PREVENIR Y
ELIMINAR LA DISCRIMINACIÓN
DE LA CIUDAD DE MÉXICO

OPINIÓN JURÍDICA

COPRED/Q/02-2013

Expedientes:

Principal **COPRED/DCND/Q-046-2013** y
25 expedientes acumulados

Solicitantes: Nora Abigail Beltrán
Pacheco y 25 mujeres embarazadas

Análisis: Discriminación contra 26
mujeres embarazadas despedidas
injustificadamente de sus centros de
trabajo

Instancias involucradas: 25 centros
laborales en la Ciudad de México

PRESENTACIÓN

En mayo de 2013, el Secretario del Trabajo y Fomento al Empleo del Gobierno del Distrito Federal, Lic. Carlos Navarrete Ruiz, en acuerdo con la C. Jacqueline L'Hoist Tapia, Presidenta del Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México (COPRED), determinaron que las demandas ciudadanas presentadas ante la Procuraduría de la Defensa del Trabajo del Distrito Federal por violaciones a los derechos laborales de las y los trabajadores, de las cuales se desprendieran posibles actos de discriminación, fueran canalizadas al COPRED con el objeto de ser atendidas conforme a lo establecido en la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación del Distrito Federal y del Estatuto Orgánico en la materia.

A raíz de este acuerdo de colaboración, entre el 02 de mayo y el 30 de agosto del presente año, la Procuraduría de la Defensa del Trabajo del Distrito Federal con fundamento en los artículos 2° párrafo segundo, 164, 165 y 170 de la Ley Federal del Trabajo y artículo 16 fracción II del Reglamento de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo del Distrito Federal, canalizó a este Consejo 24 casos por presunta discriminación en contra de 24 mujeres que decidieron ejercer su derecho a la maternidad, posteriormente se integraron 2 casos más que acudieron directamente al COPRED. Como parte del procedimiento que señalan los artículos 66, 67, 69, 70, 73, 74 y 86 del Estatuto Orgánico del Consejo, se iniciaron 26 expedientes de Queja.



CONSEJO PARA PREVENIR Y
ELIMINAR LA DISCRIMINACIÓN
DE LA CIUDAD DE MÉXICO

La Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación del Distrito Federal refiere que el COPRED es un órgano descentralizado del Gobierno del Distrito Federal, sectorizado a la Secretaría de Desarrollo Social, responsable de emitir los lineamientos generales de políticas públicas en materia de combate a la discriminación en la Ciudad de México. El artículo 37 de la citada Ley, otorga al Consejo atribuciones para promover el derecho a la igualdad y la no discriminación de las personas, grupos y comunidades en situación de discriminación mediante acciones de sensibilización, educación, capacitación, atención y orientación ciudadana, así como para emitir Opiniones Jurídicas y pronunciamientos en torno a temas relacionados con la no discriminación.

Esta Opinión Jurídica se emite con fundamento en los artículos 90, 91 fracción VI y 92 del Estatuto Orgánico del Consejo, en razón de haberse acreditado el acto de discriminación en agravio de las 26 mujeres que, por el hecho de haber optado por ejercer su derecho a la maternidad, fueron despedidas de manera injustificada de sus centros de trabajo, negándoles con motivo de ello, los derechos y prestaciones que otorga la Ley en la materia.

De conformidad con los artículos 6º fracción II y 16 párrafo segundo de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; artículos 2 y 5 de la Ley de Protección de Datos Personales para el Distrito Federal; artículo 4 fracción II, VII, VIII y XV, artículos 36 y 38 fracción I de la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública del Distrito Federal, en la presente Opinión Jurídica se mencionan el nombre de las personas peticionarias bajo su expreso consentimiento. En el caso del expediente principal **COPRED/DCND/Q-046-2013**, la peticionaria **Nora Abigail Beltrán Pacheco**, manifestó su autorización para hacer público su nombre en esta Opinión Jurídica.



CONSEJO PARA PREVENIR Y
ELIMINAR LA DISCRIMINACIÓN
DE LA CIUDAD DE MÉXICO

HECHOS Y PROCEDIMIENTO DE INTERVENCIÓN

El 7 de junio del presente año, a través de la red social *Twitter*, la **C. Nora Abigail Beltrán Pacheco**, realizó una denuncia pública mediante la cual señaló:

“La empresa grupo Fishers’s me acaba de despedir porque estoy embarazada estoy siendo discriminada” (sic)

“Me despiden por estar embarazada en grupo Fisher’s me quitan mis derechos de maternidad y me reportan con menos en el IMSS” (sic)

“A mis 27 semanas de embarazo Norberto Treviño me trata mal, daniel lopez, oscar sosa grupo Fisher’s me despide por embarazo” (sic)

Debido a que el artículo 66 del Estatuto Orgánico del Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México, establece que es necesaria una solicitud de parte de la persona agraviada para iniciar con un procedimiento de queja, personal del área de atención y orientación ciudadana estableció contacto con la **C. Nora Abigail Beltrán Pacheco**, a través de la red social *Twitter*, así como por teléfono, a fin de poner a su disposición los servicios del COPRED.

Asimismo, al tener conocimiento del caso, el Secretario del Trabajo y Fomento al Empleo, Lic. Carlos Navarrete Ruíz solicitó a la Presidenta de este Consejo, la colaboración para asistir a una reunión con la peticionaria **Nora Abigail Beltrán Pacheco**, y conocer de manera directa su caso. A dicho encuentro acudió el Lic. Fernando Valdivia Hurtado, Procurador de la Defensa del Trabajo del Distrito Federal, el Lic. Iván Ricardo Pérez Vitela, Director de Cultura por la No Discriminación del COPRED, así como la peticionaria y su representante legal.

Una vez escuchado el testimonio de la peticionaria, el Lic. Carlos Navarrete Ruiz instruyó a la Procuraduría de la Defensa del Trabajo del Distrito Federal dar puntual seguimiento al procedimiento conciliatorio que marca la Ley Federal del Trabajo en los artículos 523 fracciones III y IV, 530 fracciones I y III; el Reglamento Interior de la Administración Pública del Distrito Federal, artículo 119 Quater, fracciones XV, XVII y XXVII; la Ley de Procedimiento Administrativo del Distrito Federal en su artículo 44 y el Reglamento de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo del Distrito Federal en sus artículos 3 fracciones I y II, 14 fracción XXVIII, 16 fracción V y 17 fracción III.

Por parte de este Consejo, se orientó a la peticionaria para iniciar el procedimiento de Queja, además de señalarse que se trabajaría en coordinación y cooperación con la Procuraduría de la Defensa del Trabajo del Distrito Federal.

Derivado de lo anterior y con el objeto de atender la denuncia pública que realizó la peticionaria, el 13 de junio de 2013 acudió a COPRED para entrevistarla, momento en que relató los siguientes hechos:



CONSEJO PARA PREVENIR Y
ELIMINAR LA DISCRIMINACIÓN
DE LA CIUDAD DE MÉXICO

Trabajaba desde hace 1 año, 9 meses como “Big Leader” (vendedora) en Big’s Bar, empresa del Grupo Fisher’s. Aproximadamente el 7 de enero de 2013, le notificó a su jefe Daniel López que estaba embarazada, éste manifestó que no podría realizar las actividades que le correspondían y que su “panza” no daría buen aspecto a los clientes. Por lo que le pidió que se presentara al día siguiente al corporativo de la empresa para que explicara lo de su embarazo. En el corporativo, Norberto Treviño, director de Recursos Humanos, le manifestó que su embarazo se convertía en un problema, pero ella continuó laborando.

Desde que notificó a sus jefes su condición de embarazo comenzó a recibir actos de “hostigamiento laboral” con la intención de “cansarla”: por ejemplo, de miércoles a sábado la colocaron en un proyecto llamado “La Fruta Mágica”, actividad que implicaba estar de pie de 4 a 6 horas, su jefe le indicó que debía usar tacones de 12 centímetros de alto sin permitirle cambiar de calzado ni tener periodos de descanso, es costumbre para las empleadas que desempeñan esa actividad que se les permita cambiar de calzado al cabo de algún tiempo, a fin de que puedan descansar un poco.

Durante tres semanas sus superiores la mandaron a realizar esta actividad en el Big’s Bar de Cuautitlán Izcalli, situación que también era irregular pues habitualmente se encontraba en la sucursal de Polanco, además de que esta sucursal de Big’s Bar en Cuautitlán Izcalli tiene área de fumadores, obligándola a permanecer en ella. Al mencionarle a su jefe, Daniel López, que esta situación era riesgosa para su estado y solicitarle que la cambiara de sucursal, éste se negó a hacerlo y puso en duda su embarazo por lo que le solicitó un comprobante del IMSS que lo acreditara. En una reunión con Aline Asencio, supervisora, acuerdan enviarla a otras áreas, recortando su horario, cuando presentó su comprobante de embarazo, la supervisora le manifestó que no lo haría válido.

Siguieron los hostigamientos por varios meses, comenzaron a vigilarla constantemente, se negaron a pagarle las horas trabajadas en el día festivo del 01 de mayo, pago que exigió y que le liquidaron hasta el 20 de mayo de 2013; así también, le indicaron que su incapacidad médica se la pagarían con el sueldo mínimo.

El 06 de junio de 2013, se presentó al área de Recursos Humanos de la empresa y el responsable, Norberto Treviño le indicó que desde ese momento ya no trabajaba para la empresa, señalándole que le correspondían \$24,000.00 de liquidación o si prefería podía iniciar demanda, la peticionaria



CONSEJO PARA PREVENIR Y
ELIMINAR LA DISCRIMINACIÓN
DE LA CIUDAD DE MÉXICO

no aceptó que la despidieran ni el monto de liquidación que le planteaban y le pidió que le diera por escrito su baja de la empresa a fin de que no la acusaran de abandono de trabajo; solicitud ante la que Norberto Treviño se negó, testimonio que se encuentra registrado en un video que después subió al canal de videos por internet de You Tube.¹

La peticionaria también denunció que al ingresar a laborar la hicieron firmar un documento en blanco, por lo que podrían aparentar su renuncia voluntaria.

Por los hechos anteriores se decidió iniciar el expediente de queja **COPRED/DCND/Q-046-2013** acorde a lo establecido en los artículos 35 fracción V, 37 fracción XXIII, 54, 55 de la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación del Distrito Federal, así como de los artículos 66 y 86 del Estatuto Orgánico de este Consejo, pues lo narrado por la peticionaria fue calificado como presuntos actos de discriminación de conformidad con los artículos 5° y 6° fracción XXXIII donde se menciona que se considerará como conducta discriminatoria condicionar, limitar o restringir las oportunidades de empleo, permanencia o ascenso laborales en razón de: embarazo, discapacidad, edad en los términos de la legislación laboral vigente; por tener la calidad de persona egresada de alguna institución pública o privada de educación; por motivaciones injustificadas de salud y por antecedentes penales.

Posteriormente al inicio del expediente citado, en el periodo comprendido entre el 02 de mayo y el 30 de agosto del presente año, el COPRED recibió 25 casos de mujeres embarazadas que fueron despedidas injustificadamente de su empleo, de las cuales 23 fueron canalizadas por la Procuraduría de la Defensa del Trabajo del Distrito Federal y 2 acudieron de manera directa a presentar una queja por discriminación, enterándose de los servicios del Consejo a través de su divulgación en medios de comunicación. El común denominador en todos los casos fue el despido injustificado a partir de que las peticionarias reportaron su embarazo a la parte empleadora.

En cumplimiento a los artículos 54 y 55 de la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación del Distrito Federal y 66, 67, 69 y 73 del Estatuto Orgánico del Consejo, se iniciaron los siguientes expedientes de Queja:

¹ <http://www.youtube.com/watch?v=o5jlW5flqI0>



CONSEJO PARA PREVENIR Y
ELIMINAR LA DISCRIMINACIÓN
DE LA CIUDAD DE MÉXICO

| | | |
|-------------------------------|-------------------------------|-------------------------------|
| COPRED/DCND/Q-029-2013 | COPRED/DCND/Q-050-2013 | COPRED/DCND/Q-064-2013 |
| COPRED/DCND/Q-030-2013 | COPRED/DCND/Q-051-2013 | COPRED/DCND/Q-065-2013 |
| COPRED/DCND/Q-032-2013 | COPRED/DCND/Q-052-2013 | COPRED/DCND/Q-067-2013 |
| COPRED/DCND/Q-035-2013 | COPRED/DCND/Q-054-2013 | COPRED/DCND/Q-068-2013 |
| COPRED/DCND/Q-037-2013 | COPRED/DCND/Q-055-2013 | COPRED/DCND/Q-072-2013 |
| COPRED/DCND/Q-042-2013 | COPRED/DCND/Q-057-2013 | COPRED/DCND/Q-073-2013 |
| COPRED/DCND/Q-043-2013 | COPRED/DCND/Q-058-2013 | COPRED/DCND/Q-078-2013 |
| COPRED/DCND/Q-045-2013 | COPRED/DCND/Q-059-2013 | COPRED/DCND/Q-079-2013 |
| COPRED/DCND/Q-046-2013 | COPRED/DCND/Q-061-2013 | |

Acorde a lo establecido en el artículo 86 del Estatuto Orgánico del Consejo, se procedió a proponer en cada uno de ellos el proceso de conciliación que marca el ámbito de competencia, primeramente a la parte peticionaria y posteriormente a la parte agraviante, presunta responsable de conductas discriminatorias.

En caso del expediente de queja **COPRED/DCND/Q-046-2013** de la peticionaria **Nora Abigail Beltrán Pacheco**, se convocó en dos ocasiones a la empresa involucrada cuya razón social es Grupo Fisher's, S.A. de C. V., y/o Impulsora Laboral, S.A. de C.V., y/o Casa Mallorca Plateada, S. de R. L. de C.V., a fin de sostener una reunión de conciliación con la peticionaria. Se trató de notificar el procedimiento de queja que los involucraba y se buscó una entrevista con las personas mencionadas en los hechos, no obstante lo anterior, personal de la empresa en cita se negó a recibir las notificaciones, así como a establecer cualquier tipo de comunicación con esta institución.

La ruta de atención que se desarrolló en cada uno de los expedientes y el resultado de la tramitación de las quejas ante el COPRED, se describe en el Anexo 1 de esta Opinión Jurídica. (Ver Anexo 1)

Asimismo a partir de la estrecha colaboración establecida entre ambas instituciones, la Procuraduría de la Defensa del Trabajo del Distrito Federal mantuvo informado a este Consejo de la ruta de atención que se siguió en esa instancia de defensa de los derechos laborales para el caso de Nora Abigail y para los otros expedientes de queja, resultando en una sinergia institucional de apoyo integral para la defensa de los derechos humanos. (Ver anexo 2)



CONSEJO PARA PREVENIR Y
ELIMINAR LA DISCRIMINACIÓN
DE LA CIUDAD DE MÉXICO

FUNDAMENTACIÓN JURÍDICA

El Convenio 111 de la Organización Internacional del Trabajo, relativo a la Discriminación en materia del Empleo y Ocupación² menciona en su artículo primero que:

Artículo 1. A los efectos de este Convenio, el término "discriminación" comprende:

- a) Cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación;*
- b) Cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación, que podrá ser especificada por el Miembro interesado previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y con otros organismos apropiados.*

La Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer (CEDAW) ratificada por el Estado Mexicano en 1981, define la discriminación de la siguiente forma y menciona las obligaciones que los Estados parte adquieren para combatirla:

A los efectos de esta Convención, la expresión "discriminación contra la mujer" denotará toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o 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.

Artículo 2

Los Estados Partes condenan la discriminación contra la mujer en todas sus formas, convienen en seguir, por todos los medios apropiados y sin dilaciones, una política encaminada a eliminar la discriminación contra la mujer y, con tal objeto, se comprometen a:

...

- e) Tomar todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer practicada por cualesquiera personas, organizaciones o empresas.*

...

² Este Convenio fue adoptado el 25 de junio de 1958, en la 42 Reunión de la OIT, ratificado por México el 11 de septiembre de 1962.



CONSEJO PARA PREVENIR Y
ELIMINAR LA DISCRIMINACIÓN
DE LA CIUDAD DE MÉXICO

Artículo 11

1. *Los Estados Partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo a fin de asegurar a la mujer, en condiciones de igualdad con los hombres, los mismos derechos, en particular:*

a) El derecho al trabajo como derecho inalienable de todo ser humano;

b) El derecho a las mismas oportunidades de empleo, inclusive a la aplicación de los mismos criterios de selección en cuestiones de empleo;

c) El derecho a elegir libremente profesión y empleo, el derecho al ascenso, a la estabilidad en el empleo y a todas las prestaciones y otras condiciones de servicio, y el derecho a la formación profesional y al readiestramiento, incluido el aprendizaje, la formación profesional superior y el adiestramiento periódico;

...

f) El derecho a la protección de la salud y a la seguridad en las condiciones de trabajo, incluso la salvaguardia de la función de reproducción.

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;

b) Implantar la licencia de maternidad con sueldo pagado o con prestaciones sociales comparables sin pérdida del empleo previo, la antigüedad o los beneficios sociales;

...

d) Prestar protección especial a la mujer durante el embarazo en los tipos de trabajos que se haya probado puedan resultar perjudiciales para ella.³

³ En protocolo facultativo de la CEDAW entro en vigor en 2002 para nuestro país.



CONSEJO PARA PREVENIR Y
ELIMINAR LA DISCRIMINACIÓN
DE LA CIUDAD DE MÉXICO

El Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, adoptado en 1966 y ratificado por el Estado Mexicano en 1981 expresa en el artículo 26 que:

Todas las personas son iguales ante la ley y tienen derecho sin discriminación a igual protección de la ley. A este respecto, la ley prohibirá toda discriminación y garantizará a todas las personas protección igual y efectiva contra cualquier discriminación por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social.

El Convenio 103 de la Organización Internacional del Trabajo emitido en los años cincuentas fue revisado y sus modificaciones sentaron las bases para el Convenio 183 adoptado en el año 2000, mismo que fue denominado *Convenio sobre la protección de la maternidad*, este instrumento marca las directrices de las normas que protegerán a la maternidad.⁴ Algunas de sus determinaciones se citan a continuación:

Protección del Empleo y No Discriminación

Artículo 8

1. Se prohíbe al empleador que despida a una mujer que esté embarazada, o durante la licencia mencionada en los artículos 4 o 5, o después de haberse reintegrado al trabajo durante un período que ha de determinarse en la legislación nacional, excepto por motivos que no estén relacionados con el embarazo, el nacimiento del hijo y sus consecuencias o la lactancia. La carga de la prueba de que los motivos del despido no están relacionados con el embarazo o el nacimiento del hijo y sus consecuencias o la lactancia incumbirá al empleador.

2. Se garantiza a la mujer el derecho a retornar al mismo puesto de trabajo o a un puesto equivalente con la misma remuneración, al término de la licencia de maternidad.

Artículo 9

1. Todo Miembro debe adoptar medidas apropiadas para garantizar que la maternidad no constituya una causa de discriminación en el empleo, con inclusión del acceso al empleo, y ello no obstante el párrafo 1 del artículo 2.

2. Las medidas a que se hace referencia en el párrafo anterior incluyen la prohibición de que se exija a una mujer que solicita un empleo que se someta a un examen para comprobar si está o no embarazada o bien que presente un certificado de dicho

⁴ Es de observarse de que, a pesar de que México no forma parte de este Convenio en su legislación contempla varios de los derechos establecidos.



CONSEJO PARA PREVENIR Y
ELIMINAR LA DISCRIMINACIÓN
DE LA CIUDAD DE MÉXICO

examen, excepto cuando esté previsto en la legislación nacional respecto de trabajos que:

- (a) estén prohibidos total o parcialmente para las mujeres embarazadas o lactantes, o*
- (b) puedan presentar un riesgo reconocido o significativo para la salud de la mujer y del hijo.*

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, establece en el artículo 1º, que:

En los Estados Unidos Mexicanos todas las personas gozaran de los derechos humanos reconocidos en esta Constitución y en los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte, así como de las garantías para su protección, cuyo ejercicio no podrá restringirse ni suspenderse, salvo en los casos y bajo las condiciones que esta Constitución establece.

...

Queda prohibida toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias sexuales, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas.

El artículo 123, fracción V constitucional refiere respecto a las mujeres embarazadas en los espacios de trabajo los siguientes derechos:

V.- Las mujeres durante el embarazo no realizarán trabajos que exijan un esfuerzo considerable y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación; gozaran forzosamente de un descanso de seis semanas anteriores a la fecha fijada aproximadamente para el parto y seis semanas posteriores al mismo, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por la relación de trabajo.

Ley Federal del Trabajo, establece en su artículo 2, párrafo cuarto y quinto:

Se tutela la igualdad sustantiva o de hecho de trabajadores y trabajadoras frente al patrón.

La igualdad sustantiva es la que se logra eliminando la discriminación contra las mujeres que menoscaba o anula el reconocimiento, goce o ejercicio de sus derechos humanos y las libertades fundamentales en el ámbito laboral. Supone el acceso a las mismas oportunidades, considerando las diferencias biológicas, sociales y culturales de mujeres y hombres.

El artículo 3, párrafo segundo refiere:



CONSEJO PARA PREVENIR Y
ELIMINAR LA DISCRIMINACIÓN
DE LA CIUDAD DE MÉXICO

No podrán establecerse condiciones que impliquen discriminación entre los trabajadores por motivo de origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otro que atente contra la dignidad humana.

Artículo 3o. Bis.- Para efectos de esta Ley se entiende por:

a) Hostigamiento, el ejercicio del poder en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en el ámbito laboral, que se expresa en conductas verbales, físicas o ambas;

Artículo 51.- Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el trabajador:

II. Incurrir el patrón, sus familiares o cualquiera de sus representantes, dentro del servicio, en faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amenazas, injurias, hostigamiento y/o acoso sexual, malos tratamientos u otros análogos, en contra del trabajador, cónyuge, padres, hijos o hermanos;

...

El título quinto, denominado Trabajo de las Mujeres, expresa:

Artículo 165.- Las modalidades que se consignan en este capítulo tienen como propósito fundamental, la protección de la maternidad.

Artículo 170.- Las madres trabajadoras tendrán los siguientes derechos:

I. Durante el período del embarazo, no realizarán trabajos que exijan esfuerzos considerables y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación ...;

...

VI. A regresar al puesto que desempeñaban, siempre que no haya transcurrido más de un año de la fecha del parto; y

VII. A que se computen en su antigüedad los períodos pre y postnatales.

La Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación del Distrito Federal, define en su artículo 4º fracción XX a la Violencia Laboral como:

XX. Es aquella que ocurre cuando se presenta la negativa a contratar a la víctima o a respetar su permanencia o condiciones generales de trabajo; la descalificación del trabajo realizado, las amenazas, la intimidación, las humillaciones, la explotación y todo tipo de discriminación.



CONSEJO PARA PREVENIR Y
ELIMINAR LA DISCRIMINACIÓN
DE LA CIUDAD DE MÉXICO

Asimismo la Ley, refiere lo siguiente en su artículo 5º:

“... Queda prohibida cualquier forma de discriminación, entendiéndose por esta la negación, exclusión, distinción, menoscabo, impedimento o restricción de alguno o algunos de los derechos humanos de las personas, grupos y comunidades 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, lengua, sexo, género, identidad indígena, 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 o preferencia sexual, estado civil, por su forma de pensar, vestir, actuar, gesticular, por tener tatuajes o perforaciones corporales o cualquier otra que tenga por efecto anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, de los derechos y libertades fundamentales, así como la igualdad de las personas...”

Del mismo modo, el artículo 6º establece que en términos del artículo 5º de dicha Ley, se consideran como conductas discriminatorias:

XXXIII. Condicionar, limitar o restringir las oportunidades de empleo, permanencia o ascenso laborales en razón de: embarazo, discapacidad, edad en los términos de la legislación laboral vigente; por tener la calidad de persona egresada de alguna institución pública o privada de educación; por motivaciones injustificadas de salud y por antecedentes penales;

La Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación del Distrito Federal también señala en su capítulo II las medidas generales a favor de la igualdad de oportunidades para los entes públicos con respecto a grupos en situación de discriminación, señalando lo siguiente:

Artículo 13.- Los entes públicos, en el ámbito de su competencia y atribuciones, llevarán a cabo, entre otras medidas de prevención destinadas a eliminar la discriminación de las personas, grupos y comunidades en situación de discriminación que habitan o transitan el Distrito Federal, las siguientes:

VIII. Garantizar el acceso y la accesibilidad a los servicios de atención médica tomando en consideración el consentimiento previo e informado y brindarlos con pleno respeto a la dignidad humana e intimidad para impedir cualquier forma de coerción, tales como la esterilización sin consentimiento o pruebas obligatorias de enfermedades de transmisión sexual, detección de VIH/sida, o de embarazo como condición para el empleo;



CONSEJO PARA PREVENIR Y
ELIMINAR LA DISCRIMINACIÓN
DE LA CIUDAD DE MÉXICO

X. Fomentar campañas de sensibilización dirigidas a las y los empleadores para evitar toda forma de discriminación en la contratación, capacitación, ascenso o permanencia en el empleo;

La Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Distrito Federal considera la violencia laboral misma que define en su artículo 7:

Artículo 7. Las modalidades de violencia contra las mujeres son:

...

II. Violencia Laboral: Es aquella que ocurre en cuando se presenta la negativa a contratar a la víctima o a respetar su permanencia o condiciones generales de trabajo; la descalificación del trabajo realizado, las amenazas, la intimidación, las humillaciones, la explotación y todo tipo de discriminación por condición de género;

...

Esta misma ley establece lineamientos en materia de prevención, en el artículo 15 fracción III, en el artículo 16 y ordena a las Dependencias y entidades del Distrito Federal, así como a los Órganos Político Administrativos, el Instituto de las Mujeres del Distrito Federal y la Secretaría de Trabajo y Fomento al Empleo:

II. Promover y ejecutar acciones para que las condiciones laborales se desarrollen con igualdad de oportunidades, de trato y no discriminación en el acceso al empleo, la capacitación, el ascenso y la permanencia de las mujeres.

Artículo 16. El Instituto de la Mujeres del Distrito Federal, deberá:

Celebrar convenios de cooperación, coordinación y concertación con empresas, organizaciones patronales y sindicatos, para promover los derechos de las mujeres en los ámbitos público y privado; y

Artículo 20. La Secretaría de Trabajo y Fomento al Empleo deberá:

II. Incorporar en la supervisión de las condiciones laborales de los centros de trabajo la vigilancia en el cumplimiento de las normas en materia de igualdad de oportunidades, de trato y no discriminación en el acceso al empleo, la capacitación, el ascenso y la permanencia de las mujeres;

III. Promover campañas de información en los centros de trabajo sobre los tipos y modalidades de la violencia contra las mujeres, así como de las instituciones que atienden a las víctimas;

IV. Proponer y coordinar campañas de difusión de los derechos de las mujeres trabajadoras, así como las obligaciones de las y los empleadores.



CONSEJO PARA PREVENIR Y
ELIMINAR LA DISCRIMINACIÓN
DE LA CIUDAD DE MÉXICO

Otra legislación vigente en la Ciudad de México corresponde a la Ley de Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres en el Distrito Federal que señala algunas medidas para erradicar la discriminación y conseguir la igualdad sustantiva de las mujeres y hombres, misma que menciona lo siguiente:

Artículo 22.- Será objetivo de la presente ley en la vida económica, garantizar la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres. Los entes públicos velarán, en el ámbito de su competencia, que las personas físicas y morales, titulares de empresas o establecimientos, generadores de empleo den cumplimiento a la presente ley, para lo cual deberán adoptar medidas dirigidas a erradicar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

RAZONAMIENTO SOCIOJURÍDICO PARA ESTA OPINIÓN

El derecho a decidir de las personas -y particularmente de las mujeres-, sobre el número y espaciamiento de sus hijos e hijas, es una garantía consagrada en el artículo 4° de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, así como en los tratados internacionales firmados y ratificados por el Estado Mexicano.

Las mujeres en la Ciudad de México, han sostenido históricamente una lucha permanente para reivindicar sus derechos humanos ante instancias públicas y particulares. En abril de 2007, la Asamblea Legislativa del Distrito Federal aprobó modificaciones al Código Penal y a la Ley de Salud que permitieron la despenalización del aborto hasta la semana 12 de gestación lo que se convirtió en una decisión histórica para las mujeres de la Ciudad de México.

Con ello se sentaron los precedentes para materializar el derecho a decidir de las mujeres, colocando a la Capital del país como un referente de vanguardia en Derechos Humanos, trato igualitario y no discriminación a nivel nacional e internacional; sin embargo, aún falta mucho como sociedad para lograr niveles aceptables respecto a una cultura igualitaria entre hombres y mujeres.

La Constitución es la norma suprema del ordenamiento jurídico en el país cuyos derechos y principios deben ser respetados por todas las personas. En este tenor, las personas particulares están obligadas a respetar la libertad de tránsito, la libertad de expresión, el derecho a la no discriminación, la igualdad entre el hombre y la mujer, los derechos laborales, entre otros muchos derechos.

No obstante lo anterior, se infiere, a partir del alto índice de casos de discriminación en agravio de las mujeres tramitados en el Consejo, que este importante sector de la población continúa bajo un intenso fenómeno sistemático de violencia y discriminación. Lo que significa que en esta Ciudad las mujeres embarazadas se encuentran en una situación de especial vulnerabilidad frente a sus derechos laborales.



CONSEJO PARA PREVENIR Y
ELIMINAR LA DISCRIMINACIÓN
DE LA CIUDAD DE MÉXICO

Como resultado del análisis de los 26 casos que integran esta Opinión Jurídica, el Consejo encontró elementos suficientes para determinar que en cada uno de ellos, se discriminó a las mujeres que decidieron ejercer su derecho a la maternidad, a partir de los siguientes elementos:

- a. La existencia de un patrón de conducta más o menos generalizado, comprobable empíricamente;
- b. La posición dominante del sujeto o parte que discrimina; y
- c. La afectación del núcleo esencial de la integridad moral o de la dignidad del sujeto pasivo de la discriminación.⁵

Estos elementos se encuentran constantes en todos los casos que se presentaron ante el COPRED, en primer lugar las mujeres peticionarias denunciaron que desde el momento en que dieron a conocer su condición de embarazo a la fuente empleadora, el trato cotidiano de sus superiores inmediatos fue diferente hacia ellas, preponderantemente de hostigamiento, violencia y trato indigno, con la intención de orillarlas a que presentaran sus renunciaciones. En otros casos la notificación del despido, evidentemente sin justificación, fue de inmediato al enterarse la empresa de su estado de gravidez.

En segundo lugar, la evidente posición de poder de quien discrimina, en este caso las y los patrones, las empresas o las fuentes empleadoras, que sin tener elementos acreditables del desempeño o evaluación de la calidad del trabajo de la empleada o una razón argumentada, ejecuta una acción de rescisión de la relación laboral de forma injustificada a partir de la ventaja que les confiere su posición dominante como lo es ser quien otorga el empleo. A esto se agrega que en los testimonios de los casos recabados, las mujeres embarazadas señalaron la imposibilidad de argumentar o proporcionar elementos para proteger su derecho al empleo, pues las empresas o empleadores/as, en su mayoría, carecen de mecanismos o instancias internas de apoyo.

Y finalmente es importante destacar la afectación que se hace a las mujeres que son víctimas de esta conducta de discriminación, pues sus consecuencias trastocan los distintos ámbitos de desarrollo de un ser humano, es decir el núcleo esencial de la integridad moral o de la dignidad del sujeto, como se describe a continuación:

- i. La afectación en términos psicológicos, como lo es enfrentarse al desgaste emocional y a la angustia que provoca la situación de conflicto;
- ii. en términos sociales, la violación a varios derechos como lo son el trabajo, la honra y la dignidad y la seguridad social. Esta situación también las segrega a pertenecer a una comunidad económicamente activa y obstaculiza su proyecto de vida;

⁵ Carbonell, Miguel. *El derecho a no ser discriminado entre particulares La no discriminación en el texto de la Constitución mexicana*. Colección Estudios, núm. 3. Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, 2006.



CONSEJO PARA PREVENIR Y
ELIMINAR LA DISCRIMINACIÓN
DE LA CIUDAD DE MÉXICO

- iii. y en términos económicos, la vulnerabilidad que padecen durante los meses de gestación restantes, sin recibir ingreso, y si ya son madres y/o jefas de familia, al carecer de la solvencia que les permita hacer frente a la economía del hogar.

Para acompañar este análisis es importante conocer los hechos que se acreditaron como conductas discriminatorias, que se muestran en los siguientes testimonios.

Testimonios

Expediente COPRED/DCND/Q-029-2013

La peticionaria informó a su jefa que estaba embarazada. Desde ese momento empezó a notar cambios de actitud, como disminuir sus responsabilidades laborales o cambiarla de lugar sin justificación. Posteriormente la directora le externó que su embarazo implicaba un riesgo para el trabajo y la empresa no estaría dispuesta a pagar una incapacidad, a menos que ella la cubriera por su cuenta, por lo que tendría que firmar un documento donde se comprometiera a hacerse cargo. Finalmente le dijo que ya no la quería ahí, porque no era funcional para la empresa.

Expediente COPRED/DCND/Q-030-2013

Trabajaba como secretaria recepcionista. El día 07 de marzo solicitó permiso para retirarse temprano, su jefe directo le preguntó el motivo, ella le informó que tenía una cita médica pues días antes se había practicado estudios de laboratorio donde confirmó que estaba embarazada. Su jefe le indicó que se podía retirar pero que tenía que prescindir de sus servicios durante un mes, además le solicitó las llaves del espacio que estaba a su cargo. Al día siguiente se presentó para hablar nuevamente con su jefe y le fue negado el acceso; posteriormente pudo reunirse con él y este le informó que estaba despedida, debido a su embarazo, puesto que ella retrasaría el trabajo cuando acudiera a sus citas médicas y no había personal para cubrir dichas ausencias.

Expediente COPRED/DCND/Q-032-2013

Trabajaba como gerente de oficina, siendo despedida el pasado 15 de mayo, su jefe inmediato le argumentó que “por su embarazo no podía continuar, y no querían que le ocurriera alguna eventualidad por su estado, pues ellos se preocupaban por su salud”. Asimismo, la jefa de recursos humanos, le confirmó que “por su seguridad y la de la empresa no podía seguir laborando, señalándole que la empresa no estaba incurriendo en ninguna falta, pues todo estaba conforme a la ley”.



CONSEJO PARA PREVENIR Y
ELIMINAR LA DISCRIMINACIÓN
DE LA CIUDAD DE MÉXICO

Expediente COPRED/DCND/Q-042-2013

Recibió tratos de hostigamiento de parte de su jefa inmediata a partir de que se enteró de su embarazo. Le hicieron comentarios tales como que “no iban a tener consideraciones con ella”; le empezaron a ordenar que cargara cosas pesadas, subir y bajar escaleras, así como otras actividades que antes no realizaba, además de expresarle que debía escoger entre su bebé y el trabajo, hasta que finalmente le informaron que estaba despedida. Se contactó con la Gerente de Recursos Humanos a quien le planteó su situación y ésta le expresó que “en cualquier empresa sería la misma situación”.

Expediente COPRED/DCND/Q-045-2013

Laboraba como ingeniera de pruebas desde hacía dos meses. El 27 de mayo del presente año le confirma el médico del Seguro social que estaba embarazada. Después de su cita acude a su trabajo y el gerente comercial le indica que debe presentarse con otra persona de la empresa, la peticionaria pregunta el motivo y este le manifiesta que ella ya sabe y que es por su embarazo. La obligaron a firmar unos papeles, donde se expresaba que ella renunciaba voluntariamente.

Expediente COPRED/DCND/Q-051-2013

Trabajaba desde el 22 de agosto de 2012, como Educadora en una guardería subrogada del Gobierno Federal, administrada en forma particular. Su jefa al enterarse de su embarazo empezó asignarle labores diferentes a las que ella desempeñaba y que implicaban mayor esfuerzo, además de ser de riesgo para su embarazo, aún cuando la peticionaria le informó acerca de su estado y las recomendaciones de su médico tratante. No obstante la despidió injustificadamente el 10 de junio del presente año; por razón de su embarazo manifestándole que “no le convenía y ya tenía a otra persona”.

Expediente COPRED/DCND/Q-068-2013

Trabajaba como cuidadora de niños para una institución de asistencia privada, desde hace aproximadamente 6 años. Manifiesta que cada fin o principio de curso, esta fundación realiza pruebas de sangre a todas las trabajadoras, con la finalidad de corroborar si están enfermas o están embarazadas. A finales del mes mayo la peticionaria sufrió mareos y dolor de cabeza, por lo que acudió al servicio médico de la fundación, y la doctora la canalizó con un médico conocido de ella, para que la valorara y pudiera saber si estaba embarazada. La peticionaria acudió con el médico recomendado, éste le realizó un ultrasonido y una vez que tuvo los



CONSEJO PARA PREVENIR Y ELIMINAR LA DISCRIMINACIÓN DE LA CIUDAD DE MÉXICO

resultados se comunicó con la doctora de la institución para informarle que la peticionaria estaba embarazada. Luego de esto le pidieron su plaza.

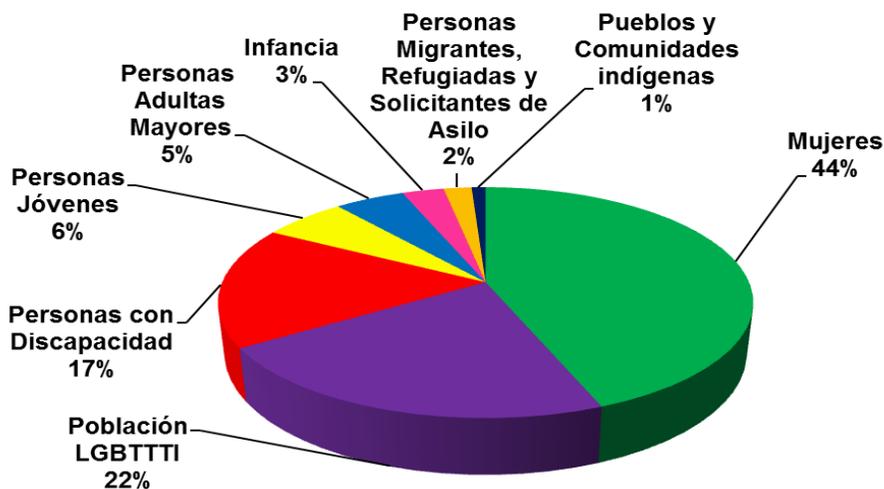
Como se puede observar en la muestra de estos casos representativos, las mujeres peticionarias denunciaron haber comenzado a ser objeto de hostigamiento y malos tratos, a partir del momento en que informaron de su embarazo a la fuente empleadora. Asimismo, señalaron que como consecuencia de ello, fueron despedidas de manera injustificada.

En los centros de trabajo, la discriminación hacia las mujeres que reportaron el embarazo, se manifestó a través de diferentes formas de agresión como humillación, denigración o hacerlas sentir menos, cambios injustificados de funciones laborales y sedes de trabajo y/o instrucciones para realizar actividades que representaban un peligro a su salud, así como otras acciones de violencia laboral.

Desde la puesta en marcha del Consejo, se tiene registro de que las mujeres han sido el grupo de población que más denuncia diferentes problemáticas relacionadas con discriminación, como puede observarse en la grafica 1 que muestra los grupos de población que han sido atendidos en el COPRED en el periodo de enero a junio de 2013, este sector de la población aún vive flagelado y vulnerable a este fenómeno.

Gráfica 1

Grupos de población atendidos de enero a junio 2013



Asimismo del análisis de estos actos de discriminación que se denunciaron ante el COPRED, mismos que corresponden a 77 quejas y reclamaciones en el periodo que comprende de enero a junio, se encontró que el embarazo ha sido el principal motivo de



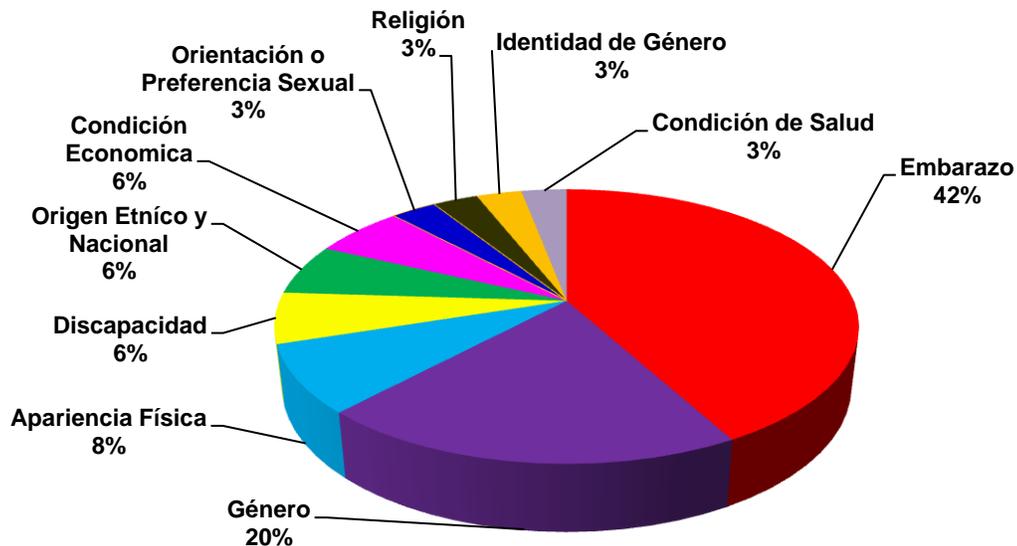
CONSEJO PARA PREVENIR Y ELIMINAR LA DISCRIMINACIÓN DE LA CIUDAD DE MÉXICO

discriminación hacia ellas y el despido injustificado de sus fuentes de empleo es la principal conducta discriminatoria que manifiestan en sus hechos.

Esta situación trastoca el derecho a decidir que las mujeres han ganado en la Ciudad de México y vulnera gravemente sus derechos laborales.

Lo anterior se describe en la grafica 2 que se presenta a continuación, en la que además se observa que su condición de género y su apariencia física, siguen siendo motivos para que reciban un trato desigual y discriminatorio, esto en 77 quejas y reclamaciones, recibidas de enero a junio de 2013.

Grafica 2
Motivos de Discriminación a Mujeres



Los rangos de edad de las mujeres agraviadas varían entre los 20 y los 35 años y las labores que realizaban eran como secretarias, vendedoras, promotoras, trabajadoras de limpieza, educadoras, anfitriona, entre otras etc.

Se detectaron que las empresas señaladas como presuntas responsables de actos de discriminación por embarazo, tienen como actividades las siguientes:

- Reclutamiento de personal
- Gestoría
- Administración
- Micro financiamiento
- Tiendas departamentales
- Comercios
- Restaurantes



CONSEJO PARA PREVENIR Y
ELIMINAR LA DISCRIMINACIÓN
DE LA CIUDAD DE MÉXICO

- Guarderías
- Casinos
- Lavanderías
- Servicio de limpieza
- Organizaciones sociales
- Aseguradoras

Por lo que se puede observar no existe inclinación a que los actos de discriminación se configuren en cierto ramo o sector económico en específico, es decir, el fenómeno discriminatorio se manifiesta en muy variadas ramas del sector económico de servicios, prevaleciente en la Ciudad de México.

Al vincular trabajo y embarazo, es común encontrar prácticas discriminatorias que acentúan la situación de vulnerabilidad que padecen las mujeres. Por ejemplo, en el extremo de la ilegalidad se encuentra el condicionamiento de la plaza laboral a la realización de pruebas de embarazo, según los datos de la Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares 2006 del Instituto Nacional de Estadística Geografía e Informática (INEGI), el 76.8% de las mujeres trabajadoras del Distrito Federal mencionaron que la discriminación es la agresión más frecuente que padecen, se estima que 36 de cada 100 mujeres señalaron que les fue solicitada la prueba de embarazo como requisito para la contratación y que 11 de cada 100 mujeres fueron despedidas por embarazarse⁶.

En los siguientes recuadros se pueden observar la cantidad de casos de discriminación por embarazo a nivel nacional que el Consejo Nacional para Prevenir y Eliminar la Discriminación (CONAPRED) y este Consejo han tramitado:

Cuadros comparativos de discriminación laboral por embarazo

Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED)⁷

| Expediente | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 |
|----------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| Quejas | 11 | 49 | 66 | 49 |
| Reclamaciones | 4 | 10 | 11 | 7 |
| Total Anual | 15 | 59 | 77 | 56 |

⁶ Panorama de la violencia contra las mujeres en el Distrito Federal, 2006. INEGI

⁷ Reporte sobre la discriminación en México 2012, Trabajo, CIDE, Ricardo Rafael de la Madrid, CONAPRED, 2012.



CONSEJO PARA PREVENIR Y
ELIMINAR LA DISCRIMINACIÓN
DE LA CIUDAD DE MÉXICO

Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México (COPRED)

| Expediente | 2012 | 2013 (enero-agosto 2013) |
|----------------------|----------|-----------------------------|
| Quejas | 2 | 26 |
| Reclamaciones | 1 | 0 |
| Total | 3 | 26 |

Como se observa en el segundo cuadro, el COPRED detectó un aumento grave en el índice de casos de discriminación por embarazo, representando en el primer trimestre un 3.7% y aumentando en el segundo trimestre a un 21% del total de las Quejas y Reclamaciones tramitadas hasta agosto del 2013, es de resaltar que el embarazo se encuentra como el principal motivo de discriminación en la Ciudad de México en el primer semestre del año 2013⁸.

A partir del análisis de la Encuesta sobre Discriminación en la Ciudad de México (EDISCdMx2013), un 52.5% de las personas encuestadas considera que sí existe discriminación hacia mujeres embarazadas; de este porcentaje, un 73.3% percibe que se les discrimina mucho o algo (Mucho 32.8% y Algo 40.5%).

Las 5 principales delegaciones en las que se percibe la existencia de discriminación hacia mujeres embarazadas, son: Álvaro Obregón (70.1%), Benito Juárez (69.3%), Tlalpan (59.9%), Milpa Alta (58.2%) y Miguel Hidalgo (57.7%).

Asimismo las personas encuestadas mencionaron que las principales formas en las que se les discrimina, son: -no les dan trabajo-, -las agreden en los hospitales-, -son corridas o echadas de su casa-, -las despiden de sus trabajos-, -las critican por no tener maridos- y -las insultan u ofenden-.

Por otra parte, un 32.1% de las personas reconocen haber sido discriminadas, de ellas, el 2.5% menciona que lo fue por estar embarazada. Se puede determinar que el ámbito laboral es un espacio donde ocurren frecuentes actos de discriminación, destacando un 33% de las personas encuestadas las que manifestaron haber sido discriminadas en el trabajo⁹.

Es importante destacar que en el total de los casos que se investigaron para esta Opinión Jurídica, las diferentes empresas y fuentes empleadoras determinaron en el mejor de los supuestos, liquidar conforme a derecho a algunas peticionarias; en otras el hilo conductor fue negociar en detrimento de los derechos laborales de las mujeres trabajadoras y peor aún incluso negar la relación laboral. Solo en un caso se logró la reinstalación de la peticionaria en una nueva área de trabajo dentro de la empresa. (Ver anexo 2)

⁸ http://www.copred.df.gob.mx/wb/copred/copr_26_de_agosto_de_2013

⁹ http://www.copred.df.gob.mx/wb/copred/copr_Encuesta_sobre_Discriminacion_en_la_



CONSEJO PARA PREVENIR Y
ELIMINAR LA DISCRIMINACIÓN
DE LA CIUDAD DE MÉXICO

Con esta negativa, se evidencia que para las y los empleadores resulta mucho más redituable negociar una somera liquidación ante la Procuraduría de la Defensa del Trabajo o en su caso, sostener prolongados juicios laborales ante la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal.

Una vez descrito lo anterior este Consejo observa la necesidad de implementar una amplia gama de acciones públicas y sociales que sume a todos los sectores de la sociedad, enfocada a respetar de manera integral los derechos de las mujeres en especial en el ámbito laboral.



CONSEJO PARA PREVENIR Y
ELIMINAR LA DISCRIMINACIÓN
DE LA CIUDAD DE MÉXICO

CONCLUSIONES

El Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México (COPRED), es la institución responsable de velar por la construcción de una cultura de igualdad y no discriminación entre las personas que viven y transitan en la Capital del país. La amplia gama del estrato social que compone al Distrito Federal, nos pondera a establecer nuevos caminos en la resolución de conflictos y divergencias que de manera cotidiana se llegan a presentar entre los diferentes sectores que componen nuestra ciudad.

Es importante mencionar, que en la construcción de una cultura de igualdad y no discriminación, el diálogo y el intercambio de ideas y posicionamientos debe ser una vía para alcanzar puntos comunes de acuerdo y de convivencia armoniosa. Por ello, lamentamos que en el caso de las empresas *RH PLANNING S.A. de C. V.*, *E&E Asociados Multiservicios en Administración de Recursos S.C.*, *Somic Sociedad Operadora de Microfinanzas, S.A. de C.V.*, *SECORH, S.A. de C.V.* y la *Fundación Doctor José María Álvarez, I.A.P.*, se hayan negado a considerar los intentos de comunicación formulados por este Consejo, no obstante ello, se reitera el permanente ánimo de comunicación con todos los sectores de la sociedad.

Después de valorar detenidamente los hechos denunciados por las peticionarias en los expedientes de Queja que integran esta Opinión Jurídica, este Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México (COPRED), considera lo siguiente:

Resulta preponderante reconocer que el fenómeno de la discriminación está sucediendo en nuestra ciudad, por ello proponemos retomar las recomendaciones que nos ha realizado antes el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, en las que llama al Estado Mexicano a adoptar las medidas necesarias para poner fin a la violencia perpetrada contra las mujeres por cualquier persona, organización o empresa.¹⁰

Es imperioso promover acciones específicas que tengan como objetivo combatir la discriminación contra las mujeres, en particular en la fuerza de trabajo con la finalidad de garantizar la supresión de las pruebas de embarazo como requisito para el acceso y permanencia en el empleo, como se refiere en la Observación Final número 7 del informe emitido a México por el Comité de Derechos Humanos el 7 de abril de 2010, Doc. CCPR/C/MEX/CO/5.

En razón de ello, el Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México (COPRED) opina:

¹⁰ Observación Final número 15 del informe final emitido a México por el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, publicado el 25 de agosto de 2006, Doc. CEDAW/C/MEX/CO/6.



CONSEJO PARA PREVENIR Y
ELIMINAR LA DISCRIMINACIÓN
DE LA CIUDAD DE MÉXICO

PRIMERO. En términos del artículo 6°, fracción XXXIII de la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación del Distrito Federal, se considera como una conducta discriminatoria condicionar, limitar o restringir las oportunidades de empleo, permanencia o ascenso laborales en razón de embarazo, por lo que derivado del análisis de los expedientes materia de de Queja se acredita la conducta discriminatoria en esta Opinión Jurídica.

SEGUNDO. Se propone implementar una campaña pública y permanente en la que el Gobierno del Distrito Federal, a través de la Secretaría del Trabajo y Fomento al Empleo del Distrito Federal, el Instituto de las Mujeres del Distrito Federal y el Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México, convoquen a las cámaras de comercio y al sector empresarial, a tomar responsabilidad respecto a los derechos sociales y laborales de las mujeres embarazadas, con base en el artículo 13, fracción III; 22, fracción VII y 37, fracción X de la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación del Distrito Federal.

TERCERO. Se propone a la Secretaría del Trabajo y Fomento al Empleo del Distrito Federal, la incorporación inmediata de las peticionarias al Programa de Seguro de Desempleo en el Distrito Federal, en los términos de su normatividad, con el objeto de procurarles un apoyo económico hasta el momento en que se encuentren en condiciones de reinserirse en el mercado laboral bajo un esquema de solidaridad social. Asimismo, incorporarlas paulatinamente a los programas sociales del Gobierno del Distrito Federal en los que cumplan con los lineamientos y reglas de operación. De acuerdo a lo establecido en el artículo 22, fracción 2 de la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación del Distrito Federal.

CUARTO. Se propone la conformación de un grupo de trabajo encabezado por el Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México, en el que participen las instancias del Gobierno del Distrito Federal de los ámbitos social, de salud, económico y de procuración de justicia, con la finalidad de revisar la pertinencia de la creación de una política pública específica para la atención de este sector de las mujeres que han optado por la maternidad; con fundamento en el artículo 35 fracciones I, II y III y el artículo 37 fracción III de la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación del Distrito Federal.

QUINTO. En el caso de los expedientes **COPRED/DCND/Q-067-2013, COPRED/DCND/Q-073-2013, COPRED/DCND/Q-078-2013, COPRED/DCND/Q-079-2013** en los cuáles se dio vista al Ministerio Público, se solicita a la Procuraduría General de Justicia del Distrito Federal, se mantenga informado a este Consejo, sobre la determinación a que lleguen las indagatorias iniciadas con motivo de los hechos denunciados, por la comisión del delito de discriminación establecido en el artículo 206 del Código Penal del Distrito Federal y se pone a disposición esta Opinión Jurídica para los efectos correspondientes.



CONSEJO PARA PREVENIR Y
ELIMINAR LA DISCRIMINACIÓN
DE LA CIUDAD DE MÉXICO

SEXO. Se propone a la Secretaría de Salud del Distrito Federal la incorporación inmediata de las mujeres peticionarias que carecen de seguridad social, al Programa de Acceso Gratuito a los Servicios Médicos y Medicamentos a las personas residentes del Distrito Federal que carecen de Seguridad Social Laboral, de acuerdo a sus reglas de operación y con base a lo establecido en el artículo 22, fracción 2 de la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación del Distrito Federal.

Con fundamento en el artículo 54 de la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación del Distrito Federal y del artículo 91 del Estatuto Orgánico en su fracción VI, se expone que este Consejo ha conocido del presente asunto y pone a salvo los derechos de las peticionarias, para que, de así considerarlo, se les asista ante las instancias legales que en su caso opten por acudir, asimismo el trámite de los expedientes relacionados con la presente opinión quedan concluidos.

Ciudad de México a 13 de septiembre de 2013

**JACQUELINE L'HOIST TAPIA
PRESIDENTA**