



GOBIERNO DE LA
CIUDAD DE MÉXICO

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

Expediente: COPRED/CAyE/Q-029-2019

Peticionaria y agraviada:

██

**Particular a quien se le atribuye el acto de
discriminación:**

Dufry Servicios México, S. A. de C. V.

Motivo: Embarazo y condiciones de salud

**OPINIÓN JURÍDICA
COPRED/OJ/09-2019**

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

1-27

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/CAyE/Q-029-2019**, en consecuencia, de conformidad con el artículo 79 de la Ley², en virtud de no se logró la conciliación entre las partes y agotada la investigación ordenada, procede al análisis de las constancias que integran el expediente de queja y determina emitir la presente opinión jurídica con fundamento en los artículos 82 y 83 de la Ley así como en los artículos 94 y 96 del Estatuto Orgánico en los términos siguientes:

¹ Actualmente, Ciudad de México

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



I. HECHOS DE QUEJA

- A.** El día 12 de febrero de 2019, se presentó en este Consejo la peticionaria [REDACTED], quien solicitó nuestra intervención respecto de los hechos siguientes:
- Laboraba desde hace 16 años en la empresa Dufry Servicios México S.A. de C.V. en el puesto de promotora de diversas marcas.
 - En el mes de febrero del 2018 fue asignada a la marca *Hublot*, diciéndole que le darían un contrato. Sin embargo, mientras estaban en las negociaciones para la firma de los contratos ella ya estuvo laborando ya de manera fija para la marca. El 15 de agosto de 2018, la supervisora Georgina del Río Rangel se dirigió a ella para decirle que “ya estaba enterada de su embarazo, por lo que no sería posible la firma del contrato” esto debido a que derivado de haber sufrido una parálisis facial, el Seguro Social le dio diversas incapacidades en las que se especificaba su estado de gravidez. Textualmente le dijo: "Ay [REDACTED], de verdad que tonta eres, sólo a ti se te ocurre embarazarte, si ya sabes que embarazadas no funcionan en los empleos. Si apenas vas a firmar contrato, pues ahora con la pena, te vas a quedar sin nada; y pues así, mejor te recomiendo que renuncies en forma voluntaria, de caso contrario, ni finiquito te van a dar”.
 - A partir de ese momento, comenzó el acoso laboral, es el caso que el 20 de agosto la supervisora Dulce Érika García Santiago (*produc manager*) “me mandó llamar para informarme que ya no firmaría contrato, indicando que esto se debía a mi embarazo, que mejor renunciara, agregando que estaba listo mi escrito de renuncia”; negándose a firmar la peticionaria, por lo que la amenazaron de la siguiente manera "pues entonces te aguantas, seguirás así de comodín en todas las marcas y no porque estés embarazada tendrás alguna consideración, ya verás que será pronto que renuncias".
 - El 23 de agosto de 2018, tanto la *Produc Manager*, Dulce Érika García Santiago, así como la Supervisora Georgina del Río Rangel acudieron a su lugar de trabajo para “recordarme que no podía sentarme a descansar, insistiendo en que lo mejor era que renunciara”.
 - El 28 de septiembre, mientras se encontraba atendiendo a una cliente, la supervisora Georgina del Río Rangel se le acercó dándole instrucciones de que dejara de atenderla, que ella lo haría;



razón por la que la clienta se molestó y se fue. De la misma manera actuaba la supervisora Cecilia Trujillo Escalera, quien se molestaba y le gritaba aún y cuando tenía personas atendiendo, según ellas su molestia era porque "se veía muy lenta".

- f. Así continuó trabajando en un ambiente laboral hostil, hasta que el día 02 de octubre de 2018, se presentó a laborar en la mañana, en ese momento la supervisora Georgina del Río Rangel se acercó para informarle que ella sería su nueva supervisora, amenazándola de que "todo esto se va poner más difícil para ti, ya que te voy a poner en las marcas donde no hay comisiones, es mejor que firmes". Al terminar su jornada laboral le mandó a hablar a su oficina la *Produc Manager* Dulce Érika García Santiago, para informarle que "ya no se presentara al día siguiente", resaltando que "ella era la indicada para informarme de la determinación que había tomado la empresa, por lo que fui despedida en ese momento".

B. Derivado de los hechos expuestos por la peticionaria, se procedió a calificar el presente asunto como presuntos actos de discriminación posiblemente motivados **por embarazo y condiciones de salud**, en relación con a los artículos 5 y 6, fracción XXXIII, de la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación del Distrito Federal³, que prohíbe el condicionar, limitar o restringir las oportunidades de empleo, permanencia o ascenso laborales; resolviendo iniciar el expediente de Queja número 3-27 **COPRED/CAyE/Q-029-2019**, esto con fundamento en los artículos 35, fracción V, 37 fracción XXIII, 54 primer párrafo y 72 de la citada Ley, así como de los artículos 70, 78 fracción I, y 90 del Estatuto Orgánico de este Consejo.

II. TRÁMITE DEL EXPEDIENTE Y EVIDENCIAS

C. Mediante oficio COPRED/CAyE/SAJ/084/2019 el 21 de febrero de 2019 en el domicilio de la empresa señalada como presunta responsable, Dufry Servicios México, S. A. de C. V., ubicado en Av. Capitán Carlos León S/N, Edificio B, Oficina 11, S/N, y Edificio D Oficina 1 S/N, Colonia Peñón de los Baños, Alcaldía Venustiano Carranza, C. P. 15520, en esta Ciudad de México; se notificó la existencia de la presente Queja, asimismo de conformidad con el procedimiento previsto en el Estatuto Orgánico de este Consejo, se citó a reunión conciliatoria para el día 26 de febrero de 2019 a las 12:00, a efectuarse en las instalaciones de este Consejo.

D. El 26 de febrero de 2019, de conformidad con lo previsto en los artículos 73 y 74, primer párrafo, de la Ley y 90 y 91 del Estatuto Orgánico del Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México⁴, se llevó a cabo la reunión de conciliación. Durante la tramitación comparecieron la **Lic. Verónica Guadalupe Zavala Partido**, en representación de la peticionaria [REDACTED]

³ En adelante la Ley o LPEDDF, indistintamente.

⁴ En adelante el Estatuto.



██████████, y por la parte señalada como presunta responsable, **Dufry Servicios México, S. A. de C.V.**, acudió el **C. René Mendoza Álvarez**, quien acreditó su personalidad con la escritura pública 20,963, del libro 604, otorgado ante la fe del Notario Público 222 de la Ciudad de México.

Derivado del diálogo entre las partes, se acordó llevar a cabo una segunda reunión el martes 12 de marzo de 2019 a las 16:00 horas, en las instalaciones del Consejo.

E. De conformidad a lo acordado en la reunión de conciliación, el 12 de marzo de 2019 se llevó a cabo el seguimiento a la conciliación. En dicha reunión, se presentaron Verónica Guadalupe Zavala Partido, en representación de la peticionaria Hilda Leticia Alvarado Oviedo; y René Mendoza Álvarez, en representación de Dufry Servicios México, S. A. de C.V.

Durante el desarrollo de la reunión de conciliación, el representante de Dufry Servicios Profesionales, S. A. de C.V., René Mendoza Álvarez, ofreció “pagar el importe de tres meses de salario a título de gratificación especial, más el importe que representa la prima de antigüedad en los términos del artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo, así como el pago de su finiquito que ampare el importe de todas aquellas prestaciones devengadas y adeudadas.”

De las manifestaciones de las partes, se acordó llevar a cabo una tercera reunión a efectuarse el 21 de marzo de 2019 a las 16:00 horas, cuya finalidad sería el conocer la cantidad que la parte presunta responsable ofrece como compensación a la peticionaria,

4-27

F.- En fecha 21 de marzo de 2019, de conformidad a lo acordado se llevó a cabo el seguimiento de la reunión conciliatoria, durante la misma, el representante legal de la parte señalada como presunta responsable, Dufry Servicios México, S. A. de C.V., el C. René Mendoza Álvarez, presentó la propuesta de conciliación por la cantidad de \$101, 826.00 (ciento un mil ochocientos veintiséis pesos 00/100 M. N.), cantidad que no fue aceptada por la Lic. Verónica Guadalupe Zavala Partido en representación de los intereses de la peticionaria ██████████.

En razón de lo anterior, de conformidad al artículo 79, fracción I, de la LPEDDF se solicitó un informe pormenorizado de los hechos de queja, mismo que contaba con un plazo de 10 días hábiles para rendirse.

G.- Con fecha 22 de marzo de 2019, de conformidad al artículo 79 de la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación del Distrito Federal, hoy Ciudad de México, se acordó aperturar la etapa de investigación en el expediente COPRED/CAyE/Q-029-2019 relativo a un presunto acto de discriminación por probables actos y omisiones por parte de personal de Dufry Servicios México, S. A. de C.V., en agravio de ██████████, en relación a haberla separado de su fuente de ingresos por estar embarazada.



H.- El 03 de abril de 2019, el Lic. René Mendoza Álvarez, en su carácter de apoderado de Dufry Servicios México, S. A. de C.V. presentó ante Oficialía de Partes el informe solicitado durante la reunión del 21 de marzo de 2019.

El informe presentado, sustancialmente refiere (énfasis añadido):

[...]

“Es cierto que la peticionaria laboró para Dufry Servicios México, S. A. de C. V., cuya anterior denominación lo era Cadena Comercial Interamericana, S. A. de C.V., desde el 10 de septiembre del año 2002”

[...]

“Durante el tiempo de prestación de servicios, laboró con la categoría de promotora vendedora, consistiendo sus labores en: atender al público, venta y cobro de artículos, acomodo de mercancía, inventario de productos, así como todas aquellas actividades inherentes a su categoría.

Es decir, como promotora vendedora nunca tuvo exclusividad sobre marca alguna en el centro de trabajo, sino que su obligación de acuerdo a su contrato era la de vender y cobrar artículos en las tiendas en donde se promueve diversidad de marcas, artículos, prendas, accesorios personales, perfumes, vino, regalos etc.

5-27

Ni en la fecha que indica ni en ninguna otra, a la peticionaria nunca se le asignó exclusividad de marca. Tampoco se le indicó que la exclusividad se reflejaría en la celebración de un contrato.

Es falso lo manifestado por la peticionaria, en ningún momento la supervisora Georgina del Río Rangel se dirigió a ésta para informarle que conocía su estado de gravedad y que no le iba a firmar contrato; cabe mencionar que las contrataciones en el centro de trabajo, así como las modificaciones a las contrataciones laborales son de la exclusividad de la Dirección de recursos Humanos, de forma tal que dicha situación no recae en las funciones que realiza un supervisor.

Es falso que el 20 de agosto de 2018 la supervisora Dulce Erika García Santiago le hubiese manifestado a la peticionaria lo que ésta dolosamente le imputa, pues que reitero que los supervisores en el centro de trabajo no se encuentran facultados para determinar las contrataciones, ni las modificaciones de las condiciones generales de trabajo.



...se niega lo afirmado por la peticionaria y supuestamente ocurrido el 23 de agosto del 2018.

También es falso que el 28 de setiembre hubiesen ocurrido los hechos que le imputa a Georgina del río Rangel y a Cecilia Trujillo Escalera.

Mi representada nunca tuvo conocimiento de la situación de gravidez en la que se encontraba, pues refiere que las incapacidades le fueron otorgadas por sufrir parálisis facial.

Es falso lo señalado por la peticionaria cuando afirma que el dos de octubre fue despedida de su trabajo. [...]

Dado que es la autoridad laboral a la que corresponde dirimir la estabilidad en el empleo de la peticionaria, omito profundizar al respecto, pues la función de este Consejo, se encuentra limitado únicamente para determinar si existe o no actos de discriminación en la persona de la peticionaria.

[...]

Es completamente falso lo manifestado por la actora, nunca fue objeto de “Bullying o Acoso Laboral”, mi representada no acostumbra a emplear dichas prácticas discriminatorias e intimidatorias, las personas que refiere nunca le acosaron de ninguna manera ni le proferieron malos tratos, en el centro de trabajo del cual es responsable mi representada, pues existe una política estricta para erradicar los malos tratos y las conductas intimidatorias.”

6-27

I.- El día 09 de abril de 2019, se hizo entrega de copia simple del informe presentado por la representación de la parte presunta responsable Dufry Servicios México, S. A. de C.V., a la Lic. Verónica Guadalupe Zavala Partido.

J.- El 15 de abril de 2019, la peticionaria [REDACTED], presentó escrito de pruebas, en el que incluye:

- I. Documental pública: Consistente en el diagnóstico emitido en fecha 6 de agosto de 2018, por la Dr. Juana Santamaría Suazo, médico adscrito al Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), de la Unidad de medicina familiar número 2. En el que se diagnostica como “Parálisis facial, Primera vez” y se percibe en la sección llamada “Complemento Dx.: EN PACIENTE EMBARAZADA”
- II. Documental pública: Consistente en el diagnóstico emitido en fecha 10 de agosto de 2018, por el Doctor Fernando Carlos Espinoza Velázquez, médico adscrito al IMSS, de



la Unidad de Medicina Familiar número 2, en el cual se percibe: “Diagnóstico: Anemia hipocrómica en el embarazo Primera Vez, Embarazo con cesárea previa, subsecuente.

- III. Documental pública: Consistente en el diagnóstico emitido en fecha 14 de septiembre de 2018, por la Doctora Leticia Cordero Daniel, médico adscrita a la Unidad de Medicina Familiar número 2 del IMSS, cuyo diagnóstico es “embarazo normal, subsecuente”.
- IV. Documental pública: Consistente en el diagnóstico emitido en fecha 16 de octubre de 2018, por el Dr. Fernando Carlos Espinoza Velázquez, en el que se aprecia “Embarazo con cesárea previa, subsecuente”.
- V. Documental pública: Consistente en el diagnóstico emitido por el por el Dr. Fernando Carlos Espinoza Velázquez, de fecha 16 de noviembre de 2018, en el que se lee “Embarazo con cesárea previa, subsecuente”.
- VI. Documental pública: Diagnóstico emitido el 21 de febrero de 2019, por el Dr. Fernando Carlos Espinoza Velázquez, en el que se aprecia “Embarazo con cesárea previa, subsecuente”.
- VII. Documental privada: Informe médico expedido el 11 de abril de 2019 por el Dr. Carlos Maquita Nakano, del Instituto Médico de la Mujer, S.C., en el que en lo sustantivo refiere: “Dados los antecedentes de la paciente, edad materna avanzada, cesárea previa y parálisis de Bell, su embarazo fue considerado de alto riesgo y con probabilidades de sufrir complicaciones tanto para la madre como para el producto por lo que ameritó un seguimiento más estrecho y una vigilancia continua para mejorar el resultado perinatal.
Se resolvió mediante cesárea el 05 de marzo del 2019, obteniendo producto único vivo sexo masculino, peso 2, 640 grs, talla 49 cm, Apgar 9/9, sin complicaciones y egresado binomio en conjunto.
- VIII. Hoja con la cantidad que la peticionaria considera adecuada como indemnización por los hechos motivos de la presente queja, misma que asciende a \$472, 517.96 (cuatrocientos setenta y dos mil quinientos diecisiete 96/100 M.N.).

7-27

K.- El 9 de mayo de 2019, la peticionaria [REDACTED], agregó pruebas documentales, consistentes en:

- I. Documental pública: Certificado de incapacidad de trabajo temporal, otorgada por el IMSS, por el plazo de 4 días, mismos que comenzaron a transcurrir el 10 de agosto de 2018.
- II. Documental pública: Certificado de incapacidad de trabajo temporal, otorgada por el IMSS, por el plazo de 3 días, mismos que comenzaron a transcurrir el 03 de octubre de 2018.



- III. Documental privada: Copia del escrito inicial de demanda ante la Junta Local de Conciliación y Arbitraje de la Ciudad de México.

L.- El 23 de mayo de 2019, personal de este Consejo mediante oficio COPRED/CAyE/SAJ/344/2019 dirigido al Mtro. Eusebio Romero Pérez, Director del Seguro de Desempleo de la Secretaría del Trabajo y Fomento al Empleo, canalizó a la peticionaria [REDACTED] para que se estudiara su caso y de cumplir los requisitos se le otorgara el beneficio del Seguro de Desempleo por motivo de Embarazo.

M.- Mediante oficio COPRED/CAyE/SAJ/415/2019, de fecha 21 de junio de 2019, dirigido a René Mendoza Álvarez, representante de Dufry Servicios México, S. A. de C.V., se le informa del cierre de la etapa de investigación otorgando 10 días hábiles para manifestar y ofrecer todo lo que a su derecho convenga. Sin que la parte presunta responsable a través de su representación presentara prueba alguna o realizara alguna manifestación.

III. CONSIDERACIONES Y FUNDAMENTOS JURÍDICOS

1. DERECHO A LA IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN

8-27

1.1 El derecho a la igualdad y la no discriminación es un elemento esencial de los derechos humanos, implica que *“Toda persona, sin distinción, tiene derecho a disfrutar de todos los derechos humanos, incluidos el derecho a la igualdad de trato ante la ley y el derecho a ser protegido contra la discriminación por diversos motivos”*⁵ entre ellos, el embarazo en el ámbito laboral.

1.2 El marco normativo que aborda el tema de discriminación se puede encontrar en múltiples instrumentos tanto del orden nacional como internacional. Así tenemos que la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en su artículo 1 mandata:

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

⁵ “Libres & iguales”, de las Naciones Unidas, *“Igualdad y no discriminación”*, pág. 1



1.3 A nivel internacional, el derecho a la igualdad y no discriminación, se encuentra reconocido, entre otros instrumentos internacionales, en la Declaración Universal de los Derechos Humanos, adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en su Resolución 217 A (III) el 10 de diciembre de 1948, misma que menciona en sus artículos 1, 2 y 7 establece el derecho a la no discriminación, de la siguiente manera:

Artículo 1

Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y, dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros.

Artículo 2

Toda persona tiene los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición.

9-27

Artículo 7

Todos son iguales ante la ley y tienen, sin distinción, derecho a igual protección de la ley. Todos tienen derecho a igual protección contra toda discriminación que infrinja esta Declaración y contra toda provocación a tal discriminación.

1.4 Por su parte, la Convención Americana sobre Derechos Humanos, indica en su artículo la obligación de “respetar los derechos y libertades reconocidos en ella y a garantizar su libre y pleno ejercicio a toda persona que esté sujeta a su jurisdicción, sin discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social”. Dicha obligación esta reforzada en su artículo 24 referente a la igualdad ante la ley. De la misma manera se encuentra establecido en el artículo 3 del Protocolo Adicional de la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales “Protocolo de San Salvador”



1.5 Asimismo, el artículo 2.2 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales prohíbe la discriminación, mientras que el artículo 26 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos⁶, declara 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.

1.6 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*”.

10-27

1.7 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)⁷ establece que la expresión "discriminación contra la mujer" denotará toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera.

1.8 De esta manera, la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en su artículo 1, inciso b del Convenio 111 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...”. De igual forma, 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

⁶ Adoptado en 1966, con entrada en vigor a partir del año 1976 y ratificado por el Estado Mexicano en 1981.

⁷ 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



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.

1.9 A nivel local, la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación del Distrito Federal, en, publicada en la Gaceta Oficial del Distrito Federal el 24 de febrero de 2011, quien da vida a este Consejo, define la discriminación en su artículo 5 como:

Artículo 5.- 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/o comunidades, estén o no en situación de discriminación imputables a personas físicas o morales o entes públicos con intención o sin ella, dolosa o culpable, por acción u omisión, por razón de su origen étnico, nacional, raza, lengua, sexo, género, identidad indígena, identidad de género, expresión de rol de género, edad, discapacidad, condición jurídica, social o económica, apariencia física, **condiciones de salud**, características genéticas, **embarazo**, religión, opiniones políticas, académicas o filosóficas, identidad o filiación política, orientación sexual o preferencia sexual, estado civil, por su forma de pensar, vestir, actuar, gesticular, por tener tatuajes o perforaciones corporales, por consumir sustancias psicoactivas o cualquier otra que tenga por efecto anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, de los derechos y libertades fundamentales, así como la igualdad de las personas frente al ejercicio de derechos. También será considerada como discriminación la bifobia, homofobia, lesbofobia, transfobia, misoginia, xenofobia, la segregación racial y otras formas conexas de intolerancia, el antisemitismo en cualquiera de sus manifestaciones.

11-27

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

1. Se comete una conducta como la negación, la exclusión, la distinción, el menoscabo, el impedimento, la restricción, o bien un trato diferente sin justificación.
2. Esa conducta está motivada por una condición específica de la persona como el sexo, el género, la raza, el origen social, la preferencia sexual, discapacidad, el embarazo, las condiciones de salud, entre otras.



3. El resultado de dicha conducta es la limitación, violación o el impedimento de ejercer alguno o algunos de los derechos humanos de la persona.

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

2.1 La protección de la maternidad constituye un derecho fundamental que los Estados deben respetar, proteger y garantizar. El artículo 4º de la Constitución consagra la protección a la maternidad libre y voluntaria al proteger el derecho a “decidir de manera libre, responsable e informada sobre el número y el espaciamiento de sus hijos”. Ello implica el deber del Estado de establecer las condiciones y adoptar las medidas necesarias para que las mujeres desarrollen sus embarazos adecuadamente y puedan ejercer su maternidad en situación de igualdad, libres de discriminación y con pleno respeto a sus derechos humanos.

2.2 De igual forma, dentro de los criterios internacionales y nacionales de protección a la maternidad **se considera que las trabajadoras embarazadas tienen derecho de gozar de una tutela especial y estabilidad reforzada en el empleo**⁸, así como, deben brindárseles las condiciones adecuadas a su estado y no ser “castigadas laboralmente en sus condiciones”⁹.

12-27

2.3 Asimismo, el **artículo 6, fracción XXXIII** de la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación del Distrito Federal, hoy Ciudad de México, considera como una conducta discriminatoria el “condicionar, limitar o restringir las oportunidades de empleo, permanencia o ascenso laborales en razón de: **embarazo y motivaciones injustificadas de salud**”.

2.4 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

⁸ Tesis: III.3o.T.23 L (10a.) publicada en la Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Libro 6, mayo de 2014, Tomo II. TRABAJADORAS EMBARAZADAS Y EN SITUACIÓN DE MATERNIDAD. CONFORME AL MARCO CONSTITUCIONAL E INTERNACIONAL DE PROTECCIÓN A LOS DERECHOS HUMANOS, AL GOZAR DE UNA TUTELA ESPECIAL, ENTRE OTROS BENEFICIOS, CUENTAN CON ESTABILIDAD REFORZADA EN EL EMPLEO.

⁹ *Ibidem*.



medidas de protección durante el embarazo y los periodos de descanso obligatorios, pre y post natales, lo que conlleva a adoptar por todas las autoridades y los propios patrones, las medidas necesarias para asegurar su máxima protección, incluso frente a medidas discriminatorias como sería la separación o despido por razón de tal condición.

2.5 Cabe subrayar que la protección contra la discriminación en el empleo y la ocupación es aplicable a todos los sectores del empleo y la ocupación, tanto públicos como privados, y abarca el acceso al trabajo, ya sea por cuenta propia, asalariado o en la administración pública; la seguridad en el empleo; el acceso a la seguridad social, los servicios y prestaciones sociales, entre otras.

2.6 El derecho internacional de los derechos humanos no ha sido ajeno a la protección de la maternidad. Esta protección se encuentra, por ejemplo, en la Declaración Universal de los Derechos Humanos, donde se establece que:

Artículo 25.2 La maternidad y la infancia tienen derecho a cuidados y asistencia especiales. Todos los niños, nacidos de matrimonio o fuera de matrimonio, tienen derecho a igual protección social.

13-27

2.7 Por su parte, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales obliga a los Estados a “conceder especial protección a las madres durante un periodo de tiempo razonable antes y después del parto. Durante dicho periodo, a las madres que trabajen se les debe conceder licencia con remuneración o con prestaciones adecuadas de seguridad social.”¹⁰

2.8 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”¹¹.

2.9 Los convenios III y el 183 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), establecen estándares y garantías para la protección de la maternidad. El Convenio III sobre discriminación en

¹⁰ Artículo 10.2.

¹¹ 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



el empleo, ratificado por México el 11 de septiembre de 1961,¹² establece la obligación de los Estados Partes de “formular y llevar a cabo una política nacional que promueva, por métodos adecuados a las condiciones y a la práctica nacionales, la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con objeto de eliminar cualquier discriminación a este respecto”.¹³

2.10 La Organización Mundial de la Salud considera como un grave problema de salud pública y una violación de los derechos humanos la violencia contra las mujeres. La violencia contra las mujeres no se confina a una cultura, región o país específico, ni a grupos particulares de mujeres en la sociedad. Las raíces de la violencia contra la mujer yacen en la discriminación persistente contra las mujeres.

2.11 La Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) establece en su artículo 11.2 una concepción más amplia de la protección a la maternidad, de la siguiente manera:

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:

14-27

- 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;
- c) Alentar el suministro de los servicios sociales de apoyo necesarios para permitir que los padres combinen las obligaciones para con la familia con las responsabilidades del trabajo y la participación en la vida pública, especialmente mediante el fomento de la creación y desarrollo de una red de servicios destinados al cuidado de los niños;
- d) Prestar protección especial a la mujer durante el embarazo en los tipos de trabajos que se haya probado puedan resultar perjudiciales para ella.

¹² OIT, C111-Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111), 25 de junio de 1958. Disponible en <<http://bit.ly/13gGPmf>>

¹³ OIT, C111-Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111): artículo 2, 25 de junio de 1958. Disponible en <<http://bit.ly/13gGPmf>>



2.12 Al respecto, es necesario considerar que el 25 de junio de 2018, el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer de la Organización de las Naciones Unidas, emitió las Observaciones finales sobre el noveno informe periódico de México en relación a la CEDAW. En el apartado referente al empleo, del tema que nos ocupa manifestó su preocupación por: La escasa participación económica de las mujeres con un 44% frente a un 78% de los hombres. Por lo que recomendó:

- a) Adopte medidas para aumentar el acceso de las mujeres al mercado de trabajo formal. [...]
- b) Vigile y haga cumplir las leyes de protección y promoción de las licencias de maternidad, aumente los incentivos para los hombres que ejerzan su derecho a la licencia parental. [...]

2.13 En ese sentido, es obligación del Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México el tomar en cuenta los estándares nacionales e internacionales para prevenir la discriminación y violencia hacia la mujer que representa la no protección de la maternidad en el ámbito laboral.

15-27

2.14 Al respecto, el Poder Judicial de la Federación ha recuperado los estándares internacionales en la materia, pronunciándose respecto al tema en el siguiente sentido: "De ahí que se ha elevado a la categoría de presunción de despido por motivo del estado de gravidez o de lactancia, aquel que tiene lugar durante el periodo del embarazo o dentro de los tres meses posteriores al parto en la jurisprudencia colombiana, cuando no media autorización del inspector del trabajo o del alcalde, ni se tienen en cuenta los procedimientos legalmente establecidos. Ello, porque esa desprotección, constituye desconocimiento expreso del marco constitucional e internacional que tutela la maternidad, y porque tal estado pondría a la madre gestante a afrontar dificultades laborales, sociales y económicas, las cuales desde todo punto de vista son reprochables e inaceptables¹⁴. Se trata precisamente de lo que la jurisprudencia colombiana ha denominado 'fuero de maternidad' o 'estabilidad reforzada' de la trabajadora embarazada o en situación de maternidad

2.15 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

¹⁴ Amparo directo 489/2013. 7 de febrero de 2014. Tercer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Tercer Circuito.



violación sistemática en sus derechos humanos, al limitar su ejercicio en el derecho al trabajo, seguridad social, salud y proyecto de vida.

2.16 Así los siguientes criterios jurisdiccionales emitidos por la SCJN en relación a la maternidad en el trabajo, señalan lo siguiente:

TRABAJADORA EMBARAZADA. SI EL PATRÓN SE EXCEPCIONA ADUCIENDO QUE LA ACTORA RENUNCIÓ Y ÉSTA DEMUESTRA QUE AL MOMENTO DE CONCLUIR EL VÍNCULO LABORAL ESTABA EMBARAZADA, EL SOLO ESCRITO DE RENUNCIA ES INSUFICIENTE PARA DEMOSTRAR QUE FUE LIBRE Y ESPONTÁNEA.¹⁵

Es criterio reiterado que juzgar con perspectiva de género implica reconocer la realidad sociocultural en que se desenvuelve la mujer, lo que exige una mayor protección del Estado con el propósito de lograr una garantía real y efectiva de sus derechos y eliminar las barreras que la colocan en una situación de desventaja, lo que cobra particular relevancia cuando se encuentra en estado de embarazo, momento en el que requiere gozar de la atención médica necesaria de los periodos pre y post natal y de las demás prestaciones de seguridad social que garanticen el bienestar de ella y del menor. Por tanto, cuando la parte empleadora opone la excepción de renuncia y la trabajadora demuestra que la terminación de la relación laboral ocurrió encontrándose embarazada, la patronal deberá acreditar que la renuncia fue libre y espontánea; sin que en ningún caso el solo escrito que la contenga sea suficiente para demostrar su excepción, aun en caso de no haberse objetado o habiéndose perfeccionado, sino que se requieren elementos de convicción adicionales. Esto obedece al principio de primacía de la realidad consagrado en el tercer párrafo del artículo 17 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, toda vez que no es verosímil que la mujer prescinda de su empleo por lo gastos que implica el alumbramiento y la necesidad de acceder a la atención médica, aunado a que existe una práctica común de ejercer actos de coacción con motivo del embarazo.

16-27

DESPIDO INJUSTIFICADO DURANTE EL PERIODO DE EMBARAZO DE LA TRABAJADORA. LA APLICACIÓN DEL MÉTODO DE PERSPECTIVA DE GÉNERO, CONLLEVA UNA VALORACIÓN PROBATORIA DE ESPECIAL NATURALEZA, POR LO QUE

¹⁵ [J] Tesis: 2a. /J. 96/2019 (10a.), Segunda Sala, Libro 68, Julio de 2019, Tomo II, Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Décima Época, Pág. 998.



EL CONVENIO DE TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL, POR SÍ SOLO, ES INSUFICIENTE PARA JUSTIFICAR LA AUSENCIA DE DISCRIMINACIÓN EN LA CONCLUSIÓN DEL NEXO.¹⁶

El artículo 1o., último párrafo, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos establece que queda prohibida toda discriminación motivada, entre otras, por cuestiones de género, que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y las libertades de las personas. Así, en la jurisprudencia 2a. /J. 66/2017 (10a.), de título y subtítulo: "OFRECIMIENTO DE TRABAJO. AUN CUANDO SE CONSIDERE DE BUENA FE, NO DEBE TOMARSE EN CUENTA PARA LA DISTRIBUCIÓN DE LAS CARGAS PROBATORIAS CUANDO EL DESPIDO SE DA DURANTE EL PERIODO DE EMBARAZO DE LA TRABAJADORA, AL CONSTITUIR UN TEMA QUE OBLIGA A JUZGAR CON PERSPECTIVA DE GÉNERO.", la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación estableció que al juzgar con perspectiva de género, lo que se pretende es detectar y eliminar obstáculos que discriminan a las personas por condición de sexo, es decir, se imparte justicia considerando las situaciones de desventaja que impiden la igualdad por cuestión de género; asimismo, señaló que cuando en un juicio se reclama que el despido de una trabajadora tuvo como origen un acto de la naturaleza invocada, debe aplicarse ese método analítico, por la sola circunstancia de su categoría, pues la extinción de la relación laboral por esa causa vulnera derechos fundamentales, como el derecho al trabajo, a la seguridad social, a la salud (por falta de atención médica) y a la estabilidad en el empleo. En ese sentido, si el patrón ofrece el empleo, el efecto de revertir la carga probatoria carece de operatividad, ante la desventaja de la actora, y rige la regla de que a él corresponde acreditar la inexistencia del despido. Así, conforme a la herramienta de juzgar con perspectiva de género, y en observancia al principio de conciencia en la apreciación de los hechos, que rige la actuación de las Juntas de Conciliación y Arbitraje en términos del artículo 841 de la Ley Federal del Trabajo, emerge el deber de realizar una valoración probatoria de especial naturaleza, que implica: a) Atender al contexto en que se aduce la extinción del vínculo laboral (etapa de embarazo de la trabajadora), en la cual prevalece una protección reforzada dentro del periodo de gestación, así como los previos y posteriores al parto; b) Examinar el caso bajo un escrutinio más riguroso y un estándar probatorio más elevado, a fin de determinar si se

17-27

¹⁶ [TA]; Tesis: XVII.1o.C.T.73 L (10a.); Tribunales Colegiados de Circuito; Gaceta del Semanario Judicial de la Federación; Libro 65, Abril de 2019, Tomo III, Pág. 2008



justificó la carga procesal del patrón, por lo que el problema jurídico no debe ser visto desde una óptica tradicional, sino que, dada la condición de desventaja, se requiere de parámetros más altos para colocar a las partes en la misma posición frente al despido reclamado, lo que se refleja en la exigencia de mayores elementos de convicción para demostrarlo; c) Llevar a cabo un estudio de razonabilidad que, en el supuesto de que el patrón oponga la excepción de terminación de la relación de trabajo por parte de la empleada mediante un convenio por consentimiento, se traduce en analizar si el enlace entre los hechos acreditados (embarazo de la operaria y el convenio de terminación) con sus consecuencias (cese de beneficios de seguridad social y demás prestaciones) es coherente con la situación fáctica de la actora; es decir, si resulta razonable que una mujer en estado de gravidez decida concluir la relación laboral en una etapa de su vida en que más necesita del trabajo para contar con atención médica y seguridad social. En esa virtud, aun cuando se otorgue valor probatorio al convenio presentado por la empleadora y que éste cumpla con los requisitos legales, ese documento, por sí solo, no tiene el alcance convictivo para justificar la carga probatoria de la demandada por lo que hace a la controversia del despido aducido, esto es, demostrar la ausencia de discriminación en la terminación del vínculo, pues acorde con el contexto fáctico en que se ubica, la decisión plasmada en él no es creíble frente a la serie de necesidades propias de la condición de gestación de la trabajadora (nacimiento del hijo, solventar alimentación, sustento económico, beneficios de seguridad social y atención médica); siendo indispensable aportar otros elementos que, concatenados entre sí, evidencien que fue voluntad de la trabajadora concluir el nexo laboral pese a su condición de embarazo y, por ende, que justifiquen el débito procesal correspondiente, pues tratándose del despido de una mujer en estado de gravidez, el deber de juzgar con perspectiva de género implica apartarse de resultados formalistas y, paralelamente, conlleva una apreciación de los hechos y pruebas en conciencia, conforme a un estándar probatorio más elevado, que permita valorar los medios aportados con apego a un estudio de razonabilidad.

18-27

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIAS CIVIL Y DE TRABAJO DEL DÉCIMO SÉPTIMO CIRCUITO.



3. CONSIDERACIONES

3.1 PRIMERO. Para que un presunto acto de discriminación tenga implicaciones jurídicas es necesario que exista una conducta injustificada, que limite o restrinja el ejercicio de un derecho humano, y que dicha limitación o violación al derecho humano se encuentre motivada por una característica o condición de la persona agraviada o por un prejuicio de quien comete el acto.

3.2 SEGUNDO. Si bien, este Consejo no es la instancia ni autoridad que determinara la existencia o no de un despido justificado o injustificado, en el caso particular que nos ocupa, la peticionaria [REDACTED] refiere que fue violentado su derecho humano al trabajo motivado por estar embarazada.

Por ello, en relación al considerando primero, siendo que el derecho presuntamente violentado es el derecho al trabajo debe tomarse en cuenta que la Ley Federal del Trabajo, en su artículo 133, fracción XV, prohíbe a los patrones o a sus representantes: Despedir a una trabajadora o coaccionarla directa o indirectamente para que renuncie por estar embarazada. En ese orden de ideas y tal como lo menciona la empresa señalada como responsable, corresponde a las autoridades laborales dirimir respecto de la estabilidad en el empleo de la persona peticionaria, sin embargo no debe pasarse por alto que para poder destruir la presunción en su contra derivada de la acusación de despido con motivo de embarazo es necesario acreditar que existía una causa justificada para dar por terminada la relación entre las partes. En ese orden de ideas, se debe señalar que este Consejo no solo se ha abocado a investigar si hubo un posible despido por embarazo, sino que además se ha señalado de manera reiterada y constan las evidencias en el expediente de queja, que la peticionaria presentó una parálisis facial que le impidió acudir a su lugar de trabajo, razón por la cual se debe de investigar también una posible discriminación con motivo de la condición de salud de la peticionaria.

19-27

3.3 TERCERO. En relación a las cantidades expresada tanto por la parte peticionaria, [REDACTED], como por la parte presunta responsable Dufry Servicios Profesionales, S. A. de C.V.; este Consejo no es la autoridad adecuada para determinar la pertinencia o no de las mismas.

IV. ANÁLISIS DE LAS EVIDENCIAS

4.1 Teniendo en consideración los estándares y criterios jurídicos expuestos, en el caso que nos ocupa, se aduce una vulneración del derecho a la igualdad y no discriminación, de ahí la importancia de que este Consejo realice un análisis para determinar en el presente caso: **a)** si hay un nexo causal entre la categoría protegida, es decir, el embarazo de la peticionaria y la diferencia de trato adoptada



por la empresa; y **b)** si la justificación que alegó la empresa para la diferencia de trato, constituyó un acto discriminatorio que impidió a la peticionaria continuar prestando sus servicios.

4.2 Entrando a los hechos de la presente queja, la peticionaria [REDACTED] refiere, sustancialmente, que prestaba sus servicios en la empresa Dufry Servicios México, S. A. de C. V., la cual el día 31 de mayo de 2018, decidió ya no contar con sus servicios por motivo de su embarazo bajo el argumento de que su condición la volvía frágil, haciéndola una persona inútil por su estado. La peticionaria considera que su separación fue injustificada y discriminatoria a causa de su embarazo.

4.1 Teniendo en consideración los estándares y criterios jurídicos expuestos, en el caso que nos ocupa, se aduce una vulneración del derecho a la igualdad y no discriminación, de ahí la importancia de que este Consejo realice un análisis para determinar en el presente caso: **a)** si hay un nexo causal entre la categoría protegida, es decir, el embarazo de la peticionaria y la diferencia de trato adoptada por la empresa; y **b)** si la justificación que alegó la empresa para la diferencia de trato, constituyó un acto discriminatorio que impidió a la peticionaria continuar prestando sus servicios.

20-27

4.2 Entrando a los hechos de la presente queja, la peticionaria [REDACTED] refiere, sustancialmente, que prestaba sus servicios en la empresa Dufry Servicios México, S. A. de C. V., desde el 10 de septiembre de 2002, cuya anterior denominación era Cadena Comercial Interamericana, S. A. de C.V., hasta el 02 de octubre de 2018, fecha en la que le informaron que se decidió ya no contar con sus servicios. La peticionaria considera que su separación fue injustificada y discriminatoria a causa de su embarazo y su condición de salud derivada del estrés en el que estuvo sometida.

4.3 La empresa, Dufry Servicios México, S. A. de C. V., a través de su representante mediante informe del 03 de abril de 2019, aceptó la relación de trabajo, negando los actos de hostigamiento, omitiendo profundizar en la razón de la separación de la peticionaria con su fuente de ingresos.

4.4 A continuación se tienen en cuenta las pruebas aportadas, mismas que obran en el expediente de queja, de las cuales se emiten las consideraciones siguientes:

a) De los documentos presentados por la peticionaria se desprende que a partir del 06 de agosto de 2018, derivado de una parálisis facial que la peticionaria [REDACTED] sufrió, tuvo



que acudir en diversas ocasiones, tanto al IMSS como a la institución privada Instituto Médico de la Mujer, S. C.

Al respecto de las constancias que obran en el expediente la empresa Dufry Servicios México, S. A. de C. V, no hace ninguna manifestación respecto a los documentos presentados por la peticionaria, por lo que dicha probanza opera como presunción a favor de la peticionaria.

b) La parte presunta responsable, Dufry Servicios México, S. A. de C.V., a través de su representante manifestó *“Mi representada nunca tuvo conocimiento de la situación de gravidez en la que se encontraba, pues refiere que las incapacidades le fueron otorgadas por sufrir parálisis facial”*. No obstante, de la documentación presentada por la parte peticionaria [REDACTED], se identifica que al momento de separarse de su fuente de ingresos ella contaba con aproximadamente 20 semanas de gestación, lo que equivalen a un aproximado de 5 meses, siendo, en la mayoría de los casos, un embarazo ya notorio en dicha etapa de la gravidez. Ahora bien, no se puede dar por hecho que la condición de embarazo fuera manifiesta físicamente, sin embargo, es importante señalar que la LPEDDF, también establece las condiciones de salud como una causal de discriminación, por ende, si la separación de su fuente de trabajo fue motivada por la parálisis facial que sufrió, de igual forma, nos encontraríamos frente a un acto de discriminación.

21-27

c) La parte presunta responsable, Dufry Servicios México, S. A. de C.V., a través de su representante René Mendoza Álvarez, manifestó *“Es completamente falso lo manifestado por la actora, nunca fue objeto de “Bullying o Acoso Laboral”, mi representada no acostumbra a emplear dichas prácticas discriminatorias e intimidatorias, las personas que refiere nunca le acosaron de ninguna manera ni le profirieron malos tratos, en el centro de trabajo del cual es responsable mi representada, pues existe una política estricta para erradicar los malos tratos y las conductas intimidatorias.”* No obstante, en ningún momento presenta documento alguno que avale la existencia de protocolos para la atención de dichos casos en el lugar de trabajo.

Adicionalmente, es importante señalar que la discriminación, como ya se ha dicho antes, no se refiere únicamente actos de hostigamiento y/o bullying, o mal trato en general, debe existir la violación o limitación al ejercicio de un derecho humano, y ese mal trato debe estar basado en alguna característica de la persona agraviada o en un prejuicio de quien lo realiza.

Al respecto de las constancias que obran en el expediente la empresa Dufry Servicios México, S. A. de C. V, no hace ninguna manifestación respecto a los documentos presentados por la peticionaria, por lo que dicha probanza refuerza el dicho de la peticionaria en cuanto a que es manifiesta e indudable que la empresa tenía conocimiento de la parálisis facial que presentaba, y por otra parte no debe de



pasarse por alto la presunción que opera a favor de las mujeres embarazadas de conformidad con los criterios judiciales ya transcritos en esta resolución.

d) La parte presunta responsable, Dufry Servicios México, S. A. de C.V., a través de su representante René Mendoza Álvarez, manifestó *“Es falso lo señalado por la peticionaria cuando afirma que el dos de octubre fue despedida de su trabajo”*. Este Consejo no es la autoridad para determinar si existió o no un despido justificado o injustificado. Ta y como lo refiere el representante legal de la empresa, este Consejo no puede constituirse en una autoridad laboral, no corresponde al mismo determinar si la terminación de una relación laboral se realizó con apego a la Ley Federal del Trabajo, sin embargo no debe dejar de señalarse que las manifestaciones de la actora muestran una clara omisión en cuanto a la obligación que tienen los particulares respecto al derecho a la igualdad y no discriminación, **TODA VEZ QUE SI BIEN NO CORRESPONDE A ESTE Consejo** dirimir posibles controversias laborales, nos encontramos ante la posible una existencia de un hecho discriminatorio correspondiendo a la empresa aportar a este Consejo todos los elementos de convicción necesarios para poder justificar su acción, toda vez que es un elemento total de este análisis saber si las acciones de las que se duele la peticionaria tienen un origen diverso al motivo de embarazo o condición de salud.

22-27

No obstante, la parte presunta responsable en ningún momento presentó prueba alguna en relación a si derivado del embarazo y/o condición de salud de la peticionaria [REDACTED] hubo algún cambio en sus condiciones de trabajo.

e) En fecha 15 de abril de 2019, la peticionaria [REDACTED] a través de su representante la Lic. Verónica Guadalupe Zavala Partido presentó la documental pública consistente en el diagnostico emitido en fecha 6 de agosto de 2018, por la Dr. Juana Santamaría Suazo, médico adscrito al Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), de la Unidad de medicina familiar número 2. En el que se diagnostica como *“Parálisis facial, Primera vez”* y se percibe en la sección llamada *“Complemento Dx.: EN PACIENTE EMBARAZADA”*.

Al respecto de las constancias que obran en el expediente la empresa Dufry Servicios México, S. A. de C. V, no hace ninguna manifestación respecto a los documentos presentados por la peticionaria.

f) En fecha 15 de abril de 2019, la peticionaria [REDACTED] a través de su representante la Lic. Verónica Guadalupe Zavala Partido presentó la documental pública consistente en el diagnóstico emitido en fecha 10 de agosto de 2018, por el Doctor Fernando Carlos Espinoza Velázquez, médico adscrito al IMSS, de la Unidad de Medicina Familiar número 2, en el cual se



percibe: “Diagnóstico: Anemia hipocrómica en el embarazo Primera Vez, Embarazo con cesárea previa, subsecuente.

Al respecto de las constancias que obran en el expediente la empresa Dufry Servicios México, S. A. de C. V, no hace ninguna manifestación respecto a los documentos presentados por la peticionaria, por lo que dicha probanza opera como presunción a favor de la peticionaria.

g) En fecha 15 de abril de 2019, la peticionaria [REDACTED] a través de su representante la Lic. Verónica Guadalupe Zavala Partido presentó la documental pública consistente en el diagnóstico emitido en fecha 14 de septiembre de 2018, por la Doctora Leticia Cordero Daniel, médico adscrita a la Unidad de Medicina Familiar número 2 del IMSS, cuyo diagnóstico es “embarazo normal, subsecuente”.

Al respecto de las constancias que obran en el expediente la empresa Dufry Servicios México, S. A. de C. V, no hace ninguna manifestación respecto a los documentos presentados por la peticionaria.

23-27

h) En fecha 15 de abril de 2019, la peticionaria [REDACTED] a través de su representante la Lic. Verónica Guadalupe Zavala Partido presentó la documental pública consistente en el diagnóstico emitido en fecha 16 de octubre de 2018, por el Dr. Fernando Carlos Espinoza Velázquez, en el que se aprecia “Embarazo con cesárea previa, subsecuente”.

Al respecto de las constancias que obran en el expediente la empresa Dufry Servicios México, S. A. de C. V, no hace ninguna manifestación respecto a los documentos presentados por la peticionaria.

i) En fecha 15 de abril de 2019, la peticionaria [REDACTED] a través de su representante la Lic. Verónica Guadalupe Zavala Partido presentó la documental pública consistente en el diagnóstico emitido por el por el Dr. Fernando Carlos Espinoza Velázquez, de fecha 16 de noviembre de 2018, en el que se lee “Embarazo con cesárea previa, subsecuente”.

Al respecto de las constancias que obran en el expediente la empresa Dufry Servicios México, S. A. de C. V, no hace ninguna manifestación respecto a los documentos presentados por la peticionaria.

j) En fecha 15 de abril de 2019, la peticionaria [REDACTED] a través de su representante la Lic. Verónica Guadalupe Zavala Partido presentó la documental pública consistente



en el diagnóstico emitido el 21 de febrero de 2019, por el Dr. Fernando Carlos Espinoza Velázquez, en el que se aprecia “Embarazo con cesárea previa, subsecuente”.

Al respecto de las constancias que obran en el expediente la empresa Dufry Servicios México, S. A. de C. V, no hace ninguna manifestación respecto a los documentos presentados por la peticionaria.

k) En fecha 15 de abril de 2019, la peticionaria [REDACTED] a través de su representante la Lic. Verónica Guadalupe Zavala Partido presentó la documental pública consistente en el diagnóstico emitido el 21 de febrero de 2019, por el Dr. Fernando Carlos Espinoza Velázquez, en el que se aprecia “Embarazo con cesárea previa, subsecuente”.

Al respecto de las constancias que obran en el expediente la empresa Dufry Servicios México, S. A. de C. V, no hace ninguna manifestación respecto a los documentos presentados por la peticionaria.

l) En fecha 15 de abril de 2019, la peticionaria [REDACTED] a través de su representante la Lic. Verónica Guadalupe Zavala Partido presentó la documental privada consistente en el Informe médico expedido el 11 de abril de 2019 por el Dr. Carlos Maquita Nakano, del Instituto Médico de la Mujer, S.C., en el que en lo sustantivo refiere: “Dados los antecedentes de la paciente, edad materna avanzada, cesárea previa y parálisis de Bell, su embarazo fue considerado de alto riesgo y con probabilidades de sufrir complicaciones tanto para la madre como para el producto por lo que ameritó un seguimiento más estrecho y una vigilancia continua para mejorar el resultado perinatal.

24-27

Al respecto de las constancias que obran en el expediente la empresa Dufry Servicios México, S. A. de C. V, no hace ninguna manifestación respecto a los documentos presentados por la peticionaria.

m) En fecha 15 de abril de 2019, la peticionaria [REDACTED] a través de su representante la Lic. Verónica Guadalupe Zavala Partido presentó la documental privada consistente en la cantidad que la peticionaria considera adecuada como indemnización por los hechos motivos de la presente queja, misma que asciende a \$472, 517.96 (cuatrocientos setenta y dos mil quinientos diecisiete 96/100 M.N.).

Al respecto de las constancias que obran en el expediente la empresa Dufry Servicios México, S. A. de C. V, a través de su representante René Mendoza Álvarez durante la reunión de conciliación de fecha



21 de marzo de 2019 presentó la propuesta de conciliación por la cantidad de \$101, 826.00 (ciento un mil ochocientos veintiséis pesos 00/100 M. N.), cantidad que no fue aceptada por la Lic. Verónica Guadalupe Zavala Partido en representación de los intereses de la peticionaria [REDACTED].

n) En fecha 9 de mayo de 2019, la peticionaria presentó la documental pública consistente en el certificado de incapacidad de trabajo temporal, otorgado por el IMSS, por el plazo de 4 días, mismos que comenzaron a transcurrir el 10 de agosto de 2018.

Al respecto de las constancias que obran en el expediente la empresa Dufry Servicios México, S. A. de C. V, no hace ninguna manifestación respecto a los documentos presentados por la peticionaria.

o) En fecha 9 de mayo de 2019, la peticionaria presentó la documental pública consistente en el certificado de incapacidad de trabajo temporal, otorgado por el IMSS, por el plazo de 3 días, mismos que comenzaron a transcurrir el 03 de octubre de 2018.

25-27

Al respecto de las constancias que obran en el expediente la empresa Dufry Servicios México, S. A. de C. V, no hace ninguna manifestación respecto a los documentos presentados por la peticionaria.

p) En fecha 9 de mayo de 2019, la peticionaria presentó la documental privada consistente en la copia del escrito inicial de demanda ante la Junta Local de Conciliación y Arbitraje de la Ciudad de México.

Al respecto de las constancias que obran en el expediente la empresa Dufry Servicios México, S. A. de C. V, no hace ninguna manifestación respecto a los documentos presentados por la peticionaria.

RAZONAMIENTO SOCIO-JURÍDICO

De lo anteriormente expuesto, se desprende lo siguiente:

- a) La discriminación es una conducta prohibida por diversos ordenamientos tanto nacionales como internacionales.



- b) El trabajo, y en especial la protección de la maternidad, son derechos humanos reconocidos y protegidos en diversos ordenamientos, tanto nacionales como internacionales.
- c) El cambiar de modo desfavorable las condiciones de trabajo y/o separar de la fuente de ingresos a una mujer embarazada es un acto de discriminación.

La hipótesis de investigación en el presente expediente de Queja versa originalmente sobre un posible despido de la peticionaria con motivo de su embarazo, sin embargo derivado de la investigación se puede acreditar en forma meridiana que existe también una condición de salud (parálisis facial) que obligó a la peticionaria a acudir a las instancias de salud correspondientes y que este hecho fue del conocimiento de la empresa empleadora. Dichas condiciones, acompañan a una presunción a favor de la actora respecto a una posible conducta discriminatoria en su contra, sin embargo la empresa Dufry Servicios México, S. A. de C. V, no aportó elemento alguno que pudiera destruir dichas presunciones. En este caso en particular, si bien no se determina la existencia o no de un despido, los elementos en el expediente sí manifiestan un cambio en la situación laboral de la peticionaria derivado de su embarazo y su condición de salud.

26-27

RESUELVE

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

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

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.



GOBIERNO DE LA
CIUDAD DE MÉXICO

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

TERCERO. En el entendido de que este Consejo no se encuentra facultado para imponer obligaciones a los particulares sugiere como medida reivindicatoria y de reparación del daño, que la empresa Dufry Servicios México, S. A. de C. V, cree o modifique sus protocolos de actuación en casos de hostigamiento laboral dentro del lugar de trabajo.

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

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

27-27

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


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

Ciudad de México, 13 de septiembre de 2019