



Ciudad de México, a 21 de marzo de 2019

Expediente: COPRED/CAyC/Q-156-2018.

ACUERDO DE CONCLUSIÓN

Persona peticionaria: [REDACTED].

Persona señalada como presunta responsable de los actos de discriminación: **BANCO REGIONAL DE MONTERREY, S.A. INSTITUCION DE BANCA MÚLTIPLE; BANREGIO GRUPO FINANCIERO**

I. HECHOS MATERIA DE QUEJA

1.- En fecha 6 DE SEPTIEMBRE DE 2018, acudió a este consejo la C. [REDACTED], quien refirió los hechos siguientes:

Refiere que octubre de 2016 trabaja para el Banco Banregio cuya razón social es Banco Regional de Monterrey .S.A. Institución de Banca Múltiple Banregio Grupo Financiero, tiene el puesto de ejecutivo empresarial, dentro de sus actividades es colocar productos financieros y atracción de clientes, por lo que su trabajo es en parte en campo y en parte administrativo. Ha tenido buen desempeño laboral que ha originado que constantemente se le de bonos por llegar a sus metas. En julio de 2018 notificó su embarazo a su jefe directo el C. Roberto López García, subdirector empresarial, a partir de que notificó su embarazo empezó a notar cambios de las actitudes de su jefe, ejemplo empezó a decirle a los clientes comentarios como "cómo es que tiene tiempo para embarazarse si tiene mucho trabajo" en sus citas de negocios les decía que a sus clientes les tenía que decir que está embarazada, cuando considera que es un asunto personal y no es información que le afecte a los clientes, a mediados de agosto el C. Roberto López García empezó a obstruir su trabajo, ya no la dejaba salir, le ponía hacer otras actividades, le pedía más trabajo administrativo, etc. El día 4 de septiembre, el C. Roberto López García le dijo que estaba despedida por motivo de malos resultados, a lo que ella le argumentó que eso no era cierto, mostrando el desempeño que ha tenido en los anteriores meses, sin embargo, su jefe le dijo que ya era una decisión consensuada con la empresa, solicitándole la entrega de su trabajo, por lo que ella habló con el área de recursos humanos comentándole su situación a lo que se le dijo que desconocían que estaba embarazada, sin embargo tenía que firmar 4 hojas y una de ellas era su renuncia y su baja voluntaria, las cuales tenía que firmar a fin de que le informaran la cantidad a liquidar, por lo que ella le dijo que ella no quería renunciar y por tal motivo no firmaría nada. Por ende le dijeron que no podrían negarle la entrada, pero desde el 4 de septiembre ya no se le deja tener trato con clientes, se le limitó más su actividad, no puede imprimir documentación, ni enviar ningún tipo de información, por tal motivo solicita la intervención del Consejo, dado que considera que el motivo del porque se le quiere despedir es por su embarazo.



II. COMPETENCIA

4. La Ley para Prevenir y Eliminar La Discriminación del Distrito Federal establece la facultad del Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México (COPRED) para conocer de las solicitudes de defensa por los hechos, acciones, omisiones o prácticas discriminatorias, cometidas por personas servidoras públicas o por particulares en agravio de cualquier persona que viva o transite en la Ciudad de México, esto, en concordancia con la normativa internacional en materia de derechos humanos reconocida por el Estado mexicano.

Artículo 37.- Son atribuciones del Consejo:

XXIII. Atender las solicitudes de las personas para su defensa por presuntos actos discriminatorios sean presentados por cualquier particular, conforme a lo establecido en la presente Ley;

Artículo 54.- (Primer párrafo) El Consejo conocerá de las solicitudes de defensa por los hechos, acciones, omisiones o prácticas discriminatorias a que se refiere esta ley o que se presuman como tales, con el objeto de tramitar quejas y reclamaciones de las personas, grupos o comunidades que así lo soliciten, además de orientar y canalizar, ante las instancias civiles, penales y administrativas que en su caso correspondan, haciendo un puntual seguimiento a los procesos que se inicien para tal efecto.

Artículo 5.- Queda prohibida cualquier forma de discriminación, entendiéndose por ésta la negación, exclusión, distinción, menoscabo, impedimento o restricción de alguno o algunos de los derechos humanos de las personas, grupos y/o comunidades, estén o no en situación de discriminación imputables a personas físicas o morales o entes públicos con intención o sin ella, dolosa o culpable, por acción u omisión, por razón de su origen étnico, nacional, raza, lengua, sexo, género, identidad indígena, identidad de género, expresión de rol de género, edad, discapacidad, condición jurídica, social o económica, apariencia física, condiciones de salud, características genéticas, embarazo, religión, opiniones políticas, académicas o filosóficas, identidad o filiación política, orientación sexual o preferencia sexual, estado civil, por su forma de pensar, vestir, actuar, gesticular, por tener tatuajes o perforaciones corporales, por consumir sustancias psicoactivas o cualquier otra que tenga por efecto anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, de los derechos y libertades fundamentales, así como la igualdad de las personas frente al ejercicio de derechos [...].

Lo anterior en consonancia con el artículo 6, fracción III del mismo ordenamiento, que considera conductas discriminatorias restringir las oportunidades de empleo, permanencia y ascenso en el mismo.



Por esto, con fundamento en los artículos 35, fracción V; 37, fracción XXIII; 54, primer párrafo y 72 de la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación del Distrito Federal, así como de los artículos 70 y 78 fracción I, del Estatuto Orgánico de este Consejo, se resolvió iniciar el expediente de Queja COPRED/CAyC/Q-191-201 8, planteándose como motivo de discriminación la condición de salud y la edad de la peticionaria.

III. TRÁMITE DEL EXPEDIENTE Y EVIDENCIAS

5. Como parte del procedimiento que señala la norma aplicable, este Consejo debe iniciar un proceso conciliatorio con el propósito de avenir los intereses de las partes y, llegar a un acuerdo que restituya los derechos que, según plantea la peticionaria, le han sido vulnerados, además de reivindicar el compromiso de la empresa, con el apego a la Ley y al respeto a los derechos humanos. Por ello, la empresa presunta responsable fue notificada de la apertura de la misma mediante oficio de fecha 6 de septiembre de 2018, citando a una reunión conciliatoria el día 12 de septiembre de 2018.

6. En fecha 12 de septiembre se llevó a cabo una reunión de conciliación, compareciendo la parte actora así como el representante legal de Banco Regional de Monterrey, S.A. Institución de Banca Múltiple, Banregio Grupo Financiero. En dicha audiencia se llegó a los siguientes acuerdos:

7. En la audiencia de Conciliación el representante legal de la empresa, exhibió un escrito en el que constan los siguientes puntos:

Una vez enterados del contenido de la queja presentada por la C. [REDACTED] y analizar su status en la Institución que representó, así como el sondeo e investigación entre personal y/o áreas que pudieran estar involucradas en el tema materia de la presente queja, vengo por medio del presente ocurso y en nombre de mi poderdante a manifestar lo siguiente:

1.- Es cierto que la C. [REDACTED], ha venido laborando para mi representada desde octubre del 2016, desempeñando el puesto laboral de Ejecutivo Empresarial.

En lo que si se difiere, es cuanto a su desempeño, el cual, no ha sido del todo óptimo, sin embargo, éste punto no es tema a debatir en la presente queja o en su caso, en ésta instancia.

2.- Por lo que respecta a que su jefe directo Roberto López García, conocía del estado de embarazo al que menciona la quejosa, es falso, pues al entrevistar a dicho funcionario, éste afirmó desconocer tal situación, por consiguiente, lo demás argumentado referente a los malos tratos, actitudes, indiferencias, etc. ,, en su perjuicio con motivo del "embarazo" de la C. [REDACTED], resultan ser inexistentes.

3.- Igualmente, referente a que su jefe inmediato Roberto López García, le indicó que estaba despedida, esto también es falso, pues en primer lugar, no es una decisión o determinación que pueda tomarla por sí solo, tan es así, que la C. [REDACTED] sigue formando parte del personal de mi representada, inclusive, anexo al presente, se acompaña copia del AFIL IDSE 03, en la que se muestra la última modificación ante el Instituto Mexicano del Seguro Social y que aún sigue vigente ante dicho Instituto.



Ahora bien, suponiendo sin conceder, que sí se hubiera tomado la determinación por parte de mi poderdante y no solo de una persona, de dar por terminada la relación laboral, en su caso, hubiera sido por cualquier causa, menos por estar embarazada, a lo que tendría su derecho constitucional de ser indemnizada como le correspondería conforme a derecho. Haciendo hincapié, que se desconocía, su estado de embarazo.

4.- Es falso que el área de Recursos Humanos de mi representada haya intentado obtener la renuncia voluntaria de la reclamante, pues en primer lugar, no existía la determinación de dar por terminada la relación laboral y como se comentó con anterioridad, que suponiendo sin conceder que así hubiera sido de forma unilateral por parte de mi representada, por los motivos y/o argumentos que hubiera tenido, se le hubiera indemnizado conforme a derecho resaltando, que mi representada, ni el área de Recursos Humanos, ni su jefe inmediato conocían del presunto embarazo de la C. [REDACTED].

En razón de lo anteriormente expuesto, lo cual fue recabado de las entrevistas efectuadas a las personas y áreas involucradas de mi representada, no existe riesgo en la estabilidad laboral de la C. [REDACTED], ni mucho menos, se dieron conductas que atenten contra su dignidad o que afecten sus derechos fundamentales.

Ahora bien, toda vez que el agravio principal base de la presente queja, es el estado de ingravidez de la quejosa, el cual, es o era desconocido por mi poderdante, solicitamos respetuosamente a ese H. Consejo, nos proporcionen copia de la constancia médica que precise las semanas de embarazo o el documento con el cual la quejosa acreditó ante ese H. Organismo su embarazo, que el mismo obre en el expediente personal y laboral.

4

Ahora bien, por último, es menester hacer mención y resaltar, que mi representada, implementó desde hace aproximadamente 2 años, beneficios superiores a los establecidos por ley, especialmente a las mujeres embarazadas y a las madres pos-parto, y en base a tales beneficios y/o prestaciones, lo argumentado en la presente queja, resulta ser totalmente contrario a la política laboral que fomenta mi representada.

8. Comparecencia de la peticionaria [REDACTED], de fecha 13 de septiembre de 2018 en donde manifiesta que:

“el día de hoy se presentó a laborar de manera normal a las 9:00 horas en la empresa de nombre Banco Regional de Monterrey S. A. Institución de Banca Múltiple, Banregio Grupo Financiero, en la subdirección empresarial Reforma; que al momento de llegar el encargado del área de recepción le dijo a la peticionaria que tenía que dirigirse al área de recursos humanos con Mónica Sánchez. Que al llegar ahí, Mónica Sánchez la enlazó vía telefónica con el señor Caleb Elías Pérez, Subdirector de relaciones laborales de dicha empresa, que se ubica físicamente en la Ciudad de Monterrey, quien le manifestó “que ellos iban a continuar con el deslindamiento de la relación laboral”, así como también le ofreció un finiquito por la cantidad de \$212,946.96, la cual rechazó, así como también el señor Caleb Elías Pérez le manifestó que desconocían el acuerdo que sostuvieron en este Consejo el día de ayer (12 de septiembre de 2018), entre la peticionaria y el licenciado Guillermo Enrique Cerón Guerrero, quien se ostentó como representante legal de la empresa antes citada, argumentando que el señor Cerón Guerrero no cuenta con las facultades legales para llegar a tomar decisiones sobre las personas trabajadoras, que eso dependía de los jefes que están en el Corporativo que se ubica en la Ciudad de Monterrey.

Asimismo, la peticionaria manifiesta que estando el día de hoy con Mónica Sánchez, personal de Recursos Humanos, le comentó que tanto los jefes aquí en México, como los señores Alfredo Uresti Tamez y Antonio Maximino Cruz Díaz, como jefes en Monterrey, están de acuerdo en que lo más sano es terminar la relación laboral con la peticionaria.



En este acto la peticionaria solicita copia simple del escrito presentado el día de ayer ante este Consejo, por parte del representante Legal de la empresa Banco Regional de Monterrey S. A. Institución de Banca Múltiple, Banregio Grupo Financiero, misma que le es proporcionada"

9. Derivado de la manifestación de la peticionaria en fecha 13 de septiembre de 2018, este Consejo determinó apertura la etapa de investigación establecida en los artículos 78, 79 y 80 de la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación del distrito Federal solicitando a la empresa lo siguiente:

En consecuencia, se le solicita atentamente su colaboración para que proporcione por escrito a este organismo la información que a continuación se requiere, preferentemente en un plazo no mayor a **5 días hábiles** contados a partir del día siguiente a la recepción del presente oficio.

1.- Refiera cual es la situación laboral de la peticionaria [REDACTED] dentro de la empresa Banco Regional de Monterrey, S. A. Institución de Banca Múltiple, Banregio Grupo Financiero.

2.- Indique el o los motivos por los cuales el 13 de septiembre de 2018 no se le permitió a la peticionaria [REDACTED] ingresar a las instalaciones de su representada.

3.- Informe si el estado de embarazo de la peticionaria [REDACTED] es 5 impedimento para desempeñar las actividades encomendadas durante la jornada laboral dentro de la empresa que usted representa.

10. Escrito presentado en fecha 15 de octubre de 2018 por parte de Banco Regional de Monterrey, S.A. Institución de Banca Múltiple, Banregio Grupo Financiero en el que se da respuesta a la solicitud de este Consejo en los términos siguientes:

En respuesta a su atento oficio número COPRED/CAyC/SAJ/503/2018, vengo por medio del presente escrito, en nombre de mi poderdante y con la información recopilada por las personas y áreas relacionadas con los hechos que se investigan, a desahogarlo en el mismo orden con las siguientes manifestaciones:

1.- Respecto a que refiera cual es la situación laboral de la peticionaria Hasibi Valissa Enríquez Calderón, con mi representada se informa que:

La C. [REDACTED], aún forma parte de los colaboradores de mi representada, esto es, continúa perteneciendo a la plantilla de empleados de BANCO REGIONAL, S.A., INSTITUCION DE BANCA MULTIPLE, BANREGIO GRUPO FINANCIERO, asimismo sigue dada de alta ante el Instituto Mexicano del Seguro Social.

2.- Respecto a que indique el o los motivos por los cuales el 13 de septiembre del 2018 no se le permitió a la peticionaria [REDACTED] ingresar a las instalaciones de mi representada se informa que:

Resulta totalmente falso que mi representada haya negado el acceso a la peticionaria, pues como ella misma lo reconoce en su comparecencia del día 13 de septiembre del 2018, ante ese Consejo, acepta haber ingresado a su lugar de trabajo de manera normal en la Subdirección Empresarial Reforma y posterior a ello fue abordada por distinta persona para tratar diferentes asuntos relacionados con sus solicitudes y asignaciones.



Así mismo resulta totalmente falso que la C. Lic. Mónica Sánchez la haya despedido, tan es así que al día de hoy sigue dada de alta como colaboradora y empleada de mi representada, tal y como se señaló en el punto anterior; sin embargo es importante hacer del conocimiento de ese Consejo, que desde ese día la C. [REDACTED], se retiró de las oficinas de mi representada y al día de hoy sin razón o causa alguna ha dejado de asistir y de cumplir con sus obligaciones laborales. (SE ANEXAN COPIAS DE LAS ACTAS ADMINISTRATIVAS POR INASISTENCIAS INJUSTIFICADAS)

3.- Respecto a que informe si el estado de embarazo de la C. [REDACTED] es impedimento para desempeñar las actividades encomendadas durante la jornada laboral dentro de mi representada;

No, de ninguna manera el estado de embarazo impide realizar sus actividades laborales.

Es importante resaltar que mi representada mantiene beneficios superiores a los establecidos en la ley, especialmente para mujeres embarazadas y a las madres pos parto, promoviendo con ello la igualdad de oportunidades y trato a nuestros colaboradores.

Por lo anteriormente expuesto se reitera que mi representada jamás ha realizado distinción o exclusión alguna y mucho menos restringir o limitar los derechos humanos o libertades de nuestros colaboradores, por el contrario mantiene una política y cultura de igualdad y no discriminación como un rector en nuestra organización; por lo que no hay que perder de vista que la razón que dio origen al presente procedimiento de queja lo fue un supuesto despido originado por un supuesto acto de discriminación, situación totalmente infundada y temeraria, pues ni existió despido ni hubo actos discriminatorios, tal y como se acredita con los elementos de convicción que obran dentro del presente expediente de queja.

6

Dicho escrito se acompaña por copias simples de las actas administrativas de fechas 14, 17, 18 y 19 de septiembre de 2018, en el que se registra que la peticionaria [REDACTED] se ausentó en dichas fechas a su lugar de trabajo, Señalando el acta de fecha 19 de septiembre lo siguiente:

Derivado de lo anterior, se concluye que: En caso que la C. [REDACTED] no acredite o justifique la causa de sus 3 faltas consecutivas, será acreedora a las medidas disciplinarias y/o sanciones conforme al reglamento interno de "BANREGIO" o en su caso a la Ley Federal del Trabajo.-----
Una vez recogidos los testimonios y datos necesarios, se da por terminada la actual acta administrativa a las 18:45 dieciocho horas con cuarenta y cinco minutos del día de su inicio, 18 dieciocho de septiembre del 2018 dos mil dieciocho, firmando quienes en ella intervinieron y quisieron hacerlo, ratificando en todas y cada una de sus partes la presente Acta Administrativa.

11. Escrito presentado en fecha 5 de noviembre de 2018, por parte de la peticionaria [REDACTED],

De acuerdo al proceso de discriminación que Banco Regional de Monterrey SA de CV Institución de Banca Múltiple Grupo Financiero S.A., ha realizado en mi contra, terminando la relación laboral por mi embarazo el día 04 de septiembre de 2018, situación que me notificó el señor Roberto López García, misma que fue confirmada el día 06 de septiembre en las instalaciones de Banregio Reforma, por la señora Mónica Sánchez y Raymundo.

Se anexa evidencia de audios y videos en memoria USB:



Video 1 fecha 6 de septiembre de 2018, 14:20 horas, instalaciones de Banregio Centro financiero Reforma; Notificación de despido por parte de Mónica Sánchez personal de Recursos Humanos, con propuesta de liquidación presentada por el señor Raymundo.

Video 2 fecha 6 de septiembre de 2018, 16:18 horas, instalaciones de Banregio Centro Financiero Reforma, propuesta de firma de renuncia y liquidación por parte de Mónica Sánchez personal de Recursos Humanos y Raymundo.

Video 3 fecha 6 de Septiembre de 2018, 16:33 horas instalaciones de Banregio Centro Financiero Reforma, propuesta de firma de renuncia y liquidación por parte de Mónica Sánchez personal de Recursos Humanos y Raymundo.

Video 4 fecha 6 de septiembre de 2018, 16:58 horas, instalaciones de Banregio Centro Financiero Reforma, propuesta de firma de renuncia y liquidación por parte de Mónica Sánchez personal de Recursos Humanos y Raymundo.

Video 5 fecha 10 de septiembre de 2018, 9:32 horas, instalaciones de Banregio Centro Financiero Reforma, el señor Luis Olascoaga y Raymundo me niegan el acceso a las instalaciones indicándome que he sido dada de baja ante la empresa, solicitándome la entrega de mis credenciales de acceso al estacionamiento y al centro laboral, siendo el señor Luis Olascoaga quien me escoltó hasta fuera del edificio.

Video 6 de fecha 10 de septiembre de 2018, 9:43 horas, instalaciones de Banregio Centro Financiero Reforma, muestra al señor Raymundo negándome el acceso e indicándome que ya no pertenezco a esta institución. Audio llamada telefónica fecha 11 de septiembre de 2018, el señor Caleb Elías Pérez Subdirector de Relaciones laborales Ubicado en la Ciudad de Monterrey Nuevo León, donde me realiza una propuesta para firmar un acuerdo de liquidación.

El día 12 de Septiembre de 2018, se llevó a cabo una audiencia de conciliación dentro de las instalaciones de COPRED, donde se acordó la reinstalación a mi puesto de trabajo y la posible reubicación de oficina a Tlalnepantla, Estado de México, toda vez que la empresa Banco Regional de Monterrey SA de CV Institución de Banca Múltiple Grupo Financiero S.A. bajo testimonio de su representante legal el señor Guillermo Cerón, ante mí y ante esta Institución, negó el despido y desconoció el hecho de que estaba embarazada, indicándome que podía presentarme a laborar con normalidad al día siguiente y que prevalecería mi estabilidad laboral. Sin embargo el día 13 de septiembre de 2018 al presentarme a laborar de manera ordinaria, se me negó el acceso incumpliendo lo establecido en el acuerdo firmado en las oficinas de COPRED, donde me aseguraban la estabilidad laboral, reinstalación a mis funciones y en el mejor de los esfuerzos un cambio de sede al centro Financiero Tlalnepantla, inmediatamente después de que sucediera esta situación, me dirigí nuevamente a las instalaciones de COPRED, para informarlo ,puesto que me indicaron que no reconocían este acuerdo y me ofrecían nuevamente una propuesta de liquidación.

Video 7, fecha 13 de septiembre de 2018, el señor Caleb Elías Pérez se enlazo a una conferencia telefónica y la señora Mónica Sánchez me indican que no reconocen el acuerdo de la reinstalación y que estoy a disposición de Recursos humanos y que su intención es firmar un acuerdo de liquidación ante la junta de conciliación.

El día lunes 14 de octubre de 2018, me citaron en las instalaciones de COPRED, para dar seguimiento al proceso de investigación que se mantenía vigente desde el día 13 de septiembre de 2018, ya que las pruebas por parte de Banco Regional de Monterrey SA de CV Institución de Banca Múltiple Grupo Financiero S.A., fueron presentadas hasta el día viernes 11 de octubre; en las cuales indican un abandono de trabajo, presentando actas administrativas posteriores a la fecha en que me fue negado el acceso y retirados los medios electrónicos para registrar mi ingreso al centro laboral.



Presento la siguiente información a fin de que se tomen en consideración como evidencia del incumplimiento y las contradicciones en el decir y actuar de los distintos funcionarios por parte de Banco Regional de Monterrey SA de CV Institución de Banca Múltiple Grupo Financiero S.A. En virtud de que se hagan responsables de las consecuencias de sus acciones y reparen el daño que me han causado, reiterando mi disponibilidad para la reinstalación a mis funciones inmediatamente.

12. Escrito de fecha 26 de noviembre de 2018, por parte de de Banco Regional de Monterrey, S.A. Institución de Banca Múltiple, Banregio Grupo Financiero a través de su representante legal, en el que manifiesta lo siguiente:

En alcance y complemento a mi ocurso de fecha 11 de octubre del 2018, con el cual, se da respuesta a su atento oficio número COPRED/CAyC/SAJ/503/2018 vengo por medio del presente escrito a nombre de mi poderdante y a mayor abundamiento, a exponer las siguientes precisiones y manifestaciones, a fin de que sean consideradas por ese H. Organismo de buena fe, en conjunto con los escritos que anteceden y sus respectivos anexos, con el propósito de encausar correctamente las intenciones temerarias de la peticionaria [REDACTED], puesto que éstas resultan infundadas y dirigidas a desconcertar, confundir e influir en el ánimo de los integrantes de ese H. Consejo y en perjuicio de mi representada.

Por lo que respecta a lo que se acordó en la reunión de conciliación de fecha 12 de septiembre próximo pasado, entre la peticionaria [REDACTED], CALDERON y el suscrito en representación de BANCO REGIONAL DE MONTERREY, SA, hoy BANCO REGIONAL S.A., INSTITUCION DE BANCA MULTIPLE, BANREGIO GRUPO FINANCIERO, a esto si se le dio cabal cumplimiento:

"UNO.- El representante legal de la empresa Banco Regional de Monterrey, S.A. Institución de Banca Múltiple, Banregio Grupo Financiero, se compromete a respetar la fuente de empleo de la peticionaria [REDACTED] con las mismas condiciones y prestaciones laborales con las que viene desempeñándose, así como llevar la propuesta de la peticionaria en el sentido de que se le reubique en distinta oficina a la que actualmente labora, solicitando de ser posible se le asigne a la zona de Tlalnepantla, comprometiéndose a informar del citado cambio a este Consejo"

En cuanto a que se respetarían la fuente de empleo de la peticionaria, así como sus condiciones y prestaciones laborales éstas en ningún momento fueron ni revocadas, ni modificadas, pues como se dejó claro en la reunión de conciliación en mención así como en mi similar de fecha 12 de septiembre del 2018, en ningún momento se le había despedido a la C. [REDACTED], pues seguía formando parte del padrón de empleados activos de BANCO REGIONAL DE MONTERREY SA, INSTITUCION DE BANCA MULTIPLE, BANREGIO GRUPO FINANCIERO, por consiguiente, conservaba su empleo, puesto, condiciones y prestaciones: como lo venía haciendo. Por lo que respecta a llevar la propuesta a mi representada de reubicarla o reasignarla a la zona de Tlalnepantla, Estado de México, ésta se hizo del conocimiento del Área de Recursos Humanos, la cual, lo sometió a consideración con la Dirección Territorial Empresarial, sin embargo, por existir diversos factores y/o circunstancias como de organización, logística, reubicación que afecte a otro personal, así como de equipo, etc., es un tema que no se puede resolver en un día, lleva un tiempo considerable. Circunstancia que se le hizo saber.

"DOS.- La empresa Banco Regional de Monterrey, S.A. Institución de Banca Múltiple, Banregio Grupo Financiero, se compromete a garantizar a la peticionaria Hasibi Valissa Enríquez Calderón dentro de su fuente de empleo a un entorno laboral libre de discriminación y sin que ejerza violencia con motivo de su embarazo".



BANCO REGIONAL DE MONTERREY, SA, hoy BANCO REGIONAL S.A. INSTITUCION DE BANCA MULTIPLE, BANREGIO GRUPO FINANCIERO, promueve constantemente, entre todo el personal que integra su plantilla de empleados, un ambiente de cordialidad y buen trato, sobre todo libre de cualquier tipo de discriminación. Por lo que no solo se le garantiza o garantizó, a la peticionaria [REDACTED] CALDERON un entorno laboral libre de violencia y discriminación, sino a todos los empleados Y MÁS AÚN A TODAS Y CADA UNA DE SUS EMPLEADAS EN ESTADO DE EMBARAZO tan es así, que existe un "BUZON DE TRANSPARENCIA", el cual, es un canal de comunicación en el que se puede denunciar por parte de cualquier empleado de forma anónima y segura, cualquier situación que afecte su integridad, buenas prácticas y/o valores. Y en sustento a lo expuesto, se anexa al presente, impresión de folleto de comunicación interna de mi representada, referente a "BUZON DE TRANSPARENCIA" (ANEXO 1).

Ahora bien, en adición al desahogo del requerimiento formulado por ese H. Organismo, particularmente a los puntos cuestionados y formulados en la parte final del oficio de mérito, los cuales a continuación se citan, con sus respectivas manifestaciones.

1.- Refiera cual es la situación laboral de la peticionaria [REDACTED] dentro de la empresa Banco Regional de Monterrey S.A. Institución de Banca Múltiple, Banregio, Grupo Financiero".

La C. [REDACTED], al día 11 de octubre del 2018, fecha de diverso escrito con el que se dio respuesta al oficio que nos ocupa, formaba parte de los colaboradores de mi representada, esto es, aún continuaba perteneciendo a la plantilla de empleados de BANCO REGIONAL DE MONTERREY, SA, hoy BANCO REGIONAL S.A. INSTITUCION DE BANCA MULTIPLE, BANREGIO GRUPO FINANCIERO y así continuó hasta el día 31 de octubre del 2018, fecha en que se dio de baja de la plantilla de empleados de mi representada, a pesar de que a partir del día 13 de septiembre del 2018, que se retiró del domicilio laboral y dejó de presentarse en el mismo, a partir del 14 del mismo mes y año y que tampoco dio respuesta a las llamadas que se le hicieron por parte de diverso personal de mi poderdante. Tal como se demuestra con las Actas Administrativas que se levantaron, con motivo de sus inasistencias injustificadas, de las cuales, se exhibieron copias simples en mi similar de fecha 11 de octubre del año en curso.

9

2.- Indique el o los motivos por los cuales el 13 de septiembre de 2018 no se le permitió a la peticionaria [REDACTED] ingresar a las instalaciones de su representada".

El punto que se contesta, se niega, pues difiere de lo manifestado por la misma C. [REDACTED], ya que de acuerdo al oficio que se contesta, la peticionaria precisa, que ese mismo día 13 de septiembre del 2018, a las 9:00 horas, se presentó a laborar de forma normal y si se le permitió el ingreso solo que se le instruyó que de favor, se dirigiera al área de Recursos Humanos. Pues bien, derivado de lo acontecido y acordado en la junta de conciliación de fecha 12 de septiembre del 2018, celebrada ante ese H. Consejo, la licenciada Mónica Sánchez, Subdirectora de Recursos Humanos Territorial, solicitó su presencia de la peticionaria, ya que pretendía hacerle saber, que tanto ella, como la Dirección Territorial Empresarial, tenían conocimiento de su solicitud o propuesta, de ser reubicada a la zona de Tlalnepantla, asimismo, explicarle que por situaciones propias de la Dirección Empresarial, era complicado hacer movimientos en las oficinas de Tlalnepantla, a lo que se le ofreció que sería más factible la reasignación a las oficinas de Santa Fe, o en su caso, se le Propuso, como último recurso, su liquidación al 100 % conforme a la Ley, haciendo hincapié, que ésta propuesta se planteó, toda vez que demostró su total inconformidad de continuar en



las oficinas de Paseo de la Reforma No. 250 Torre B, piso 14, Colonia Juárez o de ser reubicada en cualquier otra oficina que no fuera Tlalnepantla.

Es menester aclarar, resaltar y reiterar, que inclusive, con las propuestas o contrapropuestas que se le ofrecieron a la C. [REDACTED], no atañe a su estado de embarazo, o sea, tal planteamiento es totalmente ajeno a cualquier tipo de discriminación.

3.-Informe si el estado de embarazo de la peticionaria [REDACTED] es impedimento para desempeñar las actividades encomendadas durante la jornada laboral dentro de la empresa que usted representa".

No es ningún impedimento, que el estado de embarazo de la C. [REDACTED], ni de ninguna otra colaboradora de mi poderdante en el mismo estado de gravidez, sea impedimento para desempeñar sus actividades laborales, claro, siempre y cuando no exista de por medio prescripción médica o clínica que así lo determine.

Ahora bien, el punto que se contesta es total y definitivamente incongruente con la política y cultura que fomenta mi representada a todos y cada uno de sus colaboradores, de hecho, como lo precisé en diverso oficio presentado ante ese H. Consejo, el 12 de septiembre del 2018, en su parte final, menciono y hago resaltar, que mi representada, implementó desde hace aproximadamente 2 años, beneficios superiores a los establecidos por ley, especialmente a las mujeres embarazadas y a las madres pos-parto, lo cual, desestima la infundada y temeraria acusación de discriminación por embarazo que profiere la C. [REDACTED]. De igual forma, para una mejor apreciación y valoración, anexo al presente, se acompañan impresiones de comunicaciones internas institucionales, en las que se detallan de forma sencilla y concreta, los programas y/o beneficios otorgados a las empleadas embarazadas y en etapa de post parto (en rubros como goce de 84 días naturales de incapacidad; beneficio Banregio 84 días de sueldo diario; reducción de jornada laboral por periodo de lactancia; home Office según corresponda, etc.), en las que, inclusive, se puede apreciar, que también los empleados que están en el supuesto de que acaban de ser padres, son beneficiados con los programas institucionales, como gozar de 10 días hábiles de ausencia por paternidad con goce de sueldo (ANEXO 2).

Como dato adicional, cabe citar, que mi representada, tiene registro que de enero a octubre del 2018, ha habido un promedio de 10 empleadas por mes, que han tomado su incapacidad por concepto de maternidad, más aparte, las empleadas que actualmente laboran en la Institución, en estado de embarazo, sin distinción de las semanas gestación respectivo en que se encuentren, reconociéndoles la Institución el debido respeto que se merecen y concediéndoles los beneficios creados y fomentados por el propio Banco Regional S.A. Institución de Banca Múltiple. Banregio Grupo Financiero.

Es importante hacer notar que la C. [REDACTED] acudió a la intervención de ese H. Consejo, con el falaz argumento, de un despido laboral, debido a su estado de embarazo, del cual, ha quedado claro que mi representada desconocía y que se corroboró con la constancia que la peticionaria voluntariamente proporcionó al suscrito en la junta de conciliación del 12 de septiembre próximo pasado. Por otra parte, es un principio en derecho, que el que afirma o el que acusa, está obligado a probarlo, lo que la C. [REDACTED] no ha aportado medios de prueba plena o fehaciente que sustente que fue víctima de DISCRIMINACION POR EMBARAZO independientemente que mi representada ha demostrado que su afán es comulgar tanto en todos sus centros de trabajo como con todos y cada uno de su



colaboradores, con un ambiente y entorno laboral de cordialidad, armonía, libre de violencia, y cualquier tipo de discriminación.

Ahora bien la C. [REDACTED] cada vez se aparta de la causa que motivó la presente investigación, tratando de obtener una pretensión premeditada a costa de mi poderdante y aprovechándose de la buena fe de ese H. Organismo, pues respetuosamente se hace la recomendación a ese H. Consejo, que no hay que perder de vista que la "queja o petición" que originó el expediente al rubro citado, fue por una aparentemente terminación laboral de manera unilateral por parte de mi representada, derivado de una supuesta discriminación por embarazo, situación que no sucedió, puesto que la "quejosa o peticionaria" en ningún momento había sido dada de baja ni como empleada ni ante el IMSS, además de que tampoco existió la supuesta discriminación. **POR LO QUE CUALQUIER OTRA SITUACIÓN QUE ARGUMENTE LA PETICIONARIA EN LA QUE CONSIDERE QUE SE LE TRANSGREDEN SUS DERECHOS LABORALES, DEBERÁ HACERLOS VALER ANTE LA AUTORIDAD JURISDICCIONAL QUE CORRESPONDA Y NO ANTE ESE H. CONSEJO, QUE REITERO ES DE BUENA FE.**

Por último, se hace énfasis que con la peticionaria jamás existió discriminación por ningún concepto a su persona y mucho menos a su estado de embarazo, el cual era desconocido por mi poderdante, dejando bien claro, que hasta el día 13 de septiembre del 2018, día que se presentó, "supuestamente" a laborar, se le propuso y/o ofreció en buenos términos su separación de la Institución, obviamente, con su liquidación conforme a la ley, derivado de su desconsideración y repudio a las propuestas planteadas por la Licenciada Mónica Sánchez, respecto a su ubicación laboral.

11

En razón de lo manifestado en el presente escrito, así como en los anteriores, en conjunto con sus respectivos anexos, solicito en nombre de mi poderdante, se dé por concluida la investigación en que se actúa y se archive el presente expediente, como asunto totalmente concluido, toda vez que carece de motivación y de materia, puesto que la peticionaria NO ACREDITO, haber sido objeto de discriminación, generando únicamente una evidente situación de desconcierto aprovechándose de la buena fe de ese H. Organismo, con el ánimo premeditado de ejercer presión sobre la Institución que represento, a fin de terminar de manera unilateral y voluntariamente la relación de trabajo, obteniendo una liquidación leonina, lo que de otra forma, hubiera tenido que renunciar voluntariamente obteniendo únicamente su finiquito sin liquidación constitucional; y por otra parte, mi poderdante, SI, demuestra que fomenta y mantiene un ambiente laboral sano y cordial, en todos sus aspectos, con todos y cada uno de sus colaboradores.

IV. FUNDAMENTO JURÍDICO

13. Desde la perspectiva de los derechos humanos el derecho a la igualdad y no discriminación se encuentra previsto en diversos tratados internacionales en esa materia, reconocidos por el Estado mexicano, como lo son la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre, que en su preámbulo establece que "todos los hombres nacen libres e iguales en dignidad y derechos y dotados como están por naturaleza de razón y conciencia, deben conducirse fraternalmente los unos con los otros." El artículo II de esa Declaración, refiere que "todas las personas son iguales ante la Ley y tienen los derechos y deberes consagrados en esta declaración sin distinción de raza, sexo, idioma, credo ni otra alguna."



14. Por su parte, la Convención Americana sobre Derechos Humanos en el artículo 1, establece que “los Estados partes se comprometen a 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.”

15. El Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos en su artículo 26, señala 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.”

16. Aunado a lo anterior, La Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la mujer en su artículo 1, señala que “a los efectos de la presente 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.

12

17. Asimismo, el último párrafo de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, expresamente refiere que “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.”

18. El Comité de Derechos Humanos del Sistema de Naciones Unidas, ha definido a 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 posición económica, el nacimiento o cualquier otra condición social y que tenga por objeto o por resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos humanos y libertades fundamentales de todas las personas.”¹

19. En cuanto al derecho a la igualdad y a la no discriminación en materia de trabajo, el Convenio 111 de la Organización Internacional del Trabajo –OIT– relativo a la discriminación en materia empleo y ocupación, en su artículo 1.1, expresamente señala que:

¹ Comité de Derechos Humanos de la ONU, Observación General N° 18, HRI/GEN/1Rev.2., párr. 7 al 13.



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.

20. El último párrafo de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, expresamente refiere que “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.”

21. Por su parte, el artículo 5 de la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación del Distrito Federal, establece que:

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

13

Por tanto, se está frente a un acto de discriminación con implicaciones jurídicas cuando concurren los tres elementos que se citan a continuación:



- a) **Se comete una conducta como la negación, la exclusión, la distinción, el menoscabo, el impedimento, la restricción, o bien un trato diferente sin justificación.**
- b) **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 u otras condiciones sociales.**
- c) **El resultado de dicha conducta es la limitación, negación o el impedimento de alguno de los derechos fundamentales de la persona.**

22. Adicionalmente, ha de tenerse en cuenta que la distinción en el trato será discriminatoria cuando no encuentre fundamento en los criterios de objetividad y racionalidad de la medida. Las medidas serán objetivas y razonables cuando persigan un fin legítimo y guarden una relación de proporcionalidad entre los medios empleados y los fines perseguidos². Asimismo, se debe realizar un escrutinio riguroso a la luz del principio de igualdad para verificar que las distinciones no estén basadas en alguno de los criterios enunciados en el último párrafo del artículo 1º constitucional, también conocidas como "**categorías sospechosas**" (el 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).³

14

Ahora bien, es importante destacar que el caso que nos ocupa, está relacionado con una mujer que refirió haber sido despedida de su empleo por razón de su embarazo, lo cual tuvo por consecuencia que se le negaran o restringieran derechos laborales.

23. En ese contexto, la discriminación contra las mujeres es entendida como la forma más radical de la violencia⁴ e incluye su derecho de acceder a un ambiente libre de violencia, pues ésta última constituye una de las máximas expresiones de la desigualdad estructural entre mujeres y hombres, que atenta contra el goce y ejercicio de sus derechos humanos en igualdad de circunstancias que las demás personas.

La violencia contra las mujeres cometida tanto en el ámbito público como en el privado, constituye de forma continua y permanente una violación a sus derechos humanos, tanto por la acción u omisión de los entes del Estado. Dicha circunstancia, sustenta la cultura de la desigualdad y discriminación en su contra, así como las imposibilita para desplegar todas sus capacidades y ejercer plenamente sus derechos.

² Opinión Consultiva OC-18/03; Condición Jurídica y Derechos de los Migrantes Indocumentados, de fecha 17 de septiembre de 2003, pág. 68; Corte Interamericana de Derechos Humanos.

³ Suprema Corte de Justicia de la Nación. Tesis 1a. CCCLXXXIV/2014, Décima Época. Publicada en la Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, noviembre de 2014.

⁴ Diagnóstico de Derechos Humanos del Distrito Federal 2008, Capítulo 26, párr. 2581.



El derecho a vivir una vida libre de violencia se encuentra comprendido en la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer “Convención de Belem do Para”, que en su artículo 1º define que debe entenderse por violencia contra la mujer “cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado”. Asimismo, dicho instrumento señala que toda mujer tiene derecho a una vida libre de violencia, tanto en el ámbito público como en el privado y que dicho derecho comprende el derecho de la mujer a ser libre de toda forma de discriminación.⁵ En el orden jurídico nacional, este derecho se encuentra reconocido en la Ley General de Acceso a las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, la cual tiene por objeto prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres, así como los principios y modalidades para garantizar su acceso a una vida libre de violencia que favorezca su desarrollo y bienestar conforme a los principios de igualdad y de no discriminación.

24. En la Ciudad de México, la norma específica en la materia es la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Distrito Federal, la cual establece los principios y criterios que desde la perspectiva de género, deben orientar las políticas públicas para reconocer, promover, proteger y garantizar el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia, así como establecer la coordinación interinstitucional para prevenir, atender, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres.⁶ Más aún, la referida ley señala que una mujer embarazada se ubica en una condición de vulnerabilidad ya que se encuentra en mayor riesgo de ser víctima de violencia entre otras cosas por razón de embarazo ya que esta situación tiende a anular o menoscabar su derecho a una vida libre de violencia. De igual forma la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación del Distrito Federal establece de forma meridiana que dicha conducta es considerada discriminatoria como ya se ha mencionado en el cuerpo de la presente opinión.

15

25. Sumado a lo anterior, el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de Naciones Unidas, en su Observación General Número 18, en su artículo 13, señala que:

13. El artículo 3 del Pacto establece que los Estados Partes se comprometen a “asegurar a los hombres y a las mujeres igual título a gozar de todos los derechos económicos, sociales y culturales”. El Comité subraya la necesidad de contar con un sistema global de protección para luchar contra la discriminación de género y garantizar igualdad de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres en relación con su derecho al trabajo, asegurando igual salario por trabajo de igual valor⁷. **En particular, los embarazos no deben constituir un obstáculo para el empleo ni una justificación para la pérdida del mismo [...].**

⁵ Artículos 3 y 5 de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujeres “Convención de Belem do Para”.

⁶ Los derechos humanos de las mujeres: Fortaleciendo su promoción y protección internacional. De la formación a la acción. Instituto Interamericano de Derechos Humanos, San José de Costa Rica, 2004, p. 100.

⁷ Véase la Observación General N° 16 (2005) sobre el artículo 3: la igualdad de derechos del hombre y la mujer al disfrute de todos los derechos económicos, sociales y culturales, párr. 23 a 25.



26. En relación al derecho a la no discriminación de las mujeres dentro del ámbito laboral por razón de embarazo, el Poder Judicial de la Federación, ha señalado que:

La discriminación opera, en última instancia, como un instrumento de segregación social, en la medida en que dicho comportamiento supone mantener al grupo discriminado a distancia y le reserva espacios propios, que únicamente puede abandonar en determinadas condiciones, más o menos restrictivas. En este campo, son de especial relevancia la Declaración sobre la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (DEDM), la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDM) y el protocolo facultativo de ésta (PFCEDM), adoptados por la Asamblea General de las Naciones Unidas, porque han ampliado y reforzado la igualdad de derechos reconocida en otros instrumentos internacionales. Así, la discriminación por razón de sexo comprende aquellos tratamientos peyorativos que se fundan, no sólo en la pura y simple constatación del sexo de la víctima, sino también en la concurrencia de razones o circunstancias que tengan con aquél una conexión directa e inequívoca. En estas condiciones, **el embarazo es un elemento o factor diferencial que, por razones obvias, incide de forma exclusiva sobre las mujeres y que no puede acarrear, conforme a la interdicción de la discriminación por razón de sexo, perjuicios a las trabajadoras.** Por tanto, las decisiones extintivas de una relación laboral basadas en el embarazo, al afectar exclusivamente a la mujer, constituyen una discriminación por razón de sexo, proscrita por los artículos 1o., párrafo quinto, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y 1, numeral 1, de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, en razón de que estas disposiciones contienen un catálogo enunciativo, mas no limitativo de los motivos de discriminación. Refuerza lo anterior, el hecho de que la protección de la mujer no se limita a su condición biológica durante el embarazo y después de éste, ni a las relaciones con su hijo durante el periodo que sigue al embarazo y al parto, sino que se extiende al ámbito estricto del desarrollo y a las vicisitudes de la relación laboral, razón por la cual condiciona las potestades organizativas y disciplinarias del empleador, lo que trae consigo que se califiquen como discriminación basada en el sexo tanto el despido por razón de embarazo, como la negativa a contratar a una mujer embarazada, por el hecho de estarlo. [...]. Máxime que, atento a la condición de las trabajadoras encinta y al riesgo de ser despedidas por motivos relacionados con su estado -que puede tener consecuencias perjudiciales sobre su salud física y psíquica, entre ellos el de incitarlas a interrumpir voluntariamente su embarazo-, en el derecho internacional existen disposiciones jurídicas que reconocen una prohibición de despido durante ese lapso, incluso en el de lactancia -salvo motivos justificados, con la carga de la prueba para el patrón- e independientemente de la categoría que tengan.⁸

16

⁸ Tribunales Colegiados de Circuito. Tesis XI.1o.A.T.4 CS, Décima Época. Publicada en la Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, enero de 2016.



27. Sumando al criterio anterior, el Poder Judicial de la Federación también ha establecido claramente que las trabajadoras embarazadas y en situación de maternidad, conforme al marco constitucional e internacional de protección a los derechos humanos, **gozan de una tutela especial**, motivo por el que cuentan con una estabilidad reforzada en el empleo, lo cual exige una mayor y particular protección del Estado, en pro de su mínimo vital, pues durante esos periodos guardan condiciones físicas especiales y necesidades determinadas que las hacen merecedoras de conservar el empleo con mayor énfasis y, por ende, evitar ser despedidas por razón de tales factores o castigadas laboralmente en sus condiciones, ya que son proclives a sufrir doble discriminación (en el empleo que tenían al perderlo y para obtener otro). De ahí que solamente razones legítimas y excepcionales pueden dar cabida a su despido durante los periodos protegidos, como son las faltas graves o la cesación de las actividades de la empresa, entre otras.⁹

Con base en los estándares señalados en los párrafos que anteceden, para este Consejo resulta claro que el despido de una mujer embarazada constituye un acto claramente discriminatorio que no solo afecta el derecho al trabajo, sino también otros derechos como el derecho a la salud, esto es así, porque una mujer embarazada que pierde su empleo por consecuencia también pierde la seguridad social.

IV. ANÁLISIS

17

28. Ahora bien, de las constancias que fueron remitidas a este Consejo y a las que se hace mención en el capítulo de evidencias, se advierte consistencia la peticionaria Hasibi Valissa Calderón Enríquez refiere en primer término que se le había comunicado su despido en fecha 4 de septiembre de 2018, por parte del C. Roberto López García, que en el área de recursos humanos de dicha empresa le comentaron que tenía que firmar su renuncia y baja voluntaria, las cuales tenía que firmar. Que al negarse a formar la peticionaria se le limitó su actividad impidiéndole el trato con clientes, la posibilidad de imprimir documentos o enviar algún tipo de información. Que con motivo de los hechos denunciados este Consejo convocó a una audiencia de conciliación donde la empresa a de Banco Regional de Monterrey, S.A. Institución de Banca Múltiple, Banregio Grupo Financiero señaló que la peticionaria tenía su trabajo asegurado y se comprometió a “garantizar a la peticionaria un entorno libre de discriminación y sin que se ejerza violencia con motivo de su embarazo”. En dicha. audiencia la peticionaria refiere que desde el día 10 de septiembre se le impedía el acceso a su espacio laboral.

29. A pesar de lo manifestado en la audiencia, mediante comparecencia de fecha 13 de septiembre de 2018 la peticionaria acudió al Consejo a denunciar que se le había impedido la entrada a su fuente de trabajo y que vía telefónica el Señor Caleb Elías Pérez, Subdirector de relaciones laborales de Banco Regional de Monterrey, S.A. Institución de Banca Múltiple,

⁹ Tribunales Colegiados de Circuito. Tesis III.3o.T.23 L, Décima Época. Publicada en la Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, mayo de 2014.



Banregio Grupo Financiero le manifestó que ellos iban a continuar con el deslindamiento de la relación laboral.

30. De las constancias que obran en autos es indispensable hacer un análisis de los hechos materia de la queja y la información presentada a efecto de determinar si existe un acto de discriminación, para ellos se tomará en consideración el texto del artículo 5 de la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación del Distrito Federal, que establece:

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

18

Por tanto, se está frente a un acto de discriminación con implicaciones jurídicas cuando concurren los tres elementos que se citan a continuación:

- a) Se comete una conducta como la negación, la exclusión, la distinción, el menoscabo, el impedimento, la restricción, o bien un trato diferente sin justificación.
- b) 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 u otras condiciones sociales.
- c) El resultado de dicha conducta es la limitación, negación o el impedimento de alguno de los derechos fundamentales de la persona.

31. Una vez establecido determinado que los hechos materia de la queja pudieran consistir una conducta discriminatoria consistente en el despido por embarazo de [REDACTED], es necesario realizar un análisis de los elementos probatorios con el fin de determinar si los hechos efectivamente tuvieron lugar y si los mismos constituyen una conducta discriminatoria.

Los distintos elementos de prueba se encuentran enumerados en el capítulo “Tramite del Expediente y Evidencias” del presente documento.



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

IV.1 El resultado de dicha conducta es la limitación, negación o el impedimento de alguno de los derechos fundamentales de la persona.

32. El primer elemento a considerar es la pérdida de un derecho o la limitación del mismo, dicho elemento se encuentra acreditado toda vez que tanto la peticionaria como la empresa señalada como responsable señalan que efectivamente laboraba para Banco Regional de Monterrey, S.A. Institución de Banca Múltiple, Banregio Grupo Financiero y que a partir del mes de septiembre existió un cese de sus actividades. Cabe señalar que la peticionaria refiere que dicho empleo concluyó por voluntad de la empresa señalada como responsable, mientras que le empresa señala que la terminación de la relación laboral obedece a las ausencias de la peticionaria. Dichas situaciones se analizaran en el apartado correspondiente a la conducta, sin embargo debe de quedar establecido que existe un derecho que pudo haber sido vulnerado.

IV.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 u otras condiciones sociales.

19

33. El máximo tribunal del país ha establecido en forma meridiana que es lo que se puede considerar una categoría sospechosa de discriminación, tal y como lo determina I en el criterio que continuación se transcribe:

CATEGORÍAS SOSPECHOSAS. LA INCLUSIÓN DE NUEVAS FORMAS DE ÉTASEN LAS CONSTITUCIONES Y EN LA JURISPRUDENCIA ATIENDE AL CARÁCTEREVOLUTIVO DE LA INTERPRETACIÓN DE LOS DERECHOS HUMANOS. La razón detener un catálogo de categorías sospechosas es resaltar de manera no limitativa que existen ciertas características o atributos en las personas que han sido históricamente tomadas en cuenta para categorizar, excluir, marginalizar y/o discriminar a quienes las tienen o a quienes han sido asociados con estos atributos o características. Así por ejemplo, las categorías de sexo, raza, color, origen nacional, posición económica, opiniones políticas, o cualquier otra condición o situación social, han sido consideradas como las principales categorías sospechosas incluidas en los tratados internacionales y en diversas Constituciones. Ahora bien, con el paso del tiempo, se ha incluido en la jurisprudencia y/o en las Constituciones otras categorías atendiendo a otras formas de discriminación detectadas. Así pues, por un lado, en atención al carácter evolutivo de la interpretación de los derechos humanos, la jurisprudencia convencional y constitucional ha incluido, por ejemplo, a la preferencia sexual como una categoría sospechosa. Por otro lado, diversas Constituciones han previsto expresamente nuevas formas de categorías sospechosas, tales como la edad, la discapacidad y el estado civil -o el estado marital-.Amparo



directo en revisión 597/2014. 19 de noviembre de 2014. Cinco votos de los Ministros Arturo Zaldívar Lelo de Larrea, José Ramón Cossío Díaz, quien reservó su derecho para formular voto concurrente, Jorge Mario Pardo Rebolledo, Olga Sánchez Cordero de García Villegas, quien reservó su derecho para formular voto concurrente, y Alfredo Gutiérrez Ortiz Meña. Ponente: Alfredo Gutiérrez Ortiz Meña. Secretaria: Karla I. Quintana Osuna.

En ese orden de ideas, se puede corroborar que la hipótesis de investigación es decir el despido por embarazo, si bien no se encuentra mencionado específicamente en el criterio transcrito, si puede ser incluido derivado de los razonamientos del final en cuanto a que dichas categorías no se enuncian en un catálogo en forma limitativa y que es una condición que históricamente se tomada en cuenta para excluir, marginalizar y/o discriminar a quienes las tienen. De nueva cuenta se debe hacer referencia que existen posiciones encontradas respecto a que el embarazo de la peticionaria fuera el motivo por el que se concluye la relación laboral, sin embargo se debe atender al capítulo correspondiente a la conducta a efecto de determinar cuál de las posiciones puede apegarse a la verdad.

IV.3 Se comete una conducta como la negación, la exclusión, la distinción, el menoscabo, el impedimento, la restricción, o bien un trato diferente sin justificación.

34. El análisis de este elemento consistente en un trato diferenciado injustificado en contra de la persona peticionaria resulta fundamental en el presente estudio, toda vez que nos encontramos ante dos versiones encontradas de los hechos, como se mencionó en los apartados I y II del presente capítulo, se encuentran distintas posiciones tanto el posible derecho vulnerado como la motivación de la conducta discriminatoria. Por una parte la empresa manifiesta que [REDACTED] nunca fue despedida y que ella se ausentó del trabajo, de ser cierta esta versión, encontraríamos que ni el motivo de embarazo ni el derecho vulnerado serían vigentes. Por otra parte la peticionaria manifiesta que le fue negado el acceso a su trabajo y que esta conducta fue motivada por el embarazo, en este caso la actualización de esta conducta acreditaría los 3 elementos de la discriminación. En este orden de ideas resulta indispensable tener claridad en cuanto a los hechos a efecto de poder determinar la existencia o no de la conducta discriminatoria por ello resulta relevante señalar que la empresa presenta actas administrativas elaboradas los días 14, 17, 18 y 19 de septiembre en el que se acredita que la peticionaria se ausentó de su lugar de trabajo. Sin embargo no hace mención de diversos momentos en los que se le pudo obstruir la entrada a la inmueble sede de la empresa a la peticionaria,

35. Las pruebas aportadas por la peticionaria resultan en extremo relevantes para poder desvirtuar la versión de Banco Regional de Monterrey, S.A. Institución de Banca Múltiple, Banregio Grupo Financiero, toda vez que exhibe pruebas video gráficas de en los que se hace referencia de la reunión ante este Consejo y sin embargo se sigue hablando sobre la forma de dar conclusión a su relación laboral, días antes de que supuestamente "abandonara" su trabajo.



Por otra parte existe la grabación de fecha 6 de septiembre (fecha que se corrobora toda vez que se hace mención del día de la fecha en la conversación en donde se acredita que desde fecha 6 de septiembre la empresa había estado en pláticas con la peticionaria respecto a las cantidades que le correspondían en concepto de finiquito.

36. De las evidencias a las que se hace referencia se desprende de forma indubitable, que la versión de los hechos manifestada por Banco Regional de Monterrey, S.A. Institución de Banca Múltiple, Banregio Grupo Financiero, resulta ajena a la realidad y que por ende la presunción reforzada a favor de la persona peticionaria cobra fuerza al momento en el que la empresa no solo no puede desvirtuar la versión de la peticionaria sino que se acredita que su narración de los hechos no es correcta, al poderse comprobar que desde el día 6 de septiembre de 2018 se habían llevado a cabo pláticas con la peticionaria para negociar su separación del puesto.

Al respecto debemos señalar que si bien existe la manifestación de la empresa, también es cierto que en sus escritos posteriores y en su ofrecimiento de pruebas, no aporta elemento alguno que permitan acreditar la verdad de su dicho, en ese orden de ideas, no basta la manifestación de la empresa, toda vez que en casos de discriminación, existe una presunción reforzada, que implica que la decisión tomada al respecto requiriera una mayor carga argumentativa a efecto de despejar cualquier presunción de discriminación, es decir, se presume que el actuar ha sido arbitrario y en consecuencia discriminatorio a menos que se demuestre lo contrario mediante una justificación razonable que se desprenda de la carga probatoria y argumentativa. En ese orden de ideas, se puede concluir que si existió un trato diferenciado en contra de la peticionaria [REDACTED].

21

V. CONCLUSIÓN

La discriminación contra las trabajadoras embarazadas y los trabajadores con responsabilidades familiares, es decir, la llamada —discriminación basada en la maternidad— es un problema generalizado en todo el mundo. Hay cada vez más pruebas de que el acoso de la maternidad, a saber, la práctica de acosar a las mujeres por motivo de su embarazo, del nacimiento de sus hijos o de un problema de salud relacionado con el embarazo o el parto, o a los trabajadores que atienden sus responsabilidades familiares es también un problema muy común.¹⁰

En el contexto de la Ciudad de México, este Consejo a través de los procedimientos de queja y reclamación de los que ha tenido conocimiento, ha documentado que las mujeres embarazadas ocupan el primer lugar de casos de discriminación, así se demuestra en los informes de labores de esta Institución (2013-2016). Debido a ello, con la finalidad de visibilizar esta problemática, este Consejo elaboró el informe Discriminación laboral hacia la mujer en la Ciudad de México: despido por embarazo, para llamar la atención sobre este tema.

¹⁰ Las mujeres en el trabajo: tendencias 2016. Organización Internacional del Trabajo, Ginebra, 2016, p. 62



Cabe señalar que la posición de este Consejo es muy clara en cuanto al carácter discriminatorio de este tipo de conductas, toda vez que como se he mencionado la mujer embarazada goza de una protección especial ya que goza de una condición que le impide realizar esfuerzos físicas al 100%

Con motivo de lo anterior, y con base en las constancias que tuvo a la vista este Consejo para emitir la presente opinión, en el caso concreto se advierten elementos que hacen ostensible una conducta discriminatoria por razón de embarazo que restringió lo derechos laborales de la agraviada [REDACTED]. Por lo que se

RESUELVE

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

SEGUNDO.- Banco **Regional de Monterrey, S.A. Institución de Banca Múltiple, Banregio Grupo Financiero** debe implementar un programa de capacitación y sensibilización con contenidos temáticos en materia de derechos humanos, igualdad y no discriminación. Para tal efecto se brindan los datos de contacto del Instituto Nelson Mandela de este Consejo 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.

22

TERCERO.- Con fundamento en el artículo 54 de la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación del Distrito Federal, y 95, fracción III del Estatuto Orgánico, se expone que este Consejo ha conocido del presente asunto, dejando a salvo los derechos de la peticionaria, para que, de así considerarlo, asista ante las instancias legales que en su caso opte por acudir, 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.

En este orden de ideas, en mi carácter de Coordinador de Atención y Capacitación del Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México, personalidad que tengo debidamente acreditada bajo el nombramiento de fecha 1 de marzo de 2017, otorgado por la C. Jacqueline L'Hoist Tapia, entonces Presidenta del Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México, con las facultades derivadas del artículo 71 fracciones I y XI, y en términos del artículo 22, fracciones II, III, VI y VIII del Estatuto Orgánico del Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México, se procede a concluir el presente asunto por la emisión de una Opinión Jurídica, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 22, fracciones I, II y III, y 95, fracción VI del Estatuto Orgánico del Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México, y 37, fracción



GOBIERNO DE LA
CIUDAD DE MÉXICO
CIUDAD INNOVADORA Y DE DERECHOS

CONSEJO PARA PREVENIR Y ELIMINAR LA
DISCRIMINACIÓN DE LA CIUDAD DE MÉXICO
Coordinación de Atención y Educación

XXIII, y 54 de la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación del Distrito Federal respecto a los hechos imputados a Banco Regional de Monterrey, S.A. Institución de Banca Múltiple, Banregio Grupo Financiero

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.

ATENTAMENTE

ALFONSO GARCÍA CASTILLO
COORDINADOR DE ATENCIÓN Y CAPACITACIÓN DEL
CONSEJO PARA PREVENIR Y ELIMINAR LA DISCRIMINACIÓN

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

23