

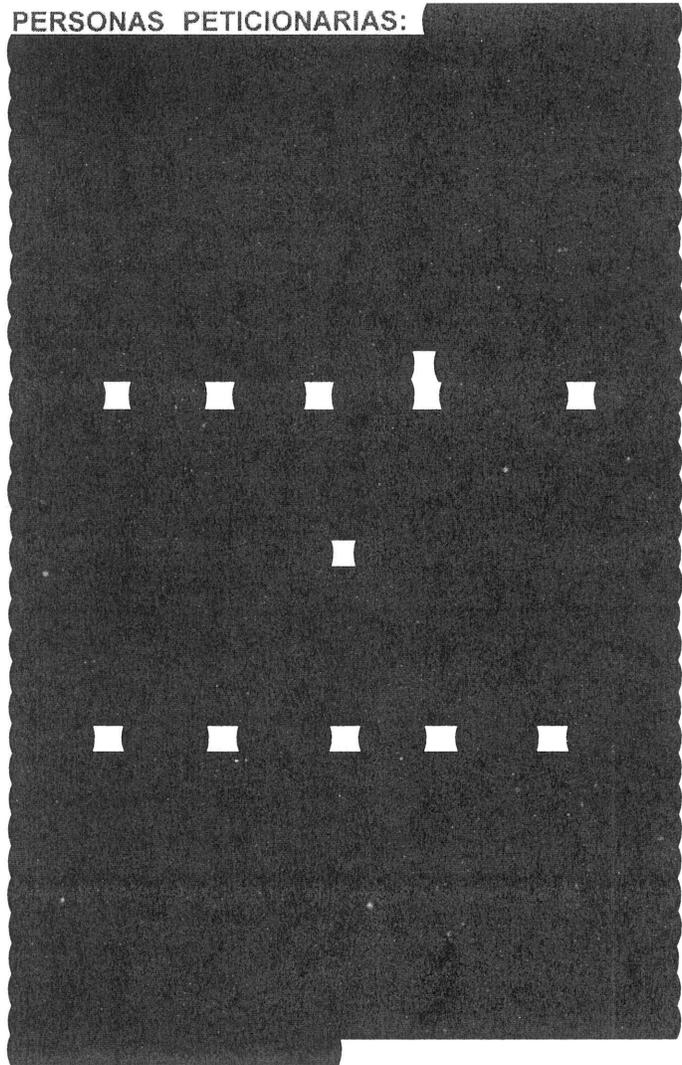
"2015, Año del Generalísimo José María Morelos y Pavón".

DIRECCIÓN GENERAL ADJUNTA DE QUEJAS

RESOLUCIÓN POR DISPOSICIÓN 12/2015

EXP. CONAPRED/DGAQR/270/14/DQ//DF/Q168 y OTROS¹

PERSONAS PETICIONARIAS:



¹ Los cuales se precisan en la presente resolución.

** Lo testado se elimina por contener datos personales ajenos y/o confidenciales de conformidad con los artículos 18 y 20 fracción IV de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública gubernamental, así como el artículo 41 párrafo segundo del Reglamento de la misma ley y los Lineamientos para la elaboración de Versiones Públicas por parte de las Dependencias y Entidades de la Administración Pública Federal.

"2015, Año del Generalísimo José María Morelos y Pavón".

PERSONAS AGRAVIADAS: Personas que con motivo de su preferencia sexual, identidad de género, edad, discapacidad, apariencia física, género, religión o creencias, condición de salud, embarazo, por ejercer la maternidad, color de piel, racismo, condición jurídica (jubilación), género y cualquier otra causa (ocupación) refieren actos de discriminación por las políticas de contratación y de permanencia en el empleo u ocupación de diversas empresas, establecimientos e instituciones particulares.

PARTICULARES A QUIENES SE ATRIBUYEN LOS ACTOS, OMISIONES O PRÁCTICAS SOCIALES DISCRIMINATORIAS: Varios, correspondientes a las empresas, establecimientos e instituciones particulares mencionadas en la presente resolución.

TIPOS DE DISCRIMINACIÓN: preferencia sexual, identidad de género, religión o creencias, edad, discapacidad, apariencia física, género, condición de salud, embarazo, por ejercer la maternidad, color de piel, racial, condición jurídica (jubilación) y ocupación.

México, Distrito Federal, a 15 de octubre 2015.

PERSONAS PROPIETARIAS Y/O REPRESENTANTES LEGALES DE LAS EMPRESAS, ESTABLECIMIENTOS E INSTITUCIONES PARTICULARES REFERIDAS EN ESTA RESOLUCIÓN POR DISPOSICIÓN². PRESENTES.

Distinguidas personas propietarias y/o representante legal de las empresas, establecimientos e instituciones particulares:

Les comunico que el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación — en adelante Conapred— procedió al análisis de las constancias de los expedientes de queja que se mencionarán y determinó emitir la presente resolución por disposición en los términos siguientes:

I. COMPETENCIA DEL CONAPRED PARA CONOCER, INVESTIGAR Y RESOLVER, POR CONDUCTO DE LA DIRECTORA GENERAL ADJUNTA DE

² La presente resolución tiene un **anexo** donde aparecen los nombres y domicilios correspondientes.



"2015, Año del Generalísimo José María Morelos y Pavón".

QUEJAS, SOBRE ACTOS, OMISIONES O PRÁCTICAS SOCIALES DISCRIMINATORIAS.

La suscrita, Directora General Adjunta de Quejas, de conformidad con los artículos 1° de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 1°, párrafo segundo, fracciones III y X, 4, 17, fracción II, 20, fracciones XLIV y XLVI, 43, 77 bis, 77 Ter, 77 Quáter, 79, 83 y 83 Bis de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación vigente³; 18, fracción VII⁴, 51, fracción VI, 54, fracción IX⁵ y 108 y 109⁶ del Estatuto Orgánico de este Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, así como de conformidad con el acuerdo de 25 de agosto de 2015, suscrito por el entonces titular de este Consejo, Lic. Ricardo Antonio Bucio Mújica, "Por el cual el Presidente del Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación delega facultades a la Directora General Adjunta de Quejas para la suscripción de resoluciones por disposición e informes especiales", emite la presente resolución por disposición, ya que está facultada para suscribir aquéllas que se emitan dentro de los procedimientos de queja, derivado de actos, omisiones y prácticas sociales discriminatorias realizadas por **particulares**, donde se impongan medidas administrativas y de reparación, así como para llevar a cabo las acciones conducentes para prevenir y eliminar la discriminación en territorio nacional.

II. PUNTOS CONTROVERTIDOS.

II.1 Hechos motivo de queja y trámite de los expedientes.

Expediente CONAPRED/DGAQR/270/14/DQ/II/DF/Q168

El 24 de marzo de 2014, se radicó en este Consejo, vía correo electrónico, la queja del peticionario [REDACTED], quien sustancialmente refirió lo siguiente

³ El 20 de marzo de 2014, se publicó en el Diario Oficial de la Federación la reforma a la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación y entró en vigor al siguiente día de su publicación.

⁴ Artículo 18.- La persona titular de la Presidencia del Consejo tendrá, además de aquellas atribuciones señaladas en los artículos 59 de la Ley Federal de las Entidades Paraestatales, y 30 de la Ley, las siguientes

VII. Suscribir resoluciones por disposición e informes especiales y, en su caso, establecer medidas administrativas y de reparación contra las personas servidoras públicas federales, los poderes públicos federales o particulares en caso de cometer alguna acción u omisión de discriminación previstas en esta Ley y, en su caso, delegar dicha firma en la Dirección General Adjunta de Quejas; ...[El resaltado es nuestro]

⁵ Artículo 54.- La Dirección General Adjunta de Quejas tendrá las siguientes atribuciones:

IX. Elaborar las resoluciones por disposición e informes especiales, para que sean aprobados y suscritos por la persona titular de la Presidencia del Consejo o, en su caso, por la persona titular de la Dirección General Adjunta de Quejas... [El resaltado es nuestro].

⁶ El que establece:

La resolución por disposición ... [tendrá] el carácter de vinculante.



"2015, Año del Generalísimo José María Morelos y Pavón".

El 20 de marzo de 2014, asistió a una entrevista de trabajo en la [REDACTED], en la solicitud de empleo aparecía la pregunta sobre la religión que profesaba al cual respondió que ateo. Durante la entrevista, la señora que lo atendió (no recuerda su nombre) le hizo preguntas sobre su estado civil, si tenía novia o pareja, finalmente le preguntó su orientación sexual, respondiendo que homosexual y lo anotó, mientras lo decía en voz alta... Por lo que el 21 de marzo de 2014 marcó a la universidad para saber qué pasó con la entrevista, indicándole que su solicitud quedaba en carpeta.

El 31 de marzo de 2014, el peticionario ratificó su queja.

La queja se calificó como un presunto acto de discriminación, por tanto mediante el oficio 01727⁷, se notificó la solicitud de informe al presunto agente; sin embargo, no se recibió contestación de su parte.

El 14 de mayo de 2015, se entabló comunicación con el peticionario, vía telefónica, quien señaló las siguientes pretensiones: se comprometa la universidad a respetar los derechos humanos; se coloquen carteles sobre el derecho a la no discriminación y un curso de sensibilización sobre el mismo derecho.

Expediente CONAPRED/DGAQR/284/14/DQ/II/DF/Q182

El 27 de marzo de 2014, se recibió en este Consejo el escrito de queja⁸ de la peticionaria [REDACTED] [REDACTED] quien sustancialmente refirió lo siguiente:

El 16 de julio del 2011, cuando tenía 14 años de edad, fue contratada por la empresa [REDACTED] y [REDACTED]

Le fue asignada la categoría de "recibidora" en el departamento de "Acabado, Ensobretado y Doble", con un salario de \$890 semanales con un horario de trabajo de 7:00 a las 15:00 horas, de lunes a sábado, una semana, y de 15:00 a 22:00 horas la siguiente semana, en este horario de trabajo sin que le permitieran salir del lugar de trabajo, sin descanso; sin embargo, la empresa por el mismo trabajo, horario y función, le pagaba a sus compañeros un salario de \$1300 semanales.

⁷ Fue entregado a [REDACTED]

⁸ En el escrito de queja la peticionaria aportó copia de la demanda laboral, la contestación a ésta así como el ofrecimiento de pruebas de la empresa.



"2015, Año del Generalísimo José María Morelos y Pavón".

No se otorgaron las condiciones de trabajo relacionadas con su minoría de edad, ni las prestaciones del Instituto Mexicano del Seguro Social, de vivienda y fondo de ahorro para el retiro. El 27 de junio de 2013, fue despedida de la empresa.

El 7 de agosto del 2013, interpuso una demanda laboral, ante la Junta Especial N° 6 de la Junta de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal.

El 31 de marzo de 2014, la peticionaria ratificó su queja por conducto de su representante legal licenciado [REDACTED]

Una vez calificada la queja como un presunto acto de discriminación, el 8 de abril de 2014, mediante el oficio 01762⁹, se notificó a la empresa [REDACTED] [REDACTED] la solicitud de informe; sin embargo, no se recibió contestación.

Por lo anterior, mediante el oficio [REDACTED]¹⁰ se canalizó el caso al licenciado Juan Manuel Pérez Cova, Director General de Derechos Humanos de la Procuraduría General de Justicia del Distrito Federal, a efecto de que se atendiera a la presunta agravada para presentar la querrela por los hechos motivo de queja.

El 17 de julio de 2015, se entabló comunicación con el representante legal de la peticionaria, quien manifestó que su pretensión es que se marque copia de la resolución del procedimiento laboral, bajo el número de expediente [REDACTED] [REDACTED] de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal.

Expediente CONAPRED/DGAQR/331/14/DQ/II/DF/Q229

El 10 de abril de 2014, se recibió en este Consejo la queja del peticionario [REDACTED] [REDACTED], quien sustancialmente refirió lo siguiente:

El 6 de agosto de 2012, fue contratado como mantenimiento mecánico y eléctrico de máquinas industriales de inyección y comprensión de plástico por la empresa [REDACTED] [REDACTED] por [REDACTED] gerente de recursos humanos de la misma.

El 9 de marzo de 2013, sufrió un accidente laboral, ya que al maniobrar un montacargas junto a su compañero [REDACTED] una cadena se resbala y le tritura [REDACTED] por lo que su compañero inmediatamente lo llevó hacia la Unidad Médica de Alta Especialidad Traumatología

⁹ El 19 de mayo de 2014 fue entregado a [REDACTED], encargado de vigilancia.

¹⁰ En atención al oficio la Directora de Enlace "A" de esa Procuraduría informó que se atendió el caso.



"2015, Año del Generalísimo José María Morelos y Pavón".

"Magdalena de las Salinas" (ya que la misma empresa no se hizo cargo de la emergencia). Por lo anterior, se le practicó una cirugía y posteriormente se retiró a su casa y comienzan las incapacidades y las terapias de recuperación por parte del IMSS, cuyo periodo comprendió del 9 de marzo al 23 de julio de 2013.

Después de su recuperación volvió a reiniciar sus labores en la empresa el 24 de julio de 2013, esto con dolor y molestias lo cual no le permitía esfuerzos y ocasionó que el licenciado Reyes lo maltratara verbalmente, asimismo ordenó que no se le entregaran las herramientas necesarias para realizar su trabajo, se le prohibió el acceso a ciertos espacios, afectando su desempeño.

Asimismo, solicitó que no se le encomendaran tareas que requirieran un esfuerzo mayor por su condición, lo cual se le negaron. A consecuencia de esto tuvo que regresar al IMSS por dos citas y acudió a una valoración, dando aviso a sus superiores.

A raíz de esto, el hostigamiento y la discriminación se acrecentó hacia él, pues el [REDACTED] [REDACTED] le informó que le haría un descuento de los días de sus citas y de los de la incapacidad otorgados por el IMSS y también lo vigilaba o mandaba a sus compañeros para observar su comportamiento.

El 3 de septiembre de 2013, el licenciado [REDACTED] le comunicó su despido.

En la queja el peticionario expresó como sus pretensiones, la compensación por el daño ocasionado, una amonestación y disculpa públicas, y refirió que se encuentra en proceso una demanda laboral bajo el número de expediente [REDACTED] en contra de la empresa mencionada y del señor [REDACTED] o [REDACTED] t.

Una vez calificada la queja como un presunto acto de discriminación, mediante el oficio 02960¹¹, se notificó a la empresa "[REDACTED] n [REDACTED] on [REDACTED] g [REDACTED]" [REDACTED] la solicitud de informe; sin embargo, no se recibió contestación por parte de ésta.

El 18 de junio de 2014, el peticionario ofreció diversas probanzas a efecto de robustecer la investigación de los hechos motivo de queja.

El 30 de julio de 2014, el peticionario hizo diversas manifestaciones con relación a los hechos motivo de queja.

¹¹ Se entregó a [REDACTED].



"2015. Año del Generalísimo José María Morelos y Pavón".

En la misma fecha se desahogaron las testimoniales ofrecidas por el peticionario a cargo de [REDACTED] quienes manifestaron diversos hechos tendientes a robustecer el escrito de queja del peticionario.

El 23 de julio de 2015, personal de este Consejo vía correo electrónico solicitó al peticionario información sobre el trámite de su asunto laboral y sus pretensiones.

Por lo anterior, el 28 de julio del mismo año, la representante legal del peticionario informó que las prestaciones en materia laboral habían sido objeto de un convenio en vía de conciliación, pero sostenía su interés en razón de que este Consejo emitiera la resolución en torno a la discriminación.

Expediente CONAPRED/DGAQR/334/14/DQ/II/NL/Q232

El 11 de abril de 2014, se recibió en este Consejo, vía correo electrónico, la queja del peticionario [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED], quien sustancialmente refirió lo siguiente:

El 10 de abril de 2014, lo citaron para una entrevista de trabajo con la empresa [REDACTED]

Al momento de estar en la entrevista personal de recursos humanos de la empresa le preguntó si tenía tatuajes, por lo que respondió que tiene 4 tatuajes los cuales no son visibles, por lo que le dijeron que no lo podían contratar por tener 4, ya que sólo pueden contratar con máximo 2 tatuajes, pero en su anuncio en Internet no especifica que no contratan personas con tatuajes o cuál es el número máximo de éstos que puede tener una persona para ser contratada

El 11 de abril de 2014, el peticionario ratificó su queja.

Una vez que se calificó la queja como un presunto acto de discriminación, mediante el oficio 02954¹², se notificó la solicitud de informe a la persona peticionaria y/o representante legal de la empresa [REDACTED] no obstante, no se atendió el requerimiento formulado por este Consejo.

El 14 de mayo de 2015, se entabló comunicación con el peticionario, vía telefónica, quien señaló las siguientes pretensiones: que personal de la empresa [REDACTED] participe en un curso sobre el derecho a la no discriminación; se gire una circular cuyo contenido sea el respeto a los derechos

¹² El 2 de mayo de 2014, lo recibió [REDACTED]



"2015, Año del Generalísimo José María Morelos y Pavón".

humanos y la no discriminación; se coloquen carteles alusivos a la no discriminación en la empresa; participe en un curso sobre el derecho a la no discriminación impartido por personal de este Consejo y se le ofrezca una disculpa por escrito a través de [REDACTED] personal de la empresa.

Expediente CONAPRED/DGAQR/341/14/DQ//EDOMEX/Q239

El 14 de abril de 2014, se recibió en este Consejo, vía correo electrónico, la queja del peticionario [REDACTED] [REDACTED], quien sustancialmente refirió lo siguiente:

El 14 de abril de 2014, acudió a una entrevista para la vacante de ajustador o gestor interno en la empresa [REDACTED]

Lo entrevistó la licenciada [REDACTED] quien revisó su currículum y le preguntó si tenía tatuajes, contestándole que sí, y lo llevó con una doctora, quien le pidió que se quitara la camisa y al revisarlo le tomó fotografías, indicándole que lo iba a comentar para ver si autorizaban su contratación, ya que no estaban permitidos los tatuajes, aunque él no fuera a fungir como elemento de seguridad.

Posteriormente, la licenciada [REDACTED] le indicó que debido a sus tatuajes no le daban el trabajo, por lo que le preguntó que si por los tatuajes no lo iba a contratar, aunque cubre con el perfil y tiene la experiencia para la vacante, contestándole que sí y lo invitó a salir de la empresa.

El 16 de abril de 2014, el peticionario ratificó su queja.

Una vez que se calificó la queja como un presunto acto de discriminación, mediante el oficio 02950¹³, se notificó la solicitud de informe a la empresa [REDACTED] [REDACTED]; no obstante, no se atendió el requerimiento formulado por este Consejo.

El 26 de mayo de 2015, se entabló comunicación con el peticionario, vía telefónica, quien señaló que respecto de su pretensión "No busca un beneficio personal económico, actualmente tiene trabajo, lo que le interesa es que la empresa no discrimine, por lo que está de acuerdo en que se realicen medidas para fomentar el derecho a la no discriminación."

Expediente CONAPRED/DGAQR/378/14/DQ//EDOMEX/Q276

¹³ El 8 de mayo de 2014, lo recibió [REDACTED] [REDACTED].



"2015, Año del Generalísimo José María Morelos y Pavón".

El 29 de abril de 2014, se recibió en este Consejo, vía oficio de remisión [REDACTED] suscrito por el Director General de Quejas y Orientación de la Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal, la queja de la peticionaria [REDACTED] quien sustancialmente refirió lo siguiente:

Trabaja en el restaurante [REDACTED] como hostess.

La dueña del restaurante, así como personal de recursos humanos de la misma, la llaman "gorda y obesa", siendo que ellas así la contrataron hace 9 meses.

Hace unos días, comenzaron a decirle que tiene sobrepeso, que la iban a cambiar de puesto a cajera y que no le darían capacitación, contestándoles que ella ha subido de peso gracias a la comida diaria que les dan.

Están haciendo todo lo posible para que renuncie voluntariamente, le han comenzado a quitar sus propinas, llevándola a unidades de castigo, ya que para ellos es un defecto físico.

El 30 de abril de 2014, la peticionaria ratificó su queja.

Una vez calificada la queja como un presunto acto de discriminación, mediante oficio 03032¹⁴, se notificó la solicitud de informe a la licenciada [REDACTED], encargada del área de recursos humanos del restaurante [REDACTED], asimismo se solicitó medidas precautorias a favor de la peticionaria a efecto de que permaneciera en el empleo y se le brindara un trato digno y respetuoso; no obstante, no se atendió el requerimiento formulado por este Consejo.

El 27 de julio de 2015, la peticionaria vía telefónica expresó que las pretensiones son: se realicen todas aquellas gestiones necesarias para que la empresa cambie sus políticas de empleo o trato a sus empleados, garantizando el derecho a la no discriminación, entre otras por apariencia física, a efecto de que no se estipulen requisitos, exclusiones o tratos que impliquen discriminación a cualquier persona y particularmente a las personas empleadas.

Expediente CONAPRED/DGAQR/399/14/DQ/II/EDOMEX/Q297

El 6 de mayo de 2014, se recibió en este Consejo, vía telefónica, la queja del peticionario [REDACTED], quien sustancialmente refirió lo siguiente:

¹⁴ El 2 de mayo de 2014, fue entregado al señor [REDACTED] sin que firmara de recibo



"2015, Año del Generalísimo José María Morelos y Pavón".

Tiene [REDACTED] de edad.

A finales de abril de 2014, vio publicada en la página de Internet de Computrabajo.com una vacante para el puesto de ingeniero de diseño (Hardware & software), siendo la empresa encargada de la selección del personal [REDACTED] y [REDACTED] dedicada al "head hunting". Cabe señalar que en dicha publicación no se especifica cuál era la empresa contratante.

No obstante, en virtud de que cubría con los requisitos publicados, envió su curriculum a la señora [REDACTED] personal de reclutamiento de [REDACTED] a quien envió diversos correos electrónicos con información requerida en el proceso de selección del personal.

El 6 de mayo de 2014, la señora [REDACTED] le envió un correo electrónico en el cual le informó que "no cumplía el perfil" para el puesto y que "excedía el rango de edad que la empresa contratante pide" por lo que estaba fuera del proceso de selección. Por lo que le solicitó que le indicaran el nombre de la empresa contratante, pero la señora [REDACTED] se negó a proporcionárselo.

Por ello, considera que fue víctima de discriminación por parte de la señora [REDACTED] personal de [REDACTED] al no permitirle continuar en el proceso de selección por su edad.

El 6 de mayo de 2014, el peticionario ratificó su queja.

El 7 de mayo de 2014, se calificó la queja como un presunto acto de discriminación, por lo que mediante el oficio 03380¹⁵, se notificó la solicitud de informe a la empresa [REDACTED] y [REDACTED] no obstante, no se atendió el requerimiento formulado por este Consejo.

El 17 y 23 de julio de 2015 se solicitó vía correo electrónico al peticionario informara sus pretensiones; sin embargo, no dio respuesta.

Expediente CONAPRED/DGAQR/410/14/DQ/III/TAB/Q308

El 7 de mayo de 2014, se recibió en este Consejo la queja del peticionario [REDACTED] quien sustancialmente refirió lo siguiente:

¹⁵ El 26 de mayo de 2014, lo recibió [REDACTED]



"2015, Año del Generalísimo José María Morelos y Pavón".

En las tiendas [REDACTED] para los procesos de contratación, exigen a las candidatas mujeres que firmen un documento en donde señalan que no se encuentran embarazadas y si no lo firman se les niega la contratación.

El 8 de mayo de 2014, el peticionario ratificó su queja.

La queja se calificó como un presunto acto de discriminación, por ello mediante el oficio 03547¹⁶, se notificó la solicitud de informe a la tienda [REDACTED]; no obstante, no se atendió el requerimiento formulado por este Consejo.

El 17 de julio de 2015, el peticionario expresó que sus pretensiones son: se establezcan medidas de sensibilización a efecto de que la empresa y el personal vinculado a sus políticas de contratación y reclutamiento del personal de la tienda garantice la no discriminación de las personas aspirantes; se coloquen carteles alusivos sobre el derecho a la no discriminación en las instalaciones de la empresa; se realicen las gestiones para que la empresa cambie sus políticas de contratación garantizando el derecho a la no discriminación de las personas, entre otras por embarazo, a efecto de que no se estipulen requisitos o exclusiones que impliquen discriminación a cualquier persona y particularmente de las mujeres embarazadas.

Expediente CONAPRED/DGAQR/492/14/DQ/III/DF/Q390

El 28 de mayo de 2014, se recibió en este Consejo la queja de la peticionaria [REDACTED], por hechos en agravio de su hermano [REDACTED], sustancialmente por lo siguiente:

Su hermano [REDACTED] es una persona con discapacidad auditiva. Trabajó durante 8 meses en el piso de ventas del área de abarrotes de [REDACTED].

Desde hace aproximadamente 5 meses, la señora [REDACTED] gerenta de dicha bodega, brindaba malos tratos a su hermano, constantemente se dirigía a él de forma grosera, imponiéndole actividades de más, dejándolo salir tarde, en ocasiones cuando lo veía comiendo, en su hora de comida le decía: "tú no puedes comer, vete a trabajar" y lo obligaba a trabajar.

El 26 de mayo de 2014, en su horario de salida, su hermano y su compañero, el señor [REDACTED] tomaron un jugo del área de refrigeradores y cuando se dirigían al área de cajas, dos personas de seguridad los interceptaron y les preguntaron "a dónde con esos jugos", respondieron que los iban a pagar, pero estas

¹⁶ El 5 de junio de 2014, lo recibió [REDACTED]



"2015, Año del Generalísimo José María Morelos y Pavón"

personas les dijeron: "nada de que los iban a pagar, ustedes se los iban a robar", por lo que los dirigieron al área de proveedores, luego los llevaron a la gerencia en donde estaba la señora [REDACTED] y el jefe de prevención, quien ya tenía listos los formatos de renuncia y les indicó que lo que habían hecho era motivo de baja inmediata de la empresa y la señora [REDACTED] los intimidó para que firmaran, diciéndoles que llamaría a la patrulla, amenazándolos de que si no firmaban, se iría hasta las últimas consecuencias. Cabe hacer mención que ambos fueron obligados a firmar la renuncia y a poner su huella.

Posteriormente, los llevaron a la entrada de la tienda en donde los estaba esperando una patrulla, explicaron a los policías lo ocurrido, un policía indicó que no procedía el delito, pero la gerenta [REDACTED] insistía en que habían robado y se los tenían que llevar, después fueron exhibidos en la entrada de la tienda esposados. En el Ministerio Público se determinó que no procedía el robo y los dejaron ir.

Cabe mencionar que por dichos de vecinos y compañeros trabajadores de su hermano, se enteró que la gerenta comentó a los empleados, que su hermano y su amigo habían robado en la tienda, y los exhibió para que todo el personal de la misma supiera quién mandaba ahí.

Por lo anterior, considera que su hermano fue víctima de discriminación por parte de la señora [REDACTED] gerenta de la tienda, toda vez que le brindó un trato contrario a su dignidad y lo despidió debido su discapacidad.

El mismo 28 de mayo de 2014, la peticionaria ratificó su queja.

La queja se calificó como un presunto acto de discriminación, por ello mediante el oficio 004752¹⁷, se notificó la solicitud de informe a la empresa [REDACTED]; sin embargo, no se recibió contestación por parte de la presunta responsable a este Consejo.

El 17 de julio de 2015, se entabló comunicación con la peticionaria, vía telefónica, quien manifestó que sus pretensiones son: una disculpa, y las gestiones correspondientes para evitar la no repetición de los hechos.

Expediente CONAPRED/DGAQR/524/14/DQ/II/EDOMEX/Q422

El 4 de junio de 2014, se recibió en este Consejo, vía correo electrónico, la queja de la peticionaria [REDACTED] [REDACTED], quien sustancialmente refirió lo siguiente:

¹⁷ Lo recibió personal de la empresa el 5 de agosto de 2014.



"2015. Año del Generalísimo José María Morelos y Pavón".

El 2 de junio de 2014, aproximadamente a las 9:30 horas, acudió a dejar su solicitud de empleo para una vacante al área de recursos humanos de [REDACTED], ubicada en la carretera México-Texcoco S/N, San Vicente Chicoloapan de Juárez, Pueblo Centro, y la persona encargada de la puerta no la dejó pasar en razón de su apariencia física, pues le dijo que con pantalón de mezclilla no podía pasar y le cerró la puerta. Lo cual considera un acto de discriminación.

El 10 de junio de 2014, la peticionaria ratificó su queja.

La queja se calificó como un presunto acto de discriminación, por ello mediante el oficio 003877¹⁸, se notificó la solicitud de informe a la empresa [REDACTED], sin embargo, no se recibió contestación por parte de la presunta responsable.

El 14 de mayo de 2015 se solicitaron vía correo electrónico pretensiones a la peticionaria, sin que recibiera respuesta.

El 17 y 23 de julio de 2015 vía correo electrónico se le informó a la peticionaria, sobre el estado de su queja y se le reiteró la solicitud de que señalara sus pretensiones; sin embargo, no se recibió respuesta.

Expediente CONAPRED/DGAQR/562/14/DQ/II/DF/Q460

El 11 de junio de 2014, se recibió en este Consejo, vía correo electrónico, la queja de la peticionaria [REDACTED] a [REDACTED]: [REDACTED], quien sustancialmente refirió lo siguiente:

Con motivo de su embarazo sufrió una trombosis en la pierna izquierda, por lo que estuvo de incapacidad dos meses.

En octubre de 2013, al terminar su incapacidad regresó al trabajo a la empresa [REDACTED]; sin embargo, al estar sentada durante ocho horas empeoraría su condición de salud, por lo que el médico recomendó que laborara "medio tiempo en casa" y "medio tiempo en oficina".

El 9 de diciembre de 2013, [REDACTED]: [REDACTED], encargada de recursos humanos, y [REDACTED] manager de entretenimiento, la obligaron a que laborara en la oficina entre 5 a 6 horas, a sabiendas de que ello podría poner en riesgo su vida y la de su bebé.

¹⁸ Se recibió el 20 de junio de 2014 por [REDACTED]



"2015, Año del Generalísimo José María Morelos y Pavón".

El 9 de diciembre de 2013, el IMSS le otorgó la incapacidad por maternidad y regresó a laborar el 14 de abril de 2014, ya que [REDACTED] da un mes extra; sin embargo, ese día la despidieron ya que [REDACTED] [REDACTED], jefa editorial, le dijo "que sus números estaban bajos desde que entró a la compañía y ahora se volvería más agresiva"...

El abogado que contrató [REDACTED] para despedirla le dijo "que no había razón del despido en sí" y que por eso la liquidaban al 100%.

Se siente frustrada y triste, porque personas insensibles la despiden por los "números", disfrazando la discriminación.

El 13 de junio de 2014, la peticionaria ratificó su queja.

La queja se calificó como un presunto acto de discriminación, por ello mediante el oficio 04017¹⁹, se notificó la solicitud de informe a la empresa "[REDACTED] [REDACTED]". [REDACTED] [REDACTED], sin embargo, no se recibió contestación por parte de la presunta responsable.

El 17 de julio de 2015 via correo electrónico se le informó a la peticionaria el trámite de la queja y se le solicitó indicara sus pretensiones, sin respuesta.

Expediente CONAPRED/DGAQR/570/14/DQ//DF/Q468

El 13 de junio de 2014, se recibió por escrito en este Consejo la queja de la peticionaria [REDACTED] [REDACTED], quien sustancialmente refirió lo siguiente:

En agosto del 2011, ingresó a laborar a la empresa denominada "[REDACTED] [REDACTED]" como instructora de pilates.

El 17 de mayo del 2014, se presentó para dar su clase con el cabello suelto y mojado, pues acababa de bañarse, situación de la cual se percató el señor [REDACTED] [REDACTED] dueño de la empresa, quien en el momento no le comentó nada; sin embargo, cuando estaba desarrollando su clase mediante un mensaje telefónico le señaló "hola [REDACTED] (sic) te encargo de favor que te recojas el cabello" a lo cual le respondió que lo haría una vez que se le secara.

En virtud de lo anterior, le respondió con otro mensaje señalando "es que se ve muy mal, si a ti no te importa tu imagen a mí sí, pues me estás representando a mí y a mi estudio y hay una cosa que se llama secador de cabello que quizás no conozcas.

¹⁹ El 2 de julio de 2014, fue recibido por la empresa.



“2015, Año del Generalísimo José María Morelos y Pavón”

pregúntale a cualquiera que te preste uno, si no con gusto te compro uno, pero no me des esa pinche excusa, ya te había dicho del cabello recogido, o eres tonta o te vale madres, dime cuál de las dos por favor?” y minutos más tarde vía telefónica, por medio de la compañera de recepción, la despidió señalándole que no la quería volver a ver en su estudio por la mala imagen que daba al mismo, en virtud de lo cual considera que fue víctima de discriminación.

La queja se calificó como un presunto acto de discriminación, por ello mediante el oficio 04007²⁰, se notificó la solicitud de informe a la empresa [REDACTED] x [REDACTED] [REDACTED]; [REDACTED] embargo, no se recibió contestación por parte de ésta.

El 29 de julio de 2014, la peticionaria envió a este Consejo, la impresión de la comunicación con [REDACTED] [REDACTED], la que se integró al expediente.

El 17 de julio de 2015, vía correo electrónico, se informó a la peticionaria el trámite de queja y señalara sus pretensiones, por lo que el 26 del mismo mes y año, ésta refirió que se encuentra dilucidando un procedimiento laboral en la Junta 4 Especial de la Local de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal y solicita se coloquen carteles; se cambien políticas de contratación y se emita una disculpa.

Expediente CONAPRED/DGAQR/598/14/DQ//EDOMEX/Q496

El 23 de junio 2014, se recibió en este Consejo, vía correo electrónico, la queja de la peticionaria [REDACTED] [REDACTED], quien sustancialmente refirió lo siguiente:

Trabajó como cajera en la tienda [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] En marzo de 2014, nombraron al señor [REDACTED] [REDACTED] como gerente del área de cajas y abono de la tienda.

Un mes antes de que comenzara su periodo de incapacidad (sic) por maternidad el señor [REDACTED] en repetidas ocasiones le dijo que si tomaba su periodo de incapacidad (sic) perdería su puesto de cajera y tendría que buscar un lugar en otra área o la despediría.

El 18 de junio de 2014, después del nacimiento de su hijo regresó a su trabajo, pero el señor [REDACTED] le impidió retomar su puesto, le dijo que estaba ocupado por otra persona y que no había lugar para ella, y le ordenó que fuera al área de recursos humanos para que le asignaran otra área o la dieran de baja.

²⁰ El 27 de junio de 2014, lo recibió [REDACTED]



"2015, Año del Generalísimo José María Morelos y Pavón".

En el área de recursos humanos, la recibió la señora [REDACTED] encargada, quien le dijo que no podían regresarla a su puesto, porque ya estaba ocupado, que si quería la podían colocar en el área de cobranzas o darla de baja, a lo cual no accedió.

Posteriormente, el 19 de junio de 2014 acudió a la Procuraduría de la Defensa del Trabajo del Estado de México, donde le dijeron que citarían al representante de la empresa para conciliar y le dieron un citatorio que debía entregar a su jefe directo, por lo que el 20 de junio de 2014, su madre llevó el citatorio al señor [REDACTED], quien se negó a recibirlo y dijo que porqué hacía eso, si no le iban a regresar su puesto y tampoco le darian dinero, esto en presencia del señor [REDACTED], gerente de zona, quien ordenó al señor [REDACTED] que en ese momento la dieran de baja.

El 24 de junio de 2014, la peticionaria ratificó su queja.

La queja se calificó como un presunto acto de discriminación, por ello mediante el oficio 04015²¹, se notificó la solicitud de informe a la tienda [REDACTED]; no obstante, no se atendió el requerimiento formulado por este Consejo.

El 14 de mayo de 2015, se entabló comunicación con la peticionaria, vía telefónica, quien manifestó que su pretensión es: se emita la circular a los empleados de la tienda; la colocación de carteles; un curso de sensibilización sobre el derecho a la no discriminación y una disculpa por escrito.

El 20 y 23 de julio de 2015 vía correo electrónico, se le solicitó a la peticionaria informara sus pretensiones; sin embargo no dio respuesta.

Expediente CONAPRED/DGAQR/608/14/DQ/II/DF/Q506

El 25 de junio de 2014, se recibió en este Consejo, vía correo electrónico, la queja del peticionario [REDACTED], quien sustancialmente refirió lo siguiente:

Acudió a la empresa [REDACTED], dedicada al transporte público, ya que anteriormente había trabajado ahí como chofer, pero fue despedido por el señor [REDACTED] "N", su jefe directo, en razón de tener el cabello largo.

Regresó a la empresa para pedir su puesto anterior; sin embargo, el señor [REDACTED] "N", encargado de operaciones, le dijo que no lo podía contratar porque tenía el cabello largo, que si se lo cortaba lo dejaban trabajar.

El 27 de junio de 2014, el peticionario ratificó su queja.

²¹ El 30 de junio de 2014, lo recibió [REDACTED]



"2015, Año del Generalísimo José María Morelos y Pavón"

Se calificó la queja como un presunto acto de discriminación, por tanto mediante el oficio 04387²², se notificó la solicitud de informe a la empresa [REDACTED], [REDACTED]; sin embargo, no se recibió contestación por parte de la ésta.

El 18 de marzo de 2015, personal de este Consejo entabló comunicación con el peticionario, vía telefónica, quien externó como pretensión un curso de sensibilización en materia de no discriminación.

El 26 de mayo de 2015, mediante el oficio 3444 se solicitó la colaboración del Director General de Derechos Humanos de la Procuraduría General de Justicia del Distrito Federal, a efecto de que el peticionario presentara la querrela correspondiente.

Expediente CONAPRED/DGAQR/609/14/DQ/II/DF/Q507

El 25 de junio de 2014, se recibió por escrito en este Consejo la queja del peticionario [REDACTED], quien sustancialmente refirió lo siguiente:

Es una persona de tez morena.

Trabajó para la empresa [REDACTED] prestando sus servicios en las oficinas del Instituto Nacional de Migración.

El 19 de junio del 2014, mientras trabajaba la señora [REDACTED] personal de la empresa de referencia, frente al resto de los compañeros de trabajo y otras personas se refirió hacia él en tono de burla diciéndole: "oye negro, sorullo, negro ven para acá" (sic) provocando la burla de todas las personas presentes, motivo por el cual le manifestó su inconformidad; sin embargo, comenzó a reirse de él.

Por dicha conducta se inconformó con el señor [REDACTED], personal del área de recursos humanos de la empresa señalada, quien lejos de tomar alguna acción al respecto, le señaló: "que por quejarse de eso era un idiota" y en ese momento le pidió que firmara su renuncia, la cual no firmó, por lo que le informó que estaba fuera de la empresa...

La queja se calificó como un presunto acto de discriminación, por ello mediante el oficio 04370,²³ se notificó la solicitud de informe a la empresa [REDACTED].

²² El 29 de julio de 2014, fue recibido por [REDACTED]

²³ El 21 de julio de 2014, lo recibió [REDACTED]



"2015, Año del Generalísimo José María Morelos y Pavón".

██████████"; sin embargo, no se recibió contestación por parte de la presunta responsable.

El 18 de mayo de 2015, personal de este Consejo se comunicó vía telefónica con el peticionario, quien indicó como pretensiones, que se emita una circular a efecto de que la empresa se comprometa a respetar derechos humanos, la fijación de carteles y un curso de sensibilización en materia de no discriminación a ██████████ o ██████████, personal de recursos humanos, una disculpa y el pago de 5,000.00 por concepto de finiquito.

El 20 de julio de 2015, vía telefónica el peticionario refirió que se desistió de la demanda. Además, éste no aportó documentales para justificar el pago del finiquito.

Expediente CONAPRED/DGAQR/643/14/DQ/II/NAY/Q541

El 2 de julio de 2014, se recibió en este Consejo, vía telefónica, la queja del peticionario ██████████ ██████████ ██████████ ██████████, quien sustancialmente refirió lo siguiente:

Fue contratado por una empresa, la cual dota de personal a la cadena comercial de tiendas ██████████, asignado a trabajar en la ██████████ ubicada en la Carretera ██████████.

En dicho lugar tuvo problemas con ██████████, gerente de zona comercial de la tienda en mención, toda vez que, al percatarse que tenía epilepsia, refirió que "de haber sabido no lo hubieran contratado"; asimismo, si tenía que acudir al seguro a sus citas médicas, y solicitar que le firmara el permiso, le decía "así no funcionas, voy hablar con tu jefa para que te saquen de aquí, así no rindes".

Constantemente le pedía que renunciara, diciéndole: "ya me tienes hasta la madre".

Aproximadamente, el 23 de octubre de 2013, lo quisieron acusar de robo; no obstante al no haber elementos que lo inculparan, la denuncia no procedió; sin embargo, en tanto se esclarecía la situación el gerente ██████████ le decía: "ya me tienes hasta la madre, renuncia, no tienes de otra, estás acorralado".

Todo lo anterior, lo hizo del conocimiento de su jefa (de la empresa que presta sus servicios a ██████████), quien le indicó que ella no tenía problema en que siguiera trabajando, pues su condición de salud no influía en el desempeño de sus actividades. El 10 de mayo de 2014, los señores ██████████ gerente general de la tienda, lo corrieron de la misma, diciéndole que si no se quería salir, lo mandarían sacar con personal de seguridad.



"2015, Año del Generalísimo José María Morelos y Pavón".

El 28 de mayo de 2014, se le informó por parte de la empresa que lo contrató, que prestaría sus servicios en dicha tienda, hasta el 31 de mayo de 2014, solicitándole que presentara su renuncia y posteriormente iba a ser contratado por otra empresa.

El 31 de mayo de 2014, acudió a laborar de forma normal, solicitándole el gerente que limpiara un área en específico, por lo que solicitó un trapo y líquido para limpiar, pero el señor [REDACTED] le contestó: "estás bien pendejo, eso depende de ti y de tu empresa, ya estoy hasta la madre de ti, ya quiero que te largues de aquí".

Ese mismo día, presentó su renuncia de acuerdo a las indicaciones de la empresa que lo contrató; no obstante, considera que recibió un trato denigrante y discriminatorio por parte del personal de la tienda [REDACTED], basándose en su condición de salud, lo cual llevó a que perdiera su trabajo.

El mismo 2 de julio de 2014 el peticionario ratificó su queja.

Se calificó la queja como un presunto acto de discriminación, por ello mediante el oficio 04588²⁴, se notificó la solicitud de informe a la empresa [REDACTED], [REDACTED] [REDACTED]; no obstante, no se atendió el requerimiento formulado por este Consejo.

El 18 de mayo de 2015, se entabló comunicación con el peticionario, quien refirió las siguientes pretensiones: que personal de la empresa tome un curso de sensibilización sobre el derecho a la no discriminación; se gire una circular donde el contenido sea el respeto a los derechos humanos y la no discriminación; se coloquen carteles alusivos a la no discriminación y se ofrezca una disculpa por escrito.

El peticionario llegó a un acuerdo laboral.

Expediente CONAPRED/DGAQR/650/14/DQ/II/DF/Q548

El 3 de julio de 2014, se recibió en este Consejo, vía telefónica, la queja de la peticionaria [REDACTED], quien sustancialmente refirió lo siguiente:

Acudió el 27 de junio de 2014, a las oficinas de la empresa [REDACTED] para una entrevista de trabajo, para el puesto de nana (sic).

Fue atendida por una mujer, personal de recursos humanos —cuyo nombre no recuerda, pero puede identificar—, quien le indicó que no era candidata para el puesto debido a que actualmente trabaja en un [REDACTED]

²⁴ El 28 de julio de 2014, lo recibió [REDACTED]



"2015, Año del Generalísimo José María Morelos y Pavón".

Por lo anterior, le preguntó el motivo por el cual las personas que laboran en un [REDACTED] no pueden ser contratadas y le respondió: "no sé, son políticas de [REDACTED] no se contratan personas que hayan laborado en esas empresas".

Por lo anterior, considera que es víctima de discriminación por parte de la persona propietaria y/o representante legal, así como del personal de recursos humanos, ambos de la empresa de [REDACTED] al negarle el empleo, debido a que actualmente labora en un [REDACTED].

El mismo 3 de julio de 2014 la peticionaria ratificó su queja.

La queja se calificó como un presunto acto de discriminación, por tanto mediante el oficio 04597²⁵, se notificó la solicitud de informe a la empresa [REDACTED], sin embargo, no se recibió contestación por parte de la presunta responsable.

El 18 de mayo de 2015, se entabló comunicación con la peticionaria, quien refirió las siguientes pretensiones: emitir una circular que se comprometan a respetar derechos humanos; la colocación de carteles; un curso de sensibilización y una disculpa por escrito así como la revisión de políticas internas de la empresa.

Expediente CONAPRED/DGAQR/697/14/DQ//BC/Q595

El 10 de julio de 2014, se recibió en este Consejo, vía correo electrónico, la queja del peticionario [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] quien sustancialmente refirió lo siguiente:

Se presentó para buscar empleo en varias sucursales de la empresa [REDACTED] (sic) y encontró que tiene prácticas discriminatorias al solicitar empleados con base a la edad y al género.

El 11 de julio de 2014 el peticionario ratificó su queja.

En el mismo escrito de queja el peticionario refirió sus pretensiones: que las personas involucradas acepten el acto; pidan disculpas pública; tomen un curso de sensibilización impartido por este Consejo; corrijan sus políticas de reclutamiento; se coloquen dentro y fuera de sus instalaciones de la empresa carteles alusivos a la no discriminación, se le reconozca su capacidad y se le proporcione un trabajo, o bien una indemnización por daño moral.

²⁵ El 1º de agosto de 2014, lo recibió [REDACTED]



"2015, Año del Generalísimo José María Morelos y Pavón"

El 28 de julio de 2014 se entabló comunicación con el peticionario, quien señaló haber acudido a la tienda [REDACTED] y haberse encontrado con anuncios de personal que establece requisitos discriminatorios²⁶, de los cuales dio cuenta a este Consejo.

La queja se calificó como un presunto acto de discriminación, por ello mediante el oficio 04835²⁷, se notificó la solicitud de informe a [REDACTED]

El 25 de septiembre de 2014, se recibió escrito²⁸ del licenciado [REDACTED] [REDACTED], representante legal de la empresa [REDACTED], en el que sustancialmente negó los hechos motivo de queja y que se haya presentado el peticionario a un proceso de selección o bien presentado una solicitud de empleo y aceptó participar en la etapa conciliatoria.

El 9 de octubre de 2014 se remitió al peticionario la respuesta del particular presuntamente responsable a efecto de que manifestara lo que a su interés conviniera. Al respecto, el 17 del mismo mes y año el peticionario expresó, vía correo electrónico, que no era su deseo sujetarse al procedimiento de conciliación.

El 4 y 5 de junio, y 02 de julio, todos del año 2015 el peticionario manifestó que enviaría documentación a efecto de acreditar la reparación del daño pretendida; sin embargo, no dio respuesta.

Expediente CONAPRED/DGAQR/731/14/DQ/II/BC/Q629

El 18 de julio de 2014, se recibió en este Consejo, vía correo electrónico, la queja del peticionario [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED], quien sustancialmente refirió lo siguiente:

Encontró en internet publicadas diversas vacantes de la empresa [REDACTED] [REDACTED], en la cual solicita gerentes y subgerentes de cierta edad y género.

Anteriormente dicha empresa le había negado el empleo por su edad.

²⁶ Por lo anterior el peticionario envió mediante correo diversas fotografías en las que constan anuncios de "Solicitud de Cajera" donde se expresa entre otros requisitos sexo femenino y edad entre 20 y 40 años, "Gerente de Tienda" con requisito de edad de 20 a 40 años, "Cajeras de Medio tiempo, empacadora, panadero" con requisito de edad de 20 a 40 años, "Jefe de Mantenimiento" con edad de 26 a 45 años.

²⁷ El 22 de agosto de 2014, fue recibido por [REDACTED].

²⁸ Además, integró 5 fotografías donde consta personal de diversas edades y género.



“2015, Año del Generalísimo José María Morelos y Pavón”

Se anexa la impresión de la vacante en donde se solicita Licenciado en Recursos Humanos, en el que requiere que sea de sexo femenino y de edad entre 23 a 27 años; asimismo, la impresión de Asistente Contable, en la que pide que sea mujer de 19 a 35 años.

El 21 de julio de 2014 el peticionario ratificó su queja.

La queja se calificó como un presunto acto de discriminación, por ello, mediante el oficio 04887²⁹, se notificó la solicitud de informe a la empresa [REDACTED] a [REDACTED]; no obstante, no se atendió el requerimiento formulado por este Consejo.

En el mismo escrito de queja el peticionario refirió sus pretensiones, que los involucrados reconozcan el error, disculpa pública, un curso de sensibilización impartido por este Consejo, corrijan sus políticas de reclutamiento, se le reconozca su capacidad y se le proporcione un trabajo o bien la indemnización por los daños morales y económicos.

El 16 de julio de 2015 el peticionario hizo llegar a este Consejo un correo electrónico donde adjunta documental privada en la que para efectos de tratar de robustecer sus pretensiones sustancialmente refiere lo siguiente:

Se duele que las violaciones cometidas en su perjuicio le han hecho imposible el pago de su hipoteca, las mensualidades de universidad de su hija, sometiéndolo a un nivel económico más bajo, mencionando a su vez diversos ejemplos hipotéticos no relacionados a su caso sobre daño moral y ejemplos doctrinales al respecto.

Expresa su intención de desahogo de prueba pericial para efectos de determinar el daño emocional y psicológico del que se duele.

A su escrito adjunto diversas documentales privadas para tratar de acreditar su dicho³⁰.

Expediente CONAPRED/DGAQR/744/14/DQ/II/PUE/Q642

²⁹ El 20 de agosto de 2014, lo recibió [REDACTED]

³⁰ Anexo copia simple de estado de cuenta y adeudo de crédito hipotecario, documental privada simple en la que se lee estudio de coeficiente intelectual y evaluación psicométrica a nombre del peticionario de fecha 03/08/2010, dos fotografías simples de documental donde se lee KARDEX con desglose de calificaciones a nombre de [REDACTED].



"2015, Año del Generalísimo José María Morelos y Pavón"

El 22 de julio de 2014, se recibió en este Consejo, vía telefónica, la queja de la peticionaria [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED], quien sustancialmente refirió lo siguiente:

En marzo de 2012, fue contratada como gerenta en [REDACTED] [REDACTED]. Cabe señalar que como tenía un puesto de confianza la empresa no le brindó seguridad social.

En octubre del 2013, informó a su entonces jefa de área que estaba embarazada, y le pidió que le brindaran seguridad social, a lo cual se negó, indicando que por políticas de la empresa quienes tenían un puesto de confianza no tenían acceso a dicha prestación.

En ese mismo mes y año, por reestructuración de la empresa, eliminaron su plaza laboral y le dieron un puesto menor como vendedora de [REDACTED] en la misma sucursal, siendo la única persona afectada con dicho cambio dentro de la tienda. Por lo anterior, requirió nuevamente seguridad social, pero se lo volvieron a negar con el mismo argumento; no obstante, le hacían válidos los permisos para consultas médicas particulares e incluso los días de ausencia por recomendación médica, debido a que fue diagnosticada con conato de preclamsia.

El 24 de marzo de 2014, le entregó a su jefa inmediata la constancia médica donde indicaban que era necesario reposo por 90 días, pues el parto estaba próximo; lo anterior, en virtud de que por ser médico particular no podía emitir una incapacidad. Dicho documento lo hizo válido su jefa, por lo que se ausentó de su trabajo por ese periodo de tiempo.

El 27 de junio del 2014, se reincorporó al trabajo y le informaron que la habían cambiado al área de ventas de la tienda y su jefe inmediato sería el señor [REDACTED] [REDACTED] jefe regional de ventas, de [REDACTED], con quien se reportó de inmediato.

Posteriormente, ese mismo día le asignaron la tarea de recibir al personal de la Secretaría de Competitividad, Trabajo y Desarrollo Económico de Puebla, pues se realizaría una inspección. Durante la visita le solicitó orientación sobre los derechos de las mujeres trabajadoras, entre ellos, los relacionados con la maternidad, por lo que dicha persona le indicó que podía solicitar los permisos de lactancia establecidos en la Ley del Trabajo (sic).

Por lo anterior, ese mismo día platicó con su jefe los resultados de la inspección y solicitó se le concediera el permiso de lactancia; sin embargo, le respondió que la empresa ya no requería sus servicios, pues le habían perdido la confianza.



"2015, Año del Generalísimo José María Morelos y Pavón".

En virtud de lo anterior, considera que fue víctima de discriminación por parte del señor [REDACTED] jefe regional de ventas, al despedirla por ser mamá.

El mismo 22 de julio de 2014 la peticionaria ratificó su queja.

La queja se calificó como un presunto acto de discriminación, por ello mediante el oficio 04847³¹, se notificó la solicitud de informe a la empresa [REDACTED] no obstante, no se atendió el requerimiento formulado por este Consejo.

El 30 de julio de 2015, vía telefónica la peticionaria expresó sus pretensiones: que la empresa cambie sus políticas de empleo, sobre todo respecto de las mujeres embarazadas; se coloquen carteles alusivos al derecho a la no discriminación; se impriman trípticos donde se mencione los derechos de las mujeres embarazadas para el personal de la empresa y una disculpa por el gerente regional. En el mismo acto la peticionaria refirió que respecto de sus prestaciones laborales las mismas fueron objeto de una conciliación con la empresa referida por lo que no habría algo pendiente al respecto.

Expediente CONAPRED/DGAQR/774/14/DQ//DF/Q672

El 5 de agosto de 2014, se recibió en este Consejo, vía telefónica, la queja de la peticionaria [REDACTED], interpuesta a título personal y por hechos en perjuicio de

[REDACTED]
refiriendo sustancialmente lo siguiente:

Son un grupo de 14 personas adultas mayores que participaban en el programa de empacador voluntario en la tienda de autoservicio [REDACTED]

Cuando ingresaron se les pidió que tuvieran pensión y seguridad social, pero la mayoría de ellos sólo contaba con seguridad social, por lo que la gerencia de la tienda accedió a aceptarlos. Cabe señalar que ingresaron en diferentes tiempos, teniendo entre uno y cinco años de antigüedad como empacadores y empacadoras.

En enero de 2014, en una junta con las y los empacadores voluntarios del programa INAPAM, la licenciada [REDACTED] jefa de recursos humanos de la tienda, les indicó que por disposición de la tienda ya no se aceptaría a personas en dicho programa que no tuvieran pensión y seguridad social, pero les aseguró que

³¹ El 21 de agosto de 2014, se recibió por [REDACTED]



"2015, Año del Generalísimo José María Morelos y Pavón".

quienes habían ingresado anteriormente sin estas prestaciones sociales no tenían problemas y seguirían prestando el servicio voluntario.

Sin embargo, el 21 de julio de 2014, en las instalaciones de la tienda, la licenciada [REDACTED] los llamó, un grupo de 28 adultos mayores empacadores voluntarios y estando presente una mujer que no recuerdan su nombre, pero se identificó como personal de INAPAM, les informó que a partir del 31 de julio de 2014, ya no podrían estar como empacadoras y empacadores voluntarios, dándoles de plazo hasta el 1 de agosto del 2014, para llevar un comprobante de pensión y un certificado médico si querían seguir en el programa. Cabe señalar que previo a que les dieran la información señalada, los hicieron firmar una hoja de conformidad.

El 22 de julio del 2014, acudió a las oficinas de INAPAM y fue atendida por un hombre —no recuerda su nombre, pero puede identificarlo—, quien le indicó que no podían intervenir en el asunto antes señalado por ser políticas de la empresa y que en todo caso podían acudir a buscar otro trabajo en las oficinas cercanas a su domicilio.

En virtud de que no tienen una pensión fueron dados de baja a partir del 31 de julio del 2014, como empacadores voluntarios en la tienda de referencia, lo cual consideran un acto discriminatorio en su agravio.

El 5 de agosto de 2014 la peticionaria ratificó su queja.

La queja se calificó como un presunto acto de discriminación, por ello mediante el oficio 06193³², se notificó la solicitud de informe al licenciado [REDACTED] n [REDACTED] s [REDACTED], apoderado legal de [REDACTED] s [REDACTED]", [REDACTED]. No obstante, no se recibió contestación por parte de la empresa presunta responsable de los hechos de queja.

El 30 de julio de 2015, la peticionaria manifestó que sus pretensiones son: impartición de cursos de sensibilización sobre el derecho a la no discriminación a la señora [REDACTED] h [REDACTED] b [REDACTED] z, se coloque una placa en la entrada del establecimiento donde se señale que en ese lugar no se discrimina y se gire una circular al personal de la empresa.

Expediente CONAPRED/DGAQR/812/14/DQ/II/BC/Q710

El 14 de agosto de 2014, se recibió en este Consejo, vía correo electrónico, la queja del peticionario [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED], quien refirió sustancialmente lo siguiente:

³² El 30 de octubre de 2014, lo recibió [REDACTED]



"2015, Año del Generalísimo José María Morelos y Pavón"

Nació en 1952.

El 8 de agosto de 2014, se encontraba en busca de empleo, navegó en la página web de Facebook, y encontró la Bolsa de Trabajo Tijuana, (██████████ s ██████████) en la que ofertan trabajo, y que señala que la contratación es inmediata, y tiene como límites de edad de 18 a 40 años; no obstante, remitió su currículum vitae, el que fue respondido y en el que se confirmó que la contratación era inmediata.

Por ello, ese mismo día acudió al corporativo de ██████████ s ██████████ y lo atendió ██████████ auxiliar de reclutamiento, a quien le indicó que se presentaba por el empleo y que su currículum lo envió por correo electrónico, lo que ella verificó en su computadora, y le dijo que en ese momento no se encontraba su jefa, y le insistió que regresara en otra ocasión.

Considera que la única razón por la cual se le negó el trabajo, por parte de personal de recursos humanos de ██████████ es su edad, pues es superior a los cuarenta años.

En el mismo escrito de queja³³ el peticionario expresó sus pretensiones: las personas involucradas acepten el acto, pidan disculpas públicas, tomen un curso de sensibilización, corrijan sus políticas de reclutamiento, se coloquen dentro y fuera de sus instalaciones de la empresa carteles alusivos a la no discriminación, se le reconozca su capacidad y se le proporcione un trabajo, o bien una indemnización por daño moral.

El 20 de agosto de 2014 el peticionario ratificó su queja y fue informado sobre el trámite de la misma.

La queja se calificó como un presunto acto de discriminación, por tanto mediante el oficio 05315³⁴; sin embargo, ante la problemática para su entrega se solicitó la colaboración del personal de la Comisión Estatal de Derechos Humanos de Baja California para que hiciera la notificación, por tanto fue debidamente notificada a farmacias ██████████ s ██████████, ██████████

El 17 de julio de 2015 el peticionario hizo llegar vía correo electrónico sus manifestaciones sobre la reparación del daño a las víctimas además de señalar que:

Se duele que las violaciones cometidas en su perjuicio le han hecho imposible el pago de su hipoteca, las mensualidades de universidad de su hija, sometiéndolo a un nivel

³³ El peticionario aportó una impresión digital donde se encuentra la vacante, narración de la entrevista y 5 fojas con anuncios de vacantes.

³⁴ El 17 de julio de 2015, fue recibido por ██████████, personal de coordinación de relaciones laborales.



"2015. Año del Generalísimo José María Morelos y Pavón".

económico más bajo, mencionando a su vez diversos ejemplos hipotéticos no relacionados a su caso, sobre daño moral y ejemplos doctrinales al respecto. Expresa su intención de desahogo de prueba pericial para efectos de determinar el daño emocional y psicológico del que se duele

Al anterior escrito el peticionario adjuntó diversas documentales privadas para tratar de acreditar su dicho³⁵.

Expediente CONAPRED/DGAQR/835/14/DQ/II/DF/Q733

El 19 de agosto de 2014, se recibió por escrito en este Consejo la queja del peticionario [REDACTED], quien sustancialmente refirió lo siguiente:

Trabajó como asistente de vestuario en la empresa [REDACTED] a [REDACTED]. [REDACTED]

Trabajaba de lunes a viernes; sin embargo, por razones de la empresa tuvo que laborar sábados y domingos con horarios variables por lo que en ocasiones el llamado era de las 5 horas y salida a las 00:00 horas o 2 de la mañana, debido a esto se vio mermada su salud y capacidad física, aclarando que en algunas ocasiones sólo tenía para dormir tres horas en virtud de las grabaciones de algún programa, telenovela o producción.

En el año 2012, debido a que presentó varios síntomas de malestar a su salud, como dolores de cabeza y mareos, acompañados de zumbidos en ambos oídos, que en ocasiones no le permitían estar mucho de pie, motivo por lo que pidió a la señora [REDACTED], su jefa inmediata, permiso para ir al doctor, los cuales en ocasiones se los otorgaba y a veces se los negaba, diciéndole que ese día no podía dárselo.

Días más adelante, amaneció con un dolor muy fuerte de cabeza acompañado de un mareo, razón por la que le habló a la señora [REDACTED] para solicitar su autorización de asistir al doctor, pues su malestar era demasiado e insoportable; sin embargo ella le dijo: [REDACTED] "tómame una aspirina y preséntate de inmediato", por lo que obedeció a la orden por temor a represalias, al llegar a su trabajo, se dirigió a su oficina para explicarle su situación, pero ella le dijo: [REDACTED] "éste es tu trabajo y los problemas se quedan en casa, imagínate que yo faltara también a cada rato porque me dio un dolorcito de cabeza", por lo que le contestó que pasaría de todos modos a que lo

³⁵ Anexó copia simple de estado de cuenta y adeudo de crédito hipotecario, documental privada simple en la que se lee estudio de coeficiente intelectual y evaluación psicométrica a nombre del peticionario de fecha 03/08/2010, dos fotografías simples de documental donde se lee KARDEX con desglose de calificaciones a nombre de [REDACTED]



"2015, Año del Generalísimo José María Morelos y Pavón".

revisaran en el servicio médico de la empresa. No obstante, estas visitas al servicio médico fueron más frecuentes, pues los dolores eran cada vez más seguidos y fuertes.

En una ocasión, un domingo por la madrugada comenzó a sentirse muy mal, a tal grado de sentir que le explotaba la cabeza, razón por la que fue a urgencias de la Clínica nueve, del IMSS, donde lo revisó el médico y le dijo que llevaba la presión muy alta y se quedaría en observación, a la mañana siguiente lo enviaron con su doctor familiar, razón por la que faltó una vez al trabajo y su hermana llamó a la empresa, comunicándose directamente con la señora [REDACTED], para informarle sobre su situación.

Posteriormente en enero de 2013, se presentó en la Clínica 9, para ver al doctor, pues los síntomas se volvieron a presentar y el doctor le dijo que su salud no era buena y le otorgó una incapacidad, además lo mandó a realizarse estudios de sangre. Por lo anterior, se pasó a realizar estudios en las especialidades de [REDACTED], [REDACTED], [REDACTED], [REDACTED], [REDACTED], [REDACTED] a [REDACTED] a [REDACTED] pasando así 17 meses de incapacidad.

El 12 de junio del año 2014, se presentó en su trabajo con la arquitecta [REDACTED], [REDACTED], coordinadora general en jefatura del departamento de vestuario, le preguntó qué le había pasado y en qué consistió su operación, le platicó todo lo sucedido y que al regresar a sus labores su organismo poco a poco iría adaptándose, acto seguido le dijo: [REDACTED] qué bueno que ya estás con nosotros y no queda más que tu pronta recuperación y a echarle ganas en el trabajo, pues no queda más, mañana preséntate a trabajar a las 9 de la mañana con tu jefa inmediata la señora [REDACTED]: [REDACTED]. Después de esto, se presentó con el señor [REDACTED] coordinador de personal, para informarle que al día siguiente se reincorporaría a sus labores, solicitándole pusieran su tarjeta en el checador.

El 13 de junio de 2014, se presentó a trabajar y se dirigió a la oficina de asistentes de vestuario, pero a la hora de la salida la señora [REDACTED], con prepotencia y discriminación, le dijo: [REDACTED], ya no te presentes más a trabajar, porque tu plaza ya se otorgó a otra persona, porque estuviste de incapacidad mucho tiempo".

Debido a que no le dio una explicación detallada, se presentó el 16 de junio de 2014, en la empresa, para pedir una aclaración sobre su despido injustificado y la licenciada [REDACTED], [REDACTED], gerenta de relaciones laborales le dijo con tono autoritario, prepotente y discriminatorio: [REDACTED] ya hablé con tu jefa [REDACTED] y llegamos a la conclusión de tomar la decisión de separarte de la empresa, porque tu plaza está ocupada, así que firmame tu renuncia, para que te pueda dar una cantidad de



"2015, Año del Generalísimo José María Morelos y Pavón"

finiquito". En ese instante no aceptó su propuesta por considerarla injusta y discriminatoria. Cabe mencionar que la licenciada [REDACTED] y la señora [REDACTED] tienen una relación amistosa, la cual pudo haber influido en la decisión tomada.

Posteriormente, acudió con su Sindicato, en donde el señor A [REDACTED], representante del sindicato, le dijo que habló con la licenciada [REDACTED] y la señora [REDACTED], pero que ya no se podía hacer nada, así que firmara su renuncia y que en un año hacia lo posible por recontratarlo, después de esto se retiró de las instalaciones de la empresa.

Cabe mencionar que a la fecha, continúa presentándose en el IMSS para seguir con sus tratamientos, pero está preocupado porque en poco tiempo se vencerá el término de la asistencia médica.

Asimismo, el 11 de agosto de 2014, se presentó a la Clínica número 9 y su doctor le entregó los resultados de las pruebas de sangre tomadas una semana antes y le dijo que se encuentra en estado de depresión.

La queja se calificó como un presunto acto de discriminación, por tanto mediante el oficio 05421³⁶, se notificó la solicitud de informe a la empresa [REDACTED]; sin embargo, no se recibió contestación por parte de la empresa.

El 25 de noviembre de 2014, el peticionario manifestó vía telefónica que se encontraba en proceso una demanda laboral en contra de la empresa particular presuntamente responsable.

El 3 de marzo de 2015, el peticionario refirió a personal de este Consejo que sus pretensiones son una disculpa y las demás medidas para fomentar una cultura de igualdad y no discriminación.

El 28 de julio del 2015, vía telefónica el peticionario refirió que actualmente se encuentra en proceso una demanda laboral bajo el número de expediente [REDACTED] en la Junta Especial [REDACTED] de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal por lo que solicita este Consejo de vista de la resolución a dicha instancia laboral.

El 20 de agosto de 2015, el peticionario informó a personal de este Consejo que el 16 de abril de 2015 fue reinstalado; sin embargo, después de tres horas volvió a ser víctima de presiones para firmar un documento en blanco, al negarse fue nuevamente despedido y se le negó el acceso a la empresa; por lo que su juicio laboral continúa en trámite.

³⁶ El 15 de octubre de 2014, fue recibido por [REDACTED]



Expediente CONAPRED/DGAQR/843/14/DQ//CHIH/Q741

El 21 de agosto de 2014, se recibió en este Consejo, vía correo electrónico, la queja del peticionario [REDACTED], quien sustancialmente refirió lo siguiente:

El 18 de agosto de 2014, la licenciada [REDACTED] lo contrató para trabajar en la empresa [REDACTED] por 30 días, como auxiliar general, identificándole con un gafete con número de empleado 193. Una vez contratado, su superior jerárquico de la cafetería le dijo que ya no podría continuar trabajando porque ya estaban ocupados [los puestos vacantes].

El peticionario se comunicó con la licenciada [REDACTED] y ella le dijo que no podría continuar contratado porque tenía tatuajes.

El 19 de septiembre de 2014 el peticionario ratificó su queja.

La queja se calificó como un presunto acto de discriminación, por ello mediante el oficio 05541³⁷, se notificó la solicitud de informe a la empresa [REDACTED] no obstante, no se atendió el requerimiento formulado por este Consejo.

El 19 de septiembre de 2014, se entabló comunicación con el peticionario, quien refirió las siguientes pretensiones, se le liquide conforme a derecho o cumplan con el convenio de 30 días.

Expediente CONAPRED/DGAQR/871/14/DQ//DF/Q769

El 26 de agosto de 2014, se recibió en este Consejo, vía correo electrónico, la queja del peticionario [REDACTED], quien sustancialmente refirió lo siguiente:

Se postuló para la vacante de gerente de cobranza para la [REDACTED] a [REDACTED] [REDACTED] y mandó su currículum a la dirección de correo electrónico [REDACTED], y habló con la licenciada [REDACTED], quien le preguntó su edad y respondió que tiene 54 años.

El 21 de agosto de 2014, acudió a la cita de entrevista, donde esperó más de una hora, posteriormente, le pidieron su currículum para checar lo de la edad y minutos más tarde le dijeron que no por la edad, por lo que les dijo que se lo hubiera

³⁷ El 9 de octubre de 2014 lo recibió [REDACTED].



"2015, Año del Generalísimo José María Morelos y Pavón".

comentado por teléfono y no estando en sus oficinas; manifiesta que le hicieron perder el tiempo y él gastó en pasajes para llegar a dicha entrevista.

El 1 de septiembre de 2014 el peticionario ratificó su queja.

La queja se calificó como un presunto acto de discriminación, por ello mediante el oficio 05388³⁸, se notificó la solicitud de informe a la empresa [REDACTED] a [REDACTED], [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED]; sin embargo, no se recibió contestación por parte de ésta.

El 15 de junio de 2015, vía telefónica el peticionario refirió las siguientes pretensiones, un curso de sensibilización a personal de recursos humanos sobre el tema de no discriminación y la modificación de políticas de contratación y acceso al empleo.

Expediente CONAPRED/DGAQR/1031/14/DQ//DF/Q929

El 2 de octubre de 2014, se recibió en este Consejo, vía correo electrónico, la queja del peticionario [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED], quien sustancialmente refirió lo siguiente:

Es licenciado en mercadotecnia con maestría en administración, de [REDACTED] de edad, actualmente desempleado.

El 24 de septiembre de 2014, revisó el portal de empleo OCC y vio la vacante de gerente de mercadotecnia, hecha por la empresa "S [REDACTED]" siendo la responsable de dicha vacante la [REDACTED]. En ella se establece el límite de edad máximo de 30 años y se pide que el candidato sea sólo sexo femenino, ambos requisitos subrayados. Esto constituye un acto de discriminación al descalificarle "a priori" [sic] para poder concursar en el proceso de selección para dicha vacante. Además, las actividades de un gerente de mercadotecnia no son influenciadas por la edad al no ser estas actividades físicas sino intelectuales. No son tampoco actividades que sólo un hombre o una mujer puedan hacer por lo que el hecho de solicitar que el candidato sea sólo de sexo femenino, indica una preferencia a un sexo en específico, que nada tiene que ver con las actividades descritas en la misma vacante, por lo que considera que la empresa [REDACTED] incurre en conductas discriminatorias.

El 3 de octubre de 2014 el peticionario ratificó su queja.

³⁸ El 15 de enero de 2015, fue recibido por [REDACTED] gerenta.



"2015, Año del Generalísimo José María Morelos y Pavón".

La queja se calificó como un presunto acto de discriminación, por ello mediante el oficio 06061³⁹, se notificó la solicitud de informe a la empresa [REDACTED] sin embargo, no se recibió contestación por parte de dicha empresa.

El 23 de enero de 2015, se comunicó a este Consejo el licenciado [REDACTED], representante legal de [REDACTED]", quien mencionó que el anuncio motivo de queja fue eliminado, sin acreditar su dicho.

El 27 de mayo de 2015, personal de este Consejo ingresó a las ofertas de trabajo y obtuvo varias de la empresa mencionada, donde se emplean requisitos discriminatorios.

El 27 de mayo de 2015, vía correo electrónico el peticionario informó sobre sus pretensiones siendo estas: facilitar al acceso a un trabajo sin discriminación, crear conciencia en el personal de la empresa sobre el derecho a no discriminar por edad, se le explique el porqué la empresa hace ese tipo de distinciones discriminatorias y participar en el proceso de selección para la vacante de gerente de mercadotecnia.

Mediante el oficio 3611 personal de este Consejo solicitó la colaboración del Director General de Derechos Humanos de la Procuraduría General de Justicia del Distrito Federal, a efecto de que el peticionario iniciara la querrela por el delito de discriminación. En consecuencia se recibió el oficio [REDACTED] 5- [REDACTED] donde se contestó que se dio atención al caso del peticionario.

Expediente CONAPRED/DGAQR/1054/14/DQ//EDOMEX/Q952

El 8 de octubre de 2014, se recibió en este Consejo, la queja del peticionario [REDACTED], quien sustancialmente refirió lo siguiente:

Es una persona débil visual, ya que sólo tiene el 50% de su visión en ambos ojos y no usa lentes.

Aproximadamente en julio de 2013, ingresó a laborar en la tienda [REDACTED], [REDACTED], como empleado de piso de venta, siendo sus tareas colocar y et quetar productos, y limpiar el local.

El 18 de agosto de 2014, al regresar de su periodo vacacional, la señora [REDACTED], [REDACTED], comisionista y encargada de la sucursal, le indicó que estaba despedido, pues por su debilidad visual no podía estar en caja; le indicó que en su contrato no estaban las funciones de caja y que hasta ese momento siempre había

³⁹ El 22 de octubre de 2014, lo recibió [REDACTED].



"2015. Año del Generalísimo José María Morelos y Pavón".

cumplido con su trabajo, pero ella manifestó: "te tengo que despedir por recorte de personal, además es mi tienda y hago lo que quiera". Cabe aclarar que sólo a él se le despidió, por lo que considera que fue debido a su discapacidad visual

El mismo día el peticionario ratificó su queja.

La queja se calificó como un presunto acto de discriminación, por tanto mediante oficio 06221⁴⁰, se notificó la solicitud de informe a la tienda [REDACTED], sucursal [REDACTED]; no obstante, no se atendió el requerimiento formulado por este Consejo.

El 25 de mayo de 2015, se entabló comunicación con el peticionario, quien refirió las siguientes pretensiones: se emita una circular a su personal donde se comprometan a respetar los derechos humanos y se fijen carteles sobre el derecho a la no discriminación y la señora [REDACTED] a [REDACTED]s tome un curso de sensibilización y ésta le brinde una disculpa.

Expediente CONAPRED/DGAQR/1079/14/DQII/YUC/Q977

El 14 de octubre de 2014, se recibió en este Consejo, vía correo electrónico, la queja del peticionario [REDACTED], quien sustancialmente refirió lo siguiente:

Era empleado en el restaurante [REDACTED]

El personal donde laboraba le hacían comentarios hirientes haciendo alusión a su preferencia sexual, como: "puta, zorra, que el baño de hombres no es lugar para él, hay viene el maricón".

Asimismo, se le daban los peores horarios, le dejaban el trabajo de todos y le indicaban que él no hacía nada; lo suspendían de su trabajo por comentarios de los capitanes de experiencia; levantaron acta administrativa sin fundamentos ya que éstos dijeron que no trabajaba en equipo, haciéndolo firmar bajo presión, ya que el gerente general le dijo que estaba obligado a firmar el acta administrativa ya que el personal de recursos humanos se lo estaban pidiendo, haciendo caso omiso a los otros trabajadores del restaurante, así como de los otros gerentes, quienes decían que eso era mentira.

Por otro lado [REDACTED] gerente de piso en turno, y [REDACTED], gerente general, no lo dejaron laborar y lo suspendieron en virtud de no presentarse a trabajar un día anterior a pesar de que comprobó que estaba bajo un tratamiento y que no podía presentarse, situación que se le hizo desigual ya que en el restaurante otros compañeros no habían

⁴⁰ El 29 de octubre de 2014, fue recibido por [REDACTED]



"2015.-Año del Generalísimo José María Morelos y Pavón".

podido entregar su certificado de salud y se les permitió trabajar hasta la fecha y no se les descontaba nada de su sueldo y a él le descontaban por cualquier motivo y sin justificación alguna, como fue por retardos, a pesar de que no existían.

El jueves 9 de octubre de 2014, se presentó a trabajar después de haber cumplido la suspensión que la empresa le dio, se dirigió al baño de hombres, ya que no hay un área designada al personal para cambiarse de ropa y portar el uniforme de ésta, al entrar se encontraba [REDACTED], un mesero, diciéndole lo siguiente: "y tú qué haces aquí si es el baño de los hombres" a lo que respondió: "y entonces tú qué haces aquí" contestándole el mesero, "pues tú eres una puta, eres una zorra" a lo que él le respondió "por favor cálmate, no me faltes al respeto porque yo en ningún momento te he faltado al respeto a ti ni a nadie del restaurante"; sin embargo, el continuó insultándolo, por lo que perdió la compostura empujándolo y diciéndole que se calmara, lo sacó del baño, cerrando la puerta, poniéndole seguro, en eso [REDACTED] compañero de barra, le mencionó que no le hiciera caso ya que él había visto y escuchado todo lo que había sucedido.

Cuando [REDACTED] salió le dijo que saliera rápido para que no entrara [REDACTED] salió y [REDACTED] entró empujando la puerta y empujándolo por lo que respondió y lo sacó del baño a empujones, diciéndole que se calmara porque no lo quería golpear ni lastimar. [REDACTED] no se detuvo y se vio en la necesidad de tomarlo por el cuello, tumbándolo en el piso al mismo tiempo que le decía que se calmara que no quería pelear con él y mucho menos lastimarlo, terminando el altercado, [REDACTED] se fue con sus compañeros capitanes de experiencia a narrarles su versión de lo sucedido y uno de ellos, avisó al responsable de recursos humanos, el responsable del área habló con el señor [REDACTED], gerente general, avisándole a [REDACTED] gerente de piso, que le informara que estaba suspendido y que al día siguiente fuera a recursos humanos.

Al día siguiente, se presentó con la responsable de recursos humanos, quien le pidió que le contara lo sucedido, le dijo que iba a firmar un acta administrativa, ya que se habían agarrado a golpes y varios de sus compañeros los tuvieron que parar, a lo que él respondió que eso no era cierto, ya que si hubieron empujones, pero no golpes; sin embargo, indicó que [REDACTED], gerente de piso, había reportado golpes; no obstante, le insistió que eso no era verdad, ya que habían testigos y existe una grabación en el restaurante y que las revisara, a lo que ella se negó afirmando que hubieron golpes y que no iban a investigar nada, por lo que lo obligaron a firmar el acta administrativa. acto seguido le pidieron que firmara su baja a lo que se negó, ella se alteró y le dijo que estaba obligado a firmarla, que si firmaba tendría que estar acompañado de alguien, ella comenzó a insultarlo y no lo dejó retirar hasta que firmara, comenzando así una discusión en la que él mencionaba que no lo podían obligar a quedarse ni a firmar y que si lo hacía debía estar acompañado ya que no era justo lo que le estaban



"2015, Año del Generalísimo José María Morelos y Pavón".

haciendo. Por lo anterior se retiró de ahí sin firmar ningún documento referente a su baja.

El 21 de octubre de 2014 el peticionario ratificó su queja.

La queja se calificó como un presunto acto de discriminación, por ello mediante el oficio 06223⁴¹, se notificó la solicitud de informe al restaurante [REDACTED] no obstante, no se atendió el requerimiento formulado por este Consejo.

El 13 de febrero de 2015, el peticionario hizo llegar, vía correo electrónico, diversas documentales privadas consistentes en 8 fotografías⁴².

El 25 de mayo de 2015, se entabló comunicación con el peticionario, quien refirió las siguientes pretensiones: una disculpa; se gire una circular al personal del restaurante con perspectiva de respeto a los derechos humanos y no discriminación, personal de gerencia participe en un curso de sensibilización, se coloquen carteles alusivos a la no discriminación, y el restaurante se abstenga de brindar malas referencias laborales.

Mediante el oficio 003711 se canalizó al peticionario ante el Coordinador Regional de la unidad regional en Mérida del Servicio Nacional de Empleo a efecto de contar con el apoyo de dicha institución.

Expediente CONAPRED/DGAQR/1178/14/DQ//DF/Q1076

⁴¹ El 31 de octubre de 2014, lo recibió [REDACTED]

⁴² En 7 de las cuales se aprecia en las instalaciones de un establecimiento portando un uniforme en el que se lee [REDACTED], mientras está en áreas de empleados o atención de dicho establecimiento, asimismo en una de las imágenes aparece la imagen de una pizarra donde se lee "Horarios... 28 al 04 Mayo... Arturo... Lunes 11 a 7... Martes D... Miércoles 11 a 7... Jueves 11 a 7... Viernes 11 a 7... Sábado 11 a 7... Domingo 11 a 7". Asimismo se anexó hoja de informe donde se lee "Hoy se suscitó un incidente de disciplina grave entre [REDACTED] y [REDACTED], en el que llegaron incluso a los golpes, según testigos y el relato de ellos mismos, todo comenzó cuando [REDACTED] entró al baño de empleados con el fin de cambiarse de ropa para iniciar su turno, cuando llegó Eduardo a querer entrar con la misma intención al ver que su compañero era quien estaba dentro comenzó a golpear la puerta diciendo cosas como "apúrate zorra que quiero entrar" y cosas por el estilo, al no recibir respuesta subió el tono de sus palabras hasta llegar a los insultos, ante lo cual [REDACTED] reaccionó de forma violenta dando un fuerte empujón a [REDACTED], el cual lo derribó al suelo al levantarse contestó la agresión de la misma manera, llevándolos a liarse a golpes, teniendo que ser separados por sus compañeros. Ante tal situación se retiró a ambos empleados del restaurante y se les citó mañana a las oficinas de RH para que reciban su sanción. En mi opinión muy personal, sugiero ambos sean dados de baja por la gravedad de sus acciones y para crear un antecedente y así obligar a los demás a pensarlo bien antes de incurrir en este tipo de faltas..."



"2015, Año del Generalísimo José María Morelos y Pavón".

El 3 de noviembre de 2014, se recibió en este Consejo, vía correo electrónico, la queja del peticionario [REDACTED], quien sustancialmente refirió lo siguiente:

Tiene una barba pequeña en la parte inferior del labio. Fue contratado por una empresa productora de pañales para bebé como promotor de ventas en tiendas de autoservicios, siendo sus funciones acomodar productos en anaqueles, revisar inventarios y existencias, entre otras cosas.

El 6 de octubre de 2014, se presentó en la tienda [REDACTED], para realizar su trabajo y una mujer cuyo nombre desconoce pero puede reconocer, de aproximadamente 1.60 metros de estatura, complexión robusta y cabello rubio, encargada de prevención, le indicó que sólo por esa ocasión le permitirían ingresar a la tienda, ya que debía afeitarse la barba según el código de vestimenta de la empresa, que se exhibe en un lugar visible de dicha tienda y establece que los empleados varones no podrán usar barba o bigote, cabello largo, tatuajes o aretes, ninguna persona empleada podrá usar pantalones de mezclilla.

Al día siguiente, debido a que no se afeitó la barba se le impidió el paso para realizar sus labores en la tienda, por lo que manifestó que no estaba de acuerdo que se le aplicara un reglamento para empleados cuando él era personal externo, además de que el gerente de la tienda usaba bigote y a él no se le obligaba afeitarse.

El 8 de octubre de 2014, acudió a [REDACTED] [REDACTED], ya que la empresa donde laboraba ahí lo asignó. La encargada de prevención, una mujer de aproximadamente 45 años y tez blanca, le indicó que no se le permitiría el paso por su barba; acudió con la gerente, quien se negó a darle la autorización debido a lo mismo. En la misma fecha, en la tienda [REDACTED], fue lo mismo.

La empresa en la que trabajaba le indicó que no le podían asignar a otra tienda, que se comunicarían después, pero considera que la relación laboral se ha terminado. Actualmente tiene otro trabajo.

El 3 de noviembre de 2014 el peticionario ratificó su queja.

Se calificó la queja como un presunto acto de discriminación, por ello mediante el oficio 06462⁴³, se notificó la solicitud de informe a la empresa [REDACTED] [REDACTED] sin embargo, no se recibió contestación por parte de la empresa.

⁴³ El 1 de diciembre de 2014, lo recibió [REDACTED]



"2015, Año del Generalísimo José María Morelos y Pavón".

El 26 de mayo de 2015, vía telefónica el peticionario refirió las siguientes pretensiones, se elimine la política, código de vestimenta y de apariencia, de acceso para trabajar, se gire una circular con perspectiva de respeto a los derechos humanos y no discriminación, personal de la gerencia participe en un curso de sensibilización, colocación de carteles y una disculpa por escrito.

Expediente CONAPRED/DGAQR/1185/14/DQ/II/MOR/Q1083

El 4 de noviembre de 2014, se recibió en este Consejo, vía correo electrónico, la queja de la persona peticionaria [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED], quien sustancialmente refirió lo siguiente:

Es una persona homosexual.

En junio de 2014, su jefa [REDACTED] líder de la tienda [REDACTED] lo discriminaba porque le molestaba que le llevara de comer su pareja [REDACTED] y se le cuestionaba si le gustaba exhibirse, dejando entrever que le molestaba su preferencia sexual.

No le permitía obtener otro puesto, limitándolo a un turno e intendencia, y sin darle la oportunidad de atender a clientes.

Sus compañeros le comentaron que su jefa lo discriminaba por su preferencia sexual.

El 7 de noviembre de 2014 la persona peticionaria ratificó su queja y el 10 del mismo mes y año fue despedida por lo que inició el juicio laboral respectivo.

La queja se calificó como un presunto acto de discriminación, por ello mediante el oficio 06537⁴⁴, se notificó la solicitud de informe a la tienda [REDACTED] no obstante, no se atendió el requerimiento formulado por este Consejo.

El 20 y 23 de julio de 2015 personal de este Consejo le informó a la persona peticionaria el trámite de la queja e indicara sus pretensiones.

En consecuencia el 28 de julio de 2015, la persona peticionaria, refirió que entabló demanda laboral contra el establecimiento llegando a un convenio laboral para el pago de sus prestaciones. Por otro lado refirió las siguientes pretensiones: se cambien las políticas de empleo y trato hacia las personas por su preferencia sexual, se coloquen carteles alusivos al derecho a la no discriminación y una disculpa de [REDACTED]

⁴⁴ El 13 de febrero de 2015, lo recibió [REDACTED]



"2015, Año del Generalísimo José María Morelos y Pavón".

Expediente CONAPRED/DGAQR/1193/14/DQ/II/DF/Q1091

El 5 de noviembre de 2014, se recibió por escrito en este Consejo la queja de la peticionaria [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] quien sustancialmente refirió lo siguiente:

En mayo de 2014, ingresó a trabajar en la empresa [REDACTED]

En octubre de 2014, se percató de que ya tenía 8 meses de embarazo, por lo que lo informó de inmediato a su jefa directa, la señora [REDACTED] –desconoce sus apellidos-, quien le pidió que acudiera al médico, lo cual hizo el 15 de octubre de 2014, acudiendo al IMSS, y por lo avanzado de su embarazo se le dio incapacidad (sic) por 42 días, pero en virtud de que el tiempo que lleva en la empresa es poco, en dicho Instituto se le informó que ésta tendría que ser cubierta por su empleador.

En virtud de lo anterior, el 21 de octubre de 2014, trató de entregar el documento de su incapacidad (sic) a la empresa por conducto de la señora [REDACTED] –desconoce sus apellidos- secretaria del propietario de la empresa, quien le dijo que [REDACTED] –desconoce sus apellidos-, dueño de la empresa, no se las pagaría hasta que fuera el abogado de la misma, porque les había hecho una mala jugada al no avisarles que estaba embarazada antes de entrar a trabajar, pues no llevó la prueba de embarazo que se le pide a todas, agregando que la incapacidad (sic) se la tenía que entregar al abogado.

Derivado de que su bebé nació el 22 de octubre de 2014, se renovó su incapacidad por 42 días que concluyen el 10 de diciembre del 2014.

Por lo anterior, el 31 de octubre de 2014, otra vez acudió a la empresa para entregar el documento de su incapacidad (sic), por conducto de la señora [REDACTED], quien después de recibírselas, le reiteró que tendría que hablar con el abogado de la empresa, porque don [REDACTED] no se las pagará, ya que no avisó que estaba embarazada cuando ingresó a laborar, agregando que a ella le había informado que cuando concluya su incapacidad (sic) la van a despedir.

En virtud de lo anterior, tiene el temor de ser despedida una vez que concluya su incapacidad (sic).

Cabe señalar que tiene conocimiento de que, a partir de su situación, en dicha empresa se pone especial cuidado para recabar el certificado de no gravidez a las mujeres que son contratadas para laborar ahí.



"2015. Año del Generalísimo José María Morelos y Pavón".

El mismo 5 de noviembre de 2014 la peticionaria ratificó su queja.

La queja se calificó como un presunto acto de discriminación, por tanto mediante el oficio 06409⁴⁵, se notificó la solicitud de informe al propietario de la [REDACTED]; sin embargo, no se recibió contestación de su parte.

El 27 de mayo de 2015, vía telefónica la peticionaria informó las siguientes pretensiones: se informe a las mujeres que laboran en la [REDACTED] a [REDACTED] mediante un tríptico que las mujeres tienen derecho a la maternidad y al embarazo; se gire una circular a su personal con perspectiva del respeto a los derechos humanos y no discriminación; la señora [REDACTED] y la persona encargada participen en un curso sobre el derecho a la no discriminación; se coloque carteles alusivos a la no discriminación y una disculpa verbal por la señora [REDACTED] personal de la panificadora, en caso de que ya no labore, por la persona propietaria de éste.

Por último, mediante el oficio 3708 personal de este Consejo solicitó la colaboración del Director General de Derechos Humanos de la Procuraduría General de Justicia del Distrito Federal, a efecto de que la peticionaria presentara la querrela correspondiente y mediante oficio 3707 se le canalizó con la Coordinadora de la Oficina Regional en Toluca del Servicio Nacional de Empleo, para el apoyo en la búsqueda de empleo.

Expediente CONAPRED/DGAQR/1196/14/DQ/II/NL/Q1094

El 6 de noviembre de 2014, se recibió en este Consejo, vía telefónica, la queja de la peticionaria [REDACTED], quien sustancialmente refirió lo siguiente:

Es una persona con epilepsia.

Debido a que en otras ocasiones que mencionó su condición de salud le negaron el empleo, decidió no manifestarlo en su solicitud de empleo.

En agosto de 2014, ingresó a laborar como empleada general en la fábrica [REDACTED]

En septiembre de 2014, estando en su lugar de trabajo, tuvo una crisis convulsiva por lo que requirió atención médica.

⁴⁵ El 11 de noviembre de 2014, lo recibió [REDACTED]



"2015, Año del Generalísimo José María Morelos y Pavón".

El IMSS le otorgó incapacidad (sic) por 13 días y la entregó en su centro laboral. Al regreso de la incapacidad (sic), su jefa sólo le preguntó si ya se había tomado su medicamento.

El 4 de noviembre de 2014, personal de recursos humanos le informó que ya no se renovaría su contrato, por lo que preguntó si el motivo era su condición de salud; a lo que dicha persona respondió con otra pregunta ¿informaste de tu condición de salud cuando ingresaste? respondiéndole que no, y finalizó la conversación.

La queja se calificó como un presunto acto de discriminación, por tanto mediante el oficio 06534⁴⁶, se notificó la solicitud informe a la empresa [REDACTED], [REDACTED]; no obstante, no se atendió el requerimiento formulado por este Consejo.

El 30 de julio de 2015, personal de este Consejo trató de localizar a la peticionaria a efecto de saber sus pretensiones sin resultado.

Expediente CONAPRED/DGAQR/1260/14/DQ/II/DF/Q1158

El 25 de noviembre de 2014, se recibió la queja del peticionario A [REDACTED], [REDACTED], quien sustancialmente refirió lo siguiente:

El 1 de julio de 2013, fue contratado en la empresa [REDACTED], como vendedor en el área de muebles.

Al poco tiempo de empezar a trabajar fue de su conocimiento su condición de salud, lo que comunicó al gerente de área casi inmediatamente, a fin de que se le permitiera salir a sus citas médicas y durante un año no tuvo problemas con sus citas médicas y recibió el apoyo de los gerentes.

En agosto de 2014, fue nombrado el señor [REDACTED] como gerente de muebles. Debido a que es su jefe inmediato, le solicitaba los permisos para ir a sus citas médicas, indicándole su condición de salud. Le concedía los permisos, sin embargo, constantemente le decía que su trabajo estaba mal hecho, que no le convenía que estuviera en su área porque "le hacía perder tiempo a la empresa" con sus citas médicas.

En el transcurso de la semana del 1 al 6 de octubre, el señor [REDACTED] le señalaba que no le convenía a la empresa por su condición de salud, pues "si llegan clientes y no tiene personal para atenderlos, porque está en sus citas médicas, quien pierde es él".

⁴⁶ El 21 de noviembre de 2014, lo recibió [REDACTED].



"2015, Año del Generalísimo José María Morelos y Pavón".

El 6 de octubre de 2014, estando en su lugar de trabajo el señor [REDACTED] le reiteró que no le convenía trabajar con él porque le hacía perder tiempo, en referencia a sus citas médicas, por lo que tenía que presentarse al día siguiente para firmar los papeles de despido. Le indicó que ya no trabajaría allí pero que limpiara el piso 3, por lo que prefirió retirarse.

La queja se calificó como un presunto acto de discriminación, por tanto mediante el oficio 06898⁴⁷, se notificó la solicitud de informe a la tienda [REDACTED]; sin embargo, no se recibió contestación por parte de ésta.

El 23 de julio de 2015, vía telefónica el peticionario refirió las siguientes pretensiones: cambio de políticas en el empleo; se coloquen carteles alusivos al derecho a la no discriminación; una disculpa por [REDACTED], gerente de la sucursal de [REDACTED]. En el mismo acto el peticionario refirió que es su deseo se marque copia de la resolución a la Junta Local de Conciliación y Arbitraje donde dilucida su procedimiento laboral bajo el número de expediente [REDACTED] ante la Junta Especial No. [REDACTED] de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal.

Expediente CONAPRED/DGAQR/1299/14/DQ/II/SON/Q1197

El 4 de diciembre de 2014, se recibió en este Consejo, vía correo electrónico, la queja de la peticionaria [REDACTED] a [REDACTED] [REDACTED], quien sustancialmente refirió lo siguiente:

En julio de 2014, cumplió diez años trabajando en el área de nutrición infantil de [REDACTED]. [REDACTED] era su jefe directo hasta septiembre de 2014 y [REDACTED] es su actual jefe.

En mayo de 2014, les informó de su embarazo. A partir de esa fecha, empezó a recibir críticas de su trabajo, formas de trabajar que siempre ha tenido, la empezaron a molestar alegando que las cosas no estaban bien hechas y que su desempeño no correspondía a su nivel, no les daba gusto con nada.

A principios de junio de 2014, [REDACTED] le quiso levantar un reporte autorizado por [REDACTED] porque tuvo que cambiar uno de sus viajes de trabajo porque no se sentía bien y eso les molestó mucho e inclusive [REDACTED] en una llamada telefónica le gritó, siendo que su embarazo es de alto riesgo.

⁴⁷ El 16 de febrero de 2015, fue recibido por [REDACTED]



"2015, Año del Generalísimo José María Morelos y Pavón"

En junio, julio y octubre de 2014, le quitaron los bonos de desempeño que son aparte de su sueldo sin darle justificación. Los bonos de junio y julio de 2014, se los quitó [REDACTED] autorizados por [REDACTED] y el bono de octubre de 2014, se lo quitó [REDACTED]. En diez años que tiene en [REDACTED] sólo le habían quitado dos bonos de participación y a partir del embarazo ya van tres en cinco meses.

A partir de su embarazo, la excluían de los eventos de la empresa.

En agosto de 2014, le incrementaron el trabajo, les mandó un correo, diciendo que por estado de salud no iba permitir que le incrementaran el trabajo.

En julio de 2014, promovió un reporte a nivel interno ante [REDACTED], [REDACTED] del departamento de integridad, al principio le decían que estaban investigando, pero hasta la fecha no le han dado solución.

En octubre de 2014, envió un correo a [REDACTED] del departamento de integridad, a [REDACTED] de recursos humanos y a [REDACTED], jefe de México, con una inconformidad, sin respuesta.

En estos momentos ya se encuentra de incapacidad [sic].

La queja se calificó como un presunto acto de discriminación, por tanto mediante el oficio 07043⁴⁸, se notificó la solicitud de informe a la empresa [REDACTED]; no obstante, no se atendió el requerimiento formulado por este Consejo.

El 26 de mayo de 2015, vía telefónica la peticionaria refirió que el 15 de mayo de 2015, la despidieron con el argumento de bajo rendimiento y sus pretensiones son que se realicen las medidas tendientes a prevenir y eliminar la discriminación.

Expediente CONAPRED/DGAQR/1312/14/DQ/II/DF/Q1210

El 9 de diciembre de 2014, se recibió por escrito en este Consejo la queja de la peticionaria [REDACTED], quien sustancialmente refirió lo siguiente:

Desde enero de 2014, laboraba como trabajadora social en la secundaria particular del [REDACTED].

⁴⁸ El 22 de diciembre de 2014, lo recibió [REDACTED].



"2015, Año del Generalísimo José María Morelos y Pavón"

██████████ psicóloga, se adjudicaba los documentos que ella elaboraba y tomó las llaves de su archivero, desalojando sus documentos.

██████ secretaria, la relega, limita, desconoce y minimiza, practicaba *mobbing* laboral en su contra.

La intendente, limpiaba su oficina mientras ella estaba laborando, por lo que se cayó y se burlaron de ella.

El señor ██████ administrador, tiene una familiar trabajadora social y sospecha que le brindará su puesto.

El Administrador la despidió verbalmente, ella solicitó que el despido fuera de manera oficial, contestando que no estaba autorizado para eso, sólo ██████ dueño de una parte del instituto, y le pidieron que se retirara o le iban a faltar el respeto.

El 10 de diciembre de 2014, la peticionaria informó que tiene 63 años. ██████ ██████ son jóvenes formaron su equipo de trabajo a ella la dejaron fuera, incluso hacían comentarios entre ellas que decían "ya te deberías de jubilar". Finalmente, el 5 de diciembre fue despedida.

La queja se calificó como un presunto acto de discriminación, por tanto mediante el oficio 07116⁴⁹, se notificó la solicitud de informe al "██████████"; no obstante, no se atendió el requerimiento formulado por este Consejo.

El 28 de julio de 2015, vía telefónica la peticionaria expresó las siguientes pretensiones sus pretensiones son cambio de políticas en el empleo; se coloquen carteles alusivos al derecho a la no discriminación y una disculpa por la representación legal. En el mismo acto la peticionaria refirió que llegó a un convenio con el Instituto respecto a sus prestaciones laborales, asimismo expresó que es de su conocimiento que actualmente dicha institución se encuentra suspendida de sus actividades por la falta de licencias legales para operación.

Expediente CONAPRED/DGAQR/1334/14/DQ/II/DF/Q1232

El 12 de diciembre de 2014, se recibió por escrito en este Consejo la queja de la peticionaria ████████████████████, quien sustancialmente refirió lo siguiente:

Tiene de 9 meses de embarazo.

⁴⁹ El 5 de enero de 2015, fue recibido por ████████████████████



"2015, Año del Generalísimo José María Morelos y Pavón".

El 28 de marzo del 2014, ingresó a laborar al [REDACTED]

En agosto de 2014, al regresar de una incapacidad (sic) por accidente en el traslado al trabajo, la licenciada [REDACTED], personal de recursos humanos pero que ya no labora ahí, la despidió por órdenes de [REDACTED] administradora del hotel, quien argumentó que ya no podrían pagarle las incapacidades (sic) posteriores al embarazo, además le señaló que actuó dolosamente por ingresar a laborar estando embarazada y no informarlo.

En virtud de lo anterior, acudió a la Procuraduría de la Defensa del Trabajo del D.F. y por medio de dicha institución convinieron verbalmente que continuaría trabajando y que sí se harían cargo de sus incapacidades.

El 29 de noviembre del 2014, la contadora [REDACTED] le informó que [REDACTED] [REDACTED], administradora, la despidió y no autorizó los pagos de sus incapacidades ni de esa quincena; sin embargo, terminó de laborar ese día y el 30 del mismo mes y año.

El 1 de diciembre de 2014, personal de vigilancia, le impidió el acceso a la empresa en cumplimiento a la orden que se les había dado de ya no permitir su ingreso, además de que no se le cubrió el pago de esa quincena.

Considera que fue víctima de discriminación por el despido en virtud de su embarazo.

La queja se calificó como un presunto acto de discriminación, por ello mediante el oficio 054⁵⁰, se notificó la solicitud de informe al [REDACTED]; sin embargo, no se recibió contestación de su parte.

El 20 de julio de 2015, la peticionaria refirió las siguientes pretensiones: cambio de políticas en el empleo, se coloquen carteles alusivos al derecho a la no discriminación, una disculpa, así como el pago de los gastos médicos que erogó por su embarazo; sin embargo, no proporcionó los justificantes de ello.

El procedimiento laboral es expediente [REDACTED] adicado en la Junta Especial No. 9 de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal, solicitando se pudiera remitir vista de la resolución.

Expediente CONAPRED/DGAQR/1360/14/DQ/II/EDOMEX/Q1258

⁵⁰ El 15 de enero de 2015, fue recibido por personal del área de seguridad.



"2015. Año del Generalísimo José María Morelos y Pavón"

El 19 de diciembre de 2014, se recibió en este Consejo, vía correo electrónico, la queja de la peticionaria [REDACTED], quien sustancialmente refirió lo siguiente:

Es una mujer transexual.

El 9 y 12 de diciembre de 2014, la licenciada [REDACTED] de la empresa [REDACTED], en una entrevista laboral, le cuestionó acerca de su identidad y expresión sexo genérica, argumentando que la condición propia de una persona transexual le incapacitaba (sic) para desempeñar su labor profesional por ir en contra de los valores, tradiciones, principios y religión de la citada empresa

El mismo día la peticionaria ratificó su queja.

El 8 de enero de 2015, la peticionaria vía correo electrónico robustece su dicho.

La queja se calificó como un presunto acto de discriminación, por tanto mediante el oficio 0258⁵¹, se notificó la solicitud de informe a la empresa [REDACTED] s [REDACTED]; no obstante, no se atendió el requerimiento formulado por este Consejo.

El 12 de octubre de 2015, la peticionaria expresó como pretensiones, se cambien políticas de empleo o contratación; se coloquen carteles; un curso de sensibilización impartido por personal de este Consejo y se emita una disculpa suscrita por quien ejerza las funciones gerenciales de la empresa.

Expediente CONAPRED/DGAQR/24/15/DQ/II/NL/Q24

El 8 de enero de 2015, se recibió en este Consejo, el oficio [REDACTED] 4, suscrito por la licenciada Catalina Teresa Rivera Díaz, Primera Visitadora General de la Comisión Estatal de Derechos Humanos de Nuevo León, quien remitió la queja de la peticionaria [REDACTED], quien sustancialmente refirió lo siguiente:

El 1º de noviembre de 2014, se presentó a laborar a su centro de trabajo [REDACTED] [REDACTED], con razón social [REDACTED], [REDACTED] sin embargo, al pasar por la caseta de vigilancia le fue negado el acceso por personal de seguridad sin brindarle explicación alguna, por lo que permaneció cerca de hora y media.

Posteriormente, fue atendida por el licenciado [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] z, gerente administrativo de [REDACTED] quien le indicó que la empresa prescindiría de sus

⁵¹ El 28 de enero de 2015, lo recibió [REDACTED]



"2015, Año del Generalísimo José María Morelos y Pavón".

servicios, con motivo de que estaban buscando gente nueva, y le ofreció una cantidad más, su ahorro, y entregándole dos hojas para que las firmara por su liquidación y su ahorro, a lo que le contestó que no le parecía justo lo que le estaba ofreciendo y que no le iba a firmar ningún documento.

Finalmente, le indicó que no se precipitara que pensara bien las cosas y le llamara para que le dijera qué decisión tomó.

La peticionaria refiere que piensa que tal acción fue con motivo de su embarazo, y refiere angustia por no saber qué hacer ya que ocupa el empleo para salir adelante y cubrir los gastos de su "parto"(sic) al ser madre soltera, por lo cual se siente discriminada.

La queja se calificó como un presunto acto de discriminación, por ello mediante el oficio 0215⁵², se notificó la solicitud de informe a la empresa [REDACTED], [REDACTED], [REDACTED], [REDACTED], no obstante, no se atendió el requerimiento formulado por este Consejo.

El 30 de julio de 2015, vía telefónica la peticionaria manifestó que sus pretensiones son: cambio de políticas en el empleo; se coloquen carteles alusivos al derecho a la no discriminación, una disculpa de quien se ostente como gerente. Su demanda laboral se encuentra radicada bajo el expediente 1 [REDACTED] en la Junta Local de Conciliación y Arbitraje No. [REDACTED] del estado de Nuevo León; por lo que es su interés que este Consejo remita vista de la resolución por disposición.

Expediente CONAPRED/DGAQR/32/15/DQ/II/NL/Q32

El 9 de enero de 2015, se recibió en este Consejo, el oficio [REDACTED] 5, suscrito por la licenciada Catalina Teresa Rivera Díaz, Primera Visitadora General de la Comisión Estatal de Derechos Humanos de Nuevo León, quien remitió la queja de la peticionaria [REDACTED], quien sustancialmente refirió lo siguiente:

El 10 de diciembre de 2014, ingresó a trabajar como encargada del área de telemarketing, en la empresa [REDACTED] donde se le indicó que su horario sería de las 9:00 a 14:00 horas, con dos horas de comida y se reincorporaba a las 16:00 hasta las 18:30 horas.

Al día siguiente, los señores [REDACTED] [REDACTED] consultores, le preguntaron si podía entrar a las 8:00 horas y salir a las 15:30 sin hora de comida, o

⁵² El 28 de enero de 2015, lo recibió [REDACTED].



"2015, Año del Generalísimo José María Morelos y Pavón".

bien entrar a las 9:00 horas y salir a las 16:30 horas sin hora de comida, con lo que manifestamos nuestra conformidad.

Cabe destacar que cuando ingresó a trabajar a dicha empresa tenía 3 meses de embarazo, pero no lo hizo del conocimiento, pues no se le cuestionó dicha situación.

El 5 de enero de 2015, aproximadamente a las 12 horas se encontraba trabajando y llegaron los señores [REDACTED], quienes le comunicaron que a partir de ese día su entrada sería a las 9 horas y la salida a las 6:30 horas, lo que aceptó con la aclaración de que tenía una cita con su ginecólogo, ya que estaba embarazada, ante lo que le preguntaron porqué no les comentó dicha situación, y ella señaló que no pensó que hubiera algún problema por estar embarazada.

El 6 de enero de 2015, aproximadamente a las 10 de la mañana entró a su oficina el señor [REDACTED], quien le dijo que habló con los superiores de sus horarios, y que era mejor que ya no siguiera trabajando, que se retirara de ahí, y que dejara de hacer lo que estaba haciendo.

Considera que fue víctima de despido con motivo de su embarazo.

La queja se calificó como un presunto acto de discriminación, por tanto mediante el oficio 0271⁵³, se notificó la solicitud de informe a la empresa [REDACTED] o [REDACTED]; no obstante, no se atendió el requerimiento formulado por este Consejo.

El 31 de agosto y 02 de septiembre de 2015 se trató de localizar a la peticionaria, a efecto de informarle sobre el estado de su queja y solicitarle sus pretensiones, sin resultado.

Expediente CONAPRED/DGAQR/47/15/DQ//DF/Q47

El 15 de enero de 2015, se recibió en este Consejo, vía correo electrónico, la queja de la peticionaria [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED], quien sustancialmente refirió lo siguiente:

Está embarazada con cuatro meses y medio.

Trabaja en la "[REDACTED]" y no tiene horario de comida, ni tiene derecho a tomar ningún alimento durante su jornada laboral. Anteriormente, contaba con un cajón de estacionamiento, pero se lo quitaron; asimismo, las incapacidades no se las van a

⁵³ El 26 de marzo de 2015, lo recibió [REDACTED]



"2015, Año del Generalísimo José María Morelos y Pavón"

tomar en cuenta y la directora del plantel le ha prohibido acudir a sus citas médicas. Su embarazo es de alto riesgo.

El 18 de enero de 2015 la peticionaria ratificó su queja y amplió los hechos de la misma, manifestando sustancialmente que le fueron modificadas sus condiciones laborales y proporcionó datos de localización de la persona a quien le imputa los hechos.

La queja se calificó como un presunto acto de discriminación, por tanto mediante el oficio 0142⁵⁴, se notificó la solicitud de informe a la [REDACTED]; sin embargo, no se recibió contestación. En el mismo oficio se solicitaron medidas precautorias a efecto de que se garantizara la permanencia de la peticionaria y se salvaguardara la integridad de ella y el producto.

El 21 de enero de 2015 se recibió un correo electrónico de la peticionaria donde expresó que fue despedida por la directora del plantel, C. [REDACTED] [REDACTED] y el licenciado [REDACTED].

El 19 de marzo de 2015, la peticionaria refirió que había presentado su querrela ante el ministerio público y su demanda laboral.

El 31 de marzo de 2015, se entabló comunicación con la peticionaria, quien refirió las siguientes pretensiones: se coloquen carteles alusivos al derecho a la no discriminación; se gire una circular sobre el respeto a los derechos humanos; se entregue a las mujeres un tríptico sobre los riesgos, prevenciones y derechos durante el embarazo; la profesora [REDACTED], directora tome un curso de sensibilización sobre el derecho a la no discriminación y le brinde una disculpa.

El 20 de julio de 2015, la peticionaria vía telefónica inició su demanda laboral bajo el número de expediente [REDACTED] en la Junta Especial [REDACTED] de Local de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal.

Expediente CONAPRED/DGAQR/61/15/DQ//DF/Q61

El 19 de enero de 2015, se recibió por escrito en este Consejo la queja de la peticionaria [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] z, en la que sustancialmente señaló lo siguiente:

En enero de 2008, ingresó a laborar a la empresa "P [REDACTED]
[REDACTED]

⁵⁴ El 20 de enero de 2015, lo recibió [REDACTED].



"2015, Año del Generalísimo José María Morelos y Pavón".

En octubre de 2013, le notificó al señor [REDACTED], director general que está embarazada. Al respecto, le dijo que "no habría ningún problema" y la envió a recursos humanos para informarlo y arreglar lo de sus permisos para las citas médicas, una vez que informó de su embarazo al señor [REDACTED], gerente de recursos humanos le dijo que "para las citas médicas debía mostrarle su carnet y el tiempo que tomara debía reponerlo". Asimismo, que "regresaría al horario normal por lo que debía acudir todos los sábados y los descansos por tiempo extra los debía tomar entre semana y sólo si él estaba de acuerdo, situación que sólo aplicaba para ella por indicación del director general".

De igual forma [REDACTED] comenzó a retenerle sus comisiones y a ejercer mayor presión sobre su trabajo, realizando una supervisión exhaustiva y hostigosa

Las conductas antes señaladas se dieron de manera cotidiana hasta el 7 de abril de 2014, fecha en que comenzó su incapacidad (sic) de maternidad, misma que concluyó el 20 de junio del año en mención, día en que se presentó a laborar; no obstante, no le permitieron checar su entrada y el señor [REDACTED], jefe de nómina le dijo que por órdenes del [REDACTED] ya no podría entrar a la empresa, por lo que se tendría que retirar, pidiéndole que lo disculpara pero sólo estaba cumpliendo las indicaciones del señor [REDACTED]

En virtud del trato diferenciado antes señalado motivado por su embarazo y que culminó con su despido después de su incapacidad (sic) de maternidad considera que fue víctima de discriminación.

No omite mencionar que tiene conocimiento que la empresa tiene como práctica despedir o restringir derechos laborales a las mujeres embarazadas, pues durante el tiempo que laboró se percató de que dos compañeras –de quienes se reserva sus nombres- fueron despedidas por dicha causa y a otras que realizaban sus actividades en áreas de contacto directo con los clientes las escondían enviándolas al sótano o área de copias.

El mismo 19 de enero de 2015 la peticionaria ratificó su queja.

La queja se calificó como un presunto acto de discriminación, por tanto mediante el oficio 0592⁵⁵, se notificó la solicitud de informe a la empresa [REDACTED]; sin embargo, no se recibió contestación.

El 9 de abril de 2015, la peticionaria refirió que inició juicio laboral respectivo.

⁵⁵ El 19 de febrero de 2015 fue recibida con firma y nombre ilegible.



"2015. Año del Generalísimo José María Morelos y Pavón".

El 19 de mayo de 2015, personal de este Consejo desahogó la testimonial ofrecidas por la peticionaria a cargo de [REDACTED] a [REDACTED] a [REDACTED] p [REDACTED] z [REDACTED] o [REDACTED] [REDACTED]; [REDACTED], quienes expresaron diversos hechos tendientes a robustecer el escrito de queja de la peticionaria.

El 26 de mayo de 2015, vía correo electrónico la peticionaria refirió las siguientes pretensiones: fijación de carteles, difusión de la resolución, amonestación pública, disculpa pública y una carta de recomendación. Asimismo, señaló que se encuentra en curso la demanda laboral en contra de la empresa.

El 17 de julio de 2015, la peticionaria refirió que su procedimiento laboral se radicó bajo el número de expediente [REDACTED], interpuesto ante la Junta Local No [REDACTED] de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal, además su querrela está en trámite. Por lo cual es su deseo se marque copia de la presente resolución a dichas autoridades.

Expediente CONAPRED/DGAQR/91/15/DQ//JAL/Q91

El 27 de enero de 2015, se recibió en este Consejo, vía telefónica, la queja de la persona peticionaria [REDACTED], refiriendo sustancialmente lo siguiente:

Su pareja [REDACTED] y él trabajan en la empresa "[REDACTED]" como personal de soporte técnico en telefonía, [REDACTED] desde hace aproximadamente 2 años y él entró en agosto de 2014.

En dicha empresa sus horarios no permitían que convivieran ya que su descanso era en horarios diferentes; no obstante, el 14 de enero de 2015, por cuestiones laborales su descanso coincidió y se vieron durante el mismo en el área de cafetería percatándose de esto el señor [REDACTED], supervisor, por lo que les indicó que no podían estar juntos, refiriendo: "ya les he cambiado el horario muchas veces para que no estén juntos, ni en horario laboral, ni en horario de descanso y siguen estando juntos", lo cual se le hizo extraño ya que en horarios de descanso y laboral otras parejas heterosexuales conviven sin problema alguno, por lo que acudió con su jefe directo, el señor [REDACTED] Director de Call Center, a preguntarle el porqué de esa determinación y actitud ya que le parecía injusta y discriminatoria, corroborándole su preferencia sexual, pero el señor [REDACTED] le dijo que ya lo sabía desde la posada de la empresa y que no era discriminación; no obstante, verificaría si su pareja había realizado alguna actuación irregular y, de ser el caso, lo despediría.

El 15 de enero de 2015, su pareja recibió un correo electrónico en el cual le indicaron que se le había cambiado el horario, por lo que al estar en la empresa acudió al área de recursos humanos a pedir una explicación y a comentarles que consideraba que



"2015. Año del Generalísimo José María Morelos y Pavón".

dichas acciones eran discriminatorias ya que era notorio el trato diferenciado que le daban a su pareja y a él, en dicha área la señora [REDACTED] [REDACTED] le indicaron que dichas decisiones se tomaban por estrategia, que no tenía nada que ver con discriminación y le pidieron una disculpa por parte de la empresa.

El 16 de enero de 2015, llegaron un poco tarde a trabajar por lo que su jefe el señor [REDACTED] y personal de recursos humanos mandaron a llamar a su pareja, le preguntaron por qué había llegado tarde y le hicieron firmar un acta administrativa que decía que estaba haciendo mal uso del equipo por lo que lo suspendieron 2 días, lo cual le parece injusto ya que a otros compañeros que han llegado tarde no les hacen firmar actas y mucho menos los suspenden.

Cabe mencionar que en ningún momento comentaron a nadie sobre su relación sentimental hasta el 14 de enero de 2015; no obstante, considera que se dieron cuenta ya que en la posada de la empresa estuvieron todo el tiempo juntos y no hubo manifestaciones directas sobre su relación; no obstante, el trato diferenciado respecto a las parejas heterosexuales que hay en la empresa, así como el acoso que ha sufrido su pareja repercute en el ámbito laboral.

El 27 de enero de 2015 la persona peticionaria ratificó su queja.

El 28 de enero de 2015, vía telefónica la persona peticionaria refirió que ese mismo día habían despedido a su pareja [REDACTED] n [REDACTED] a [REDACTED] por conducto del director de la empresa de nombre [REDACTED] o [REDACTED], por lo que se le orientó acudir ante la Procuraduría de la Defensa del Trabajo.

El 28 de enero de 2015, personal de este Consejo se comunicó con la licenciada [REDACTED] [REDACTED], del área de recursos humanos, a quien se le solicitaron medidas precautorias a favor de la persona peticionaria, a efecto de que se respetara su permanencia en el empleo y un trato digno y respetuoso.

Por lo anterior, 29 de enero de 2015, mediante el oficio 0616⁵⁶, se notificó la solicitud de informe a la empresa [REDACTED] l [REDACTED] [REDACTED]; no obstante, no se atendió el requerimiento formulado por este Consejo.

El 20 y 27 de julio de 2015, personal de este Consejo via correo electrónico le informó al peticionario el estado de su queja y le solicitó señalara sus pretensiones, sin embargo, no dio respuesta.

⁵⁶ El 2 de marzo de 2015, fue recibido por [REDACTED]



"2015, Año del Generalísimo José María Morelos y Pavón"

Expediente CONAPRED/DGAQR/149/15/DQ/II/EDOMEX/Q149

El 5 de febrero de 2015, se recibió en este Consejo, vía telefónica, la queja del peticionario [REDACTED], refiriendo sustancialmente lo siguiente

Trabajaba para la empresa [REDACTED] desde hace aproximadamente 15 años.

Aproximadamente, el 3 de noviembre de 2014, le fue detectado un [REDACTED]; por ello, el Instituto Mexicano del Seguro Social le expidió una incapacidad laboral el 5 del mismo mes y año.

Una vez que terminó su incapacidad, el 20 de enero de 2015, se incorporó a sus actividades laborales; no obstante, se percató que ya habían contratado a una persona más joven para que realizara sus actividades, asimismo, el ambiente era hostil, no lo tomaban en cuenta y no recibía instrucciones.

El 3 de febrero de 2015, el gerente de producción, ingeniero [REDACTED], le dijo que tuvo una reunión con el gerente de planta, ingeniero [REDACTED] y el señor [REDACTED] su jefe inmediato y determinaron que al estar cubierto su lugar en el área de soldadura y al haber dos personas más en esa área "salía sobrando y por lo tanto tenían que cambiarlo de actividades, por lo que se tenía que ir al área de montajes", en la cual se realizan actividades a más de 30 metros de altura, a lo que le indicó que no podía irse a esa área, ya que no puede estar expuesto a las alturas porque padece hipertensión, a lo que el ingeniero le contestó que no era una opción que tenía que irse a dicha área o en su caso se quedaría sin trabajo y lo liquidarían.

Por lo anterior, habló nuevamente con el ingeniero [REDACTED] personal de relaciones públicas y el ingeniero [REDACTED]; sin embargo, le dijeron que se cambiara de área o lo liquidaban.

El 4 de febrero de 2015, se presentó a la empresa a ver lo concerniente a su situación laboral, indicándole el licenciado [REDACTED] que le darian su liquidación y finiquito; no obstante, lo que le pretendían dar no correspondía a derecho, por lo que no aceptó.

Considera que la razón que determinó su despido fue su condición de salud.

El mismo día, 5 de febrero de 2015 el peticionario ratificó su queja.



"2015. Año del Generalísimo José María Morelos y Pavón"

La queja se calificó como un presunto acto de discriminación, por tanto mediante el oficio 01178⁵⁷, se notificó la solicitud de informe a la empresa [REDACTED] as [REDACTED] s [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED]; no obstante, no se atendió el requerimiento formulado por este Consejo.

El 13 de mayo de 2015, el peticionario refirió como pretensión las que garanticen el derecho a la no discriminación, además demandó laboralmente.

Mediante el oficio 3730 y 3731, se canalizó al peticionario a la Subcoordinación General del Servicio Nacional de Empleo y a la Unidad de Derechos Humanos de la Subprocuraduría de Justicia del Estado de México, respectivamente.

El 2 de septiembre de 2015, el peticionario, refirió que su asunto laboral está registrado bajo el número de expediente [REDACTED] ante la Junta Especial No. 8 de Conciliación y Arbitraje en Cuautitlán Izcalli por lo que solicita se de vista a dicha instancia de la presente resolución.

Expediente CONAPRED/DGAQR/165/15/DQ/II/DF/Q165

El 10 de febrero de 2015, se recibió en este Consejo, vía telefónica, la queja de la peticionaria [REDACTED], quien refirió sustancialmente lo siguiente

El 5 de junio de 2013, fue contratada como cajera en la tienda de autoservicio [REDACTED].

El 4 de diciembre de 2014, informó vía telefónica al señor [REDACTED], supervisor de área, que se encontraba en el hospital porque está embarazada y que al día siguiente le realizarían unos estudios, por lo que posiblemente faltaría ese día.

Es importante señalar que su médico le informó que debido a su presión arterial alta y que había tenido preclamsia en un embarazo anterior, se le calificó su embarazo como de alto riesgo.

Posteriormente, informó a las señoras [REDACTED] s, jefa de cajas, y [REDACTED] [REDACTED] s, sub-jefa de área sobre su embarazo.

El 26 de diciembre del mismo año, debido a que debía realizarse unos estudios programados en la clínica del IMSS, faltó a su trabajo, lo que causó molestia a la señora [REDACTED] s; no obstante, le había avisado con anterioridad sobre sus estudios y ella negó el permiso.

⁵⁷ El 2 de marzo de 2015, lo recibió [REDACTED]



"2015, Año del Generalísimo José María Morelos y Pavón".

Debido a su embarazo y otros problemas personales, estuvo llegando tarde en varias ocasiones, lo que causó molestia a la señora [REDACTED] y empezó a notar cierta hostilidad en el trato hacia ella.

A partir de la segunda semana de enero de 2015 en tres ocasiones no se le relevó para poder ir a comer, lo que le causaba mareos y que le subiera la presión.

Asimismo, en enero de 2015, acudió a las oficinas del corporativo de la empresa, donde la atendió el licenciado [REDACTED], del área legal, quien le dijo que no podían hacer mucho, más que hablar con el personal de la tienda para que dejaran de hostigarla.

El 19 de enero de 2015, debido a un malestar relacionado con el embarazo fue necesario que pidiera permiso para retirarse y acudir al hospital. Al respecto, la señora [REDACTED] únicamente la ignoró y finalmente le dijo que hablara con el encargado de recursos humanos; al hacerlo le indicaron que si estaba embarazada lo mejor es que fuera al hospital, posteriormente entregó la constancia del seguro social.

Sin embargo, al día siguiente tuvo que regresar al hospital para ser atendida, pero el IMSS no le dio una constancia de tiempo o incapacidad.

Debido a que el 30 de enero de 2015, debía acudir a estudios clínicos, solicitó que se le autorizara a faltar el día, pero la señora [REDACTED] no lo autorizó y tuvo que faltar.

El 3 de febrero del mismo año, llegó 20 minutos tarde a trabajar, pues se retrasó su consulta en la clínica del IMSS, por lo que la señora [REDACTED] le dijo que no podía empezar a laborar y tenía que esperar hasta las 15:00 horas y la obligó a trabajar de corrido sin descanso hasta las 23:00 horas, causando malestares en su salud.

El 4 de febrero de 2015, llegó 9 minutos tarde y nuevamente las señoras [REDACTED] le indicaron que hasta las 15:00 la autorizaban a laborar, temiendo que la obligaran a trabajar de corrido como el día anterior, les recordó que por su embarazo no podría estar tantas horas parada y sin comer, a lo que la señora [REDACTED] le indicó que en todo caso hablara con el licenciado [REDACTED] encargado de recursos humanos de la tienda, lo cual resultó infructuoso porque le indicó que nada podía hacer para ayudarla, pues debido a su embarazo le causaría más molestias.

Por indicaciones del encargado de recursos humanos de la [REDACTED] se presentó en las oficinas del corporativo, donde la atendió el licenciado [REDACTED]



"2015, Año del Generalísimo José María Morelos y Pavón".

personal del área legal, quien le indicó que no podían darle un cambio de tienda, por lo que mejor debería considerar renunciar y regresar cuando terminara su embarazo, incluso señaló que la podrían acomodar en la misma sucursal o en una que le conviniera más, pero que sólo lo haría después del embarazo.

Aunque el personal del área legal del corporativo indicó reiteradamente que no la estaban despidiendo, ya no se le permitió el ingreso a su lugar de trabajo.

Considera que fue víctima de discriminación por parte del señor [REDACTED], [REDACTED] personal del área legal, licenciado [REDACTED], encargado de recursos humanos, señoras [REDACTED], jefa de cajas y [REDACTED] sub-jefa del área de cajas, todos de la empresa [REDACTED] por despedirla y darle un trato contrario a su dignidad con motivo de su embarazo.

El mismo 10 de febrero de 2015, la peticionaria ratificó su queja.

La queja se calificó como un presunto acto de discriminación, por tanto mediante el oficio 01320⁵⁸, se notificó la solicitud de informe a la tienda "[REDACTED] a [REDACTED] al [REDACTED]", [REDACTED], asimismo, el 9 de julio de 2015 se hizo tal notificación vía correo electrónico en la dirección previamente dada por quien recibió el oficio, no obstante, no se atendió el requerimiento formulado por este Consejo.

El 11 de junio de 2015, se entabló comunicación con la peticionaria, quien refirió sus pretensiones: una disculpa por escrito; impartición de un curso de sensibilización al señor [REDACTED] o [REDACTED], [REDACTED] o [REDACTED]s [REDACTED]s, sobre el derecho a la no discriminación; se coloque una placa en la entrada del establecimiento y se emita una circular dirigida a la empresa sobre el derecho a la no discriminación.

Expediente CONAPRED/DGAQR/174/15/DQ//CHIS/Q174

El 12 de febrero de 2015, se recibió en este Consejo, vía correo electrónico, la queja de la persona peticionaria [REDACTED], quien sustancialmente refirió lo siguiente:

Trabajaba para la empresa [REDACTED]
[REDACTED]
que presta servicios al Hospital [REDACTED]

⁵⁸ El 5 de marzo de 2015, lo recibió [REDACTED]



"2015, Año del Generalísimo José María Morelos y Pavón"

Se le discriminó desde el segundo día que inició a laborar (26 de octubre de 2014), ya que se enteraron de su preferencia sexual, por los rumores de sus compañeros (as) de trabajo.

El 26 de octubre de 2014, se enteraron en la empresa que [REDACTED] su pareja, también trabajaba en la empresa, lo cual fue informado a [REDACTED] [REDACTED] coordinadora de la citada empresa; en consecuencia, los mandaron a llamar y les pidieron que dijeran la verdad que si eran pareja; en consecuencia, le contestaron que sí, pero que dentro del "Hospital" eran empleados, pero fuera del trabajo era diferente. Cabe señalar que en dicha reunión se encontraba presente el señor [REDACTED] un policía de la empresa.

Lo anterior, ocasionó que éste, le hiciera insinuaciones; en consecuencia, lo reportó, porque lo estaba hostigando, lo que originó que lo despidieran; sin embargo, considera que eso no hubiera ocurrido si la coordinadora hubiera sido más discreta al tratar el asunto, ya que al salir de la citada reunión el señor [REDACTED] lo tomó del cuello, lo que originó que él lo empujara; en consecuencia, el personal le indicó que porqué lo empujaba y le gritaron "Manfo, puto, gay" (sic). Cabe señalar que desde que él ingresó a laborar el señor [REDACTED] comenzó a enviarle recados de que le gustaba.

Él notó que después de esa situación, comenzó a agredirlo, al enterarse de su preferencia sexual; por ejemplo, [REDACTED] coordinadora de la referida empresa, le tronaba los dedos y le decía que se pusiera a trabajar, aun cuando él ya había terminado sus labores, mandaba a vigilarlo. Lo cual ocurrió durante vario tiempo; considera, para que se aburriera del trabajo.

Posteriormente, empezaron a decir rumores por compañeros (as) de trabajo que se dejaba tocar por los policías y que se besaba con su pareja [REDACTED], lo cual no era cierto; por ello, le cambiaron el horario de comida y de descansos, para que no coincidiera con los de su pareja.

Sin embargo, el 17 de enero de 2015, fue el cumpleaños de su pareja, y los compañeros del trabajo compraron un pastel para festejar, estaban entrando a su turno y se reunieron en la bodega del "Hospital", donde únicamente estaba el personal de la empresa. Su pareja al morder el pastel se manchó, y comenzaron a molestarlo para que él lo limpiara, pero sólo se acercó a su mejilla, estando presente el supervisor [REDACTED]

[REDACTED] No recuerda sus apellidos.

Posteriormente, lo sacaron de su área de trabajo y lo mandó a llamar la referida coordinadora, y le indicó que le había levantado un acta administrativa ya que supuestamente se había besado con su pareja en horarios de trabajo, lo cual no fue



"2015, Año del Generalísimo José María Morelos y Pavón".

cierto. Dicha acta estaba firmada por dos personas [REDACTED] [REDACTED] que no se encontraban presentes en ese momento, por lo que se negó a firmarla; no obstante, fue despedido el 20 de enero de 2015.

Ya presentó su demanda laboral y su denuncia por el delito de discriminación. Cabe señalar que no despidieron a su pareja, sólo a él.

El 13 de febrero de 2015 la persona peticionaria ratificó su queja.

La queja se calificó como un presunto acto de discriminación, por tanto mediante el oficio 01331⁵⁹, se notificó la solicitud de informe a la empresa [REDACTED] [REDACTED]; no obstante, no se atendió el requerimiento formulado por este Consejo.

El 30 de junio de 2015, vía telefónica la persona peticionaria refirió las siguientes pretensiones: personal de la empresa participe en un curso de no discriminación; ofrezca una disculpa por las partes involucradas; se emita una circular para el personal con perspectiva del derecho a la no discriminación, y se coloquen carteles alusivos a la no discriminación. Además, señaló que inició su demanda laboral la que se radicó bajo el número de expediente [REDACTED] 5 ante la Junta Local de Conciliación y Arbitraje de Tuxtla Gutiérrez, Chiapas por lo que solicita se de vista de la presente resolución a dicha instancia.

Mediante el oficio 004552, personal de este Consejo solicitó la colaboración de la Unidad Regional en Tuxtla Gutiérrez, Chiapas del Servicio Nacional de Empleo para que la persona peticionaria obtuviera apoyo en la búsqueda de empleo.

Expediente CONAPRED/DGAQR/201/15/DQ/II/QRO/Q201

El 19 de febrero de 2015, se recibió en este Consejo, vía correo electrónico, la queja de la peticionaria [REDACTED], en la que sustancialmente señaló lo siguiente:

Ingresó a trabajar en 2012, al banco [REDACTED] y su cargo era ejecutiva de banca empresarial.

A finales de noviembre de 2013, informó de su embarazo al señor [REDACTED] [REDACTED] subdirector y su jefe inmediato en el banco [REDACTED] por lo cual fue víctima de discriminación y hostigamiento laboral.

⁵⁹ El 10 de marzo de 2015, lo recibió [REDACTED] [REDACTED]



"2015, Año del Generalísimo José María Morelos y Pavón".

Cabe señalar que también informó que su embarazo era de alto riesgo desde un inicio y fue totalmente ignorado, hubo abusos en cuanto a la jornada laboral y amenazas por parte del señor [REDACTED] de que cuando regresara de la incapacidad (sic) se iba a quedar sin trabajo, el día que se tenía que ir de incapacidad (sic) no la dejó, siendo que tenía el bebé encajado en la pelvis. Por ello, acudió al hospital de emergencia y el doctor dio la orden estricta de que no podía regresar a trabajar por riesgo a perder su bebé, a los siete días nació prematuro y con algunas complicaciones.

En septiembre de 2014, regresó de su incapacidad (sic).

En octubre de 2014 su jefe intentó correrla, pero dio aviso al área de recursos humanos y no lo pudo justificar debido a que tenía excelentes resultados. No obstante, la situación continuó y no tuvo otra situación que renunciar el 31 de diciembre de 2014, debido a que estaba muy desgastada por ese entorno.

Cabe señalar que el área de recursos humanos a pesar de que tenían conocimiento de dichas prácticas nunca hicieron nada.

El 23 de febrero de 2015 la peticionaria ratificó su queja.

La queja se calificó como un presunto acto de discriminación por tanto, mediante el oficio 01415⁶⁰, se notificó la solicitud de informe al banco [REDACTED] k [REDACTED], [REDACTED] Institución de [REDACTED], [REDACTED] o [REDACTED] k [REDACTED].

El 26 de marzo de 2015 se recibió escrito de contestación a solicitud de informe, suscrito por el [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] al [REDACTED], representante legal⁶¹ de [REDACTED] k [REDACTED] t [REDACTED] n de Banca Múltiple Grupo [REDACTED] o [REDACTED] k [REDACTED], quien negó los hechos motivo de queja, y fue voluntad de la peticionaria renunciar.

El 7 de abril de 2015, se dio vista a la peticionaria de la respuesta rendida por el representante legal mencionado, para que manifestara lo que a su derecho conviniera.

El 29 de abril de 2015 la peticionaria ofreció, vía correo electrónico, diversas documentales privadas⁶² a fin de robustecer su dicho; en tales escritos así como en el correo electrónico enviado, refiere sustancialmente que:

⁶⁰ Fue recibido el 12 de marzo de 2015, con sello del banco.

⁶¹ Acreditó personalidad en términos del testimonio notarial no. 49 250 pasado ante la fe pública del [REDACTED] [REDACTED], Notario Público número noventa y ocho de la Ciudad de México Distrito Federal.

⁶² Consistentes en escritos que vía correo electrónico hizo llegar a diferentes personas de la empresa [REDACTED] [REDACTED], donde daba a conocer su situación laboral.



"2015, Año del Generalísimo José María Morelos y Pavón"

...trabajó en el área de banca (financiamiento) de negocios de [REDACTED] hasta el 31 de diciembre de 2014. Tuvo un embarazo de alto riesgo y sufrió acoso laboral de parte de su jefe directo.

Posteriormente al solicitar licencia de maternidad este se negó a otorgarla y se burló de su embarazo, teniendo que ser hospitalizada de emergencia por lo que su médico le indicó que debería dejar de trabajar desde ese día por los riesgos que corrian su vida y la de su bebé.

Su bebé nació prematuramente, con algunos problemas que siguen siendo tratados a la fecha.

Inicialmente no presentó queja por miedo a perder su trabajo, pero al regresar de la licencia de maternidad el acoso continuó. Interpuso una queja en el área de recursos humanos tras haber recibido la calificación más baja en la evaluación realizada por su jefe, no obstante sus resultados sobresalientes. A pesar de que el departamento de recursos humanos solicitó que se modificará la evaluación conforme a su desempeño, ante la abrumadora situación decidió renunciar puesto todo era sumamente desgastante...

Asimismo, la peticionaria presentó documentales privadas en copia simple consistentes en documento de "Revisión del Desempeño Individual 2014"⁶³ y, escrito de inconformidad acompañado de la documental "2014 Balanced Scorecard"⁶⁴ para objetar la evaluación hecha por su jefe inmediato.

Mediante oficio 003394 se envió al banco una solicitud de informe complementario no obstante, no se atendió el requerimiento formulado por este Consejo.

El 2 de julio de 2015, la peticionaria via telefónica solicitó como pretensiones, una disculpa; [REDACTED] o [REDACTED] o tome un curso sobre el derecho a la no discriminación; se gire una circular al personal del banco con perspectiva de no discriminación; se coloquen carteles alusivos a la no discriminación y se difunda entre las mujeres los derechos sobre la maternidad.

⁶³ En dicho escrito se lee "firma del jefe... [REDACTED], y la siguiente anotación: "El score card se ha logrado (el de perla) con base en mucha ayuda de parte del team leader, e incluso de otros miembros del equipo. Debió ya superar su curva de aprendizaje, por lo que ya el apoyo que se le da parece subsidio, al ser en un grado alto. Técnicamente el avance no es suficiente o relevante".

⁶⁴ En dicha documental se leen diversos porcentajes en donde en un total de 17 metas en 14 se lee un cumplimiento del 100% o superior, y solo en tres inferior, pero en el porcentaje total de cumplimiento se lee la cantidad "139 %".



"2015, Año del Generalísimo José María Morelos y Pavón".

Expediente CONAPRED/DGAQR/218/15/DQ//BCS/Q218

El 24 de febrero de 2015, se recibió en este Consejo, el oficio de la Coordinación Municipal de Derechos Humanos de los Cabos BCS, en el que se anexó la queja del peticionario [REDACTED] en la que sustancialmente señaló lo siguiente:

El 17 de enero de 2015, con la finalidad de obtener un empleo se presentó en la [REDACTED] del IMSS Guaymitas, donde se entrevistó con [REDACTED] supervisor de vigilancia de [REDACTED] quien le dijo que al día siguiente se presentara a trabajar, le dio su uniforme y horario.

Por lo anterior, el 18 de enero de 2015, se presentó a laborar en la clínica y realizó sus funciones; sin embargo, al finalizar su jornada un compañero, no recuerda el nombre, le dijo que el jefe le había dicho que al día siguiente se presentara a entregar el uniforme porque no podía trabajar con ellos por su pensión, por lo anterior, trató de hablar con dicha persona para aclarar las cosas pero no le dio la cara.

Considera que lo discriminaron con motivo de que tiene una pensión permanente del 60% por un accidente laboral, en el que perdió movilidad del brazo derecho en un 50 % y de sus pies en un 60 % aunque él lo informó al momento de contratarlo.

La queja se calificó como un presunto acto de discriminación, por tanto mediante el oficio 01413⁶⁵, se notificó la solicitud de informe a la empresa [REDACTED], sin embargo, no se recibió respuesta.

El 23 de julio de 2015, se entabló comunicación con el peticionario, quien refirió las siguientes pretensiones: un curso de sensibilización sobre el derecho a la no discriminación, se fijen carteles en la empresa relacionados con la no discriminación, una disculpa por escrito firmada por el dueño o el representante legal y se entregue al personal de la empresa una circular relacionada con el derecho a la igualdad y no discriminación.

Expediente CONAPRED/DGAQR/264/15/DQ//DF/Q264

El 6 de marzo de 2015, se recibió por escrito en este Consejo la queja del peticionario [REDACTED], quien sustancialmente refirió lo siguiente:

⁶⁵ El 7 de abril de 2015, lo recibió [REDACTED]



"2015. Año del Generalísimo José María Morelos y Pavón"

Hace aproximadamente 3 semanas al pasar por la empresa denominada [REDACTED] [REDACTED], se percató de que había un anuncio solicitando personal, obrero y ayudante general, por lo que decidió pasar a preguntar sobre las vacantes.

Al intentar entrar a la empresa preguntó sobre las vacantes al personal que se encontraba en la puerta, el cual al verlo le preguntó "¿Cuántos años tiene?", a lo que él respondió que 56 años de edad; inmediatamente dicha persona, de quien desconoce su nombre pero puede identificar, de aproximadamente 1.60 metros de estatura, delgado y tez morena, le indicó "no puedes pasar, aquí no contratamos a personas mayores de 40 años", por lo que se retiró del lugar sin poder solicitar información respecto de las vacantes.

Considera que fue irregular y discriminatorio que por su edad se le restringiera el derecho a acceder a un empleo.

El mismo 6 de marzo de 2015 el peticionario ratificó su queja.

La queja se calificó como un presunto acto de discriminación, por ello mediante el oficio 01672⁶⁶, se notificó la solicitud de informe a la empresa [REDACTED], [REDACTED] a [REDACTED]; sin embargo, no se recibió contestación por parte de la presunta responsable en este Consejo.

El 18 de mayo de 2015, el peticionario solicitó como pretensiones, que personal de la empresa tome un curso de sensibilización sobre la no discriminación, se coloquen carteles y se emita una circular con contenido alusivo al derecho a la no discriminación y se le considere en una futura vacante.

Expediente CONAPRED/DGAQR/289/15/DQ//BC/Q289

El 17 de marzo de 2015, se recibió vía correo electrónico, en este Consejo la queja de la peticionaria [REDACTED] [REDACTED]⁶⁷, quien sustancialmente refirió lo siguiente:

Es mujer transexual desde hace 16 años.

Acudió a solicitar empleo en la empresa [REDACTED], la atendió el señor [REDACTED] quien es reclutador de personal, la entrevistó y le hizo exámenes de conocimientos básicos y psicométricos; posteriormente, la llamó personal de la empresa, de quien desconoce su nombre, para preguntarle si aún le interesaba el empleo, además de confirmar que tuviera la disponibilidad de horario requerido, ella respondió en sentido

⁶⁶ El 14 de abril de 2015, fue recibido por [REDACTED]

⁶⁷ Cuyo nombre legal es [REDACTED]



"2015, Año del Generalísimo José María Morelos y Pavón"

afirmativo, por lo que le notificaron que le hablarían en los días subsiguientes para avisarle en qué fecha iniciaría el respectivo curso de inducción.

Al no recibir noticias, dos semanas después llamó a la empresa para que le informaran el motivo por el que no se habían comunicado con ella, a lo que respondieron que el proceso se había retrasado, por lo que se comunicarian después; como no la llamaron, a la siguiente semana se presentó en la empresa y preguntó qué había pasado, la atendió el señor [REDACTED] y le indicó "que tenía que ir con ropa normal de hombre", al responderle que no contaba con ese tipo de vestimenta, le comentó que hablaría con las personas encargadas del reglamento interior de trabajo para consultar si podía ir vestida de mujer y le avisarian; sin embargo, hasta la fecha no se han comunicado con ella.

El mismo 18 de marzo de 2015 la peticionaria ratificó su queja.

La queja se calificó como un presunto acto de discriminación, por tanto mediante el oficio 01713⁶⁸, se notificó la solicitud de informe a la empresa [REDACTED]

El 9 de septiembre de 2015, personal de este Consejo se trató de comunicar vía correo electrónico con la peticionaria, a efecto de informarle sobre el estado de su queja y solicitarle indicara sus pretensiones, sin resultado.

Expediente CONAPRED/DGAQR/333/15/DQ/II/VER/Q333

El 26 de marzo de 2015, se recibió en este Consejo, vía correo electrónico, la queja del peticionario [REDACTED], quien sustancialmente refirió lo siguiente:

El 25 de febrero de 2015, asistió a las instalaciones de [REDACTED] para firmar contrato con dicha empresa, en esa misma fecha tuvo una clase de prueba y entrevista con [REDACTED], gerenta nacional de [REDACTED], quien analizó su CV.

El resto del procedimiento a seguir, lo tomó con [REDACTED] coordinada de [REDACTED] sin conocer a fondo lo que procedía.

El 2 de marzo del año en curso, fue su clase oficial, pero se suscitaron hechos burocráticos respecto de la firma del contrato, por lo que [REDACTED] le aseguró

⁶⁸ Vía colaboración con la Visitadora Adjunta de la Comisión Estatal de Derechos Humanos del estado de Baja California, se notificó en fecha 17 de julio de 2015.



2015. Año del Generalísimo José María Morelos y Pavón

que pronto lo firmaría, pero que se le pagarían vía nómina las clases que ya estaba impartiendo.

Posteriormente, le llamó [REDACTED] y le comentó, sin mayor explicación, "que ya no firmaría el contrato y que no se presentara a la empresa, únicamente le pagarían sus horas" y así finalizaría todo; en consecuencia, le mandó un mensaje de texto para preguntarle qué había pasado, a lo que ella únicamente respondió que luego le informaría cómo le pagarían las clases que ya había impartido; sin embargo, nunca le dieron la cara (sic) ni le pagaron las horas trabajadas.

Se puso en contacto con el licenciado [REDACTED] [REDACTED], coordinador general de la coordinación internacional de grupos vulnerables de Derechos Humanos por parte de la UNESCO, quien radica en la Ciudad de México, y le explicó todo lo sucedido y le proporcionó los datos de las personas que le hicieron los exámenes psicométricos, en consecuencia, él se comunicó con ellos, y agendó una entrevista; en la primera cita le argumentaron que no lo habían contratado por no haber "pasado" los exámenes psicométricos, los cuales le hicieron dos veces por error de la empresa; así es que "alguien" había dado la orden de no contratarlo; sin embargo, en una segunda cita le especificaron que personal de [REDACTED] Coahuila de Zaragoza se comunicó con ellos para aclarar que existían tres situaciones por las cuales no lo habían contratado: la primera porque tenía problemas emocionales, la segunda por su orientación sexual y la tercera por no haber pasado los exámenes psicométricos; además, refirieron que "no les convenía tener un profesor homosexual, por los niños y por la opinión de sus padres".

A pesar de que le señalaron que podía tener solución debido a que su CV cumplía sus expectativas, la opinión del cliente y sus exámenes, hasta la fecha nadie se ha comunicado con él por parte de [REDACTED] ni le han pagado.

El mismo 30 de marzo de 2015 el peticionario ratificó su queja.

La queja se calificó como un presunto acto de discriminación, por tanto mediante el oficio 02109⁶⁹, se notificó la solicitud de informe a la empresa [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED]; sin embargo, no se recibió contestación por parte de la presunta responsable en este Consejo.

El 30 de junio de 2015, se entabló comunicación con el peticionario, quien refirió las siguientes pretensiones: una disculpa; el personal de la empresa participe en un curso sobre el derecho a la no discriminación; se gire una circular al personal con

⁶⁹ El 20 de abril de 2015, lo recibió [REDACTED]



"2015, Año del Generalísimo José María Morelos y Pavón".

perspectiva de no discriminación, se coloquen carteles alusivos a la no discriminación y se le paguen las horas que laboró.

Mediante el oficio 4422 se canalizó al peticionario a la Procuraduría Especializada de Asuntos Indígenas y Derechos Humanos de la Procuraduría General de Justicia del Estado de Veracruz, a efecto de que presentara la querrela correspondiente.

Expediente CONAPRED/DGAQR/349/15/DQ/II/DF/Q349

El 31 de marzo de 2015, se recibió en este Consejo, la queja de la peticionaria [REDACTED], quien sustancialmente refirió lo siguiente:

Es voluntaria de la [REDACTED] y pertenece a la sección de rescate acuático.

En semanas anteriores, se le consideró como candidata para conducir una de las unidades de transporte de la institución, las cuales se utilizan para las prácticas de la sección.

En su caso, no es opción conducir ambulancias ya que piden requisitos que no reúne.

El 28 de marzo de 2015, se le informó que el ser mujer la descarta de la posibilidad de ser autorizada para manejar una camioneta para transportar a los integrantes de la sección a la que pertenece.

El 6 de abril de 2015 la peticionaria amplió los hechos motivo de queja y ratificó la misma.

La queja se calificó como un presunto acto de discriminación y mediante el oficio 02076⁷⁰, se notificó la solicitud de informe a la [REDACTED]; sin embargo, no se recibió contestación por parte de la presunta responsable en este Consejo.

El 19 de junio de 2015, vía correo electrónico se envió dicha solicitud de informe; sin embargo, nuevamente la institución fue omisa en responder respecto de la queja presentada.

El 19 de junio de 2015, la peticionaria refirió las siguientes pretensiones: impartición de cursos de sensibilización; fijación de carteles; se verifiquen las medidas a favor de la igualdad y no discriminación y difusión en versión pública y en medios impresos de la resolución.

⁷⁰ El 4 de mayo de 2015, fue recibido con sello de la [REDACTED]



"2015, Año del Generalísimo José María Morelos y Pavón".

Expediente CONAPRED/DGAQR/358/15/DQ/II/DF/Q358

El 1 de abril de 2015, se comunicó a este Consejo, la peticionaria [REDACTED], quien sustancialmente refirió lo siguiente:

Tiene 5 meses de embarazo.

El 9 de junio de 2013, la contrataron como gestora telefónica en la empresa [REDACTED] (sic).

En enero de 2015, le informó a la licenciada [REDACTED], jefa de departamento y su inmediata superior, que está embarazada y que la diagnosticaron como de alto riesgo.

A partir de esa fecha, se percató que el trato hacia ella cambió; le asignaron más carga de trabajo, la vigilaba cuántas veces iba al sanitario o se levantaba de su lugar. Asimismo, le negó los permisos para acudir a sus citas médicas, argumentando que había mucho trabajo, por lo que en varias ocasiones decidió faltar a laborar para acudir a dichas citas.

El 3 de marzo del presente año, estando en el trabajo, comenzó a sentirse mal; en consecuencia, le solicitó a la licenciada [REDACTED] le permitiera retirarse para ir al médico, pero ella le indicó que había mucho trabajo y no podía dejarla ir. Debido a que el malestar empeoró, decidió salirse a las 17:00 horas (su horario de salida era a las 21:00 horas) y acudió a la clínica que le corresponde del Instituto Mexicano del Seguro Social.

Al revisarla los médicos determinaron hospitalizarla y darle incapacidad por 5 días; por lo que el 4 de marzo del mismo año, su mamá le informó, vía telefónica, a la licenciada [REDACTED] que no se presentaría a laborar por estar enferma y que tenía una incapacidad que terminaría el 7 de marzo del año en curso.

Por lo anterior, la licenciada se molestó y exigió que personalmente le llevara la incapacidad y se reintegrara al trabajo, por lo que el 5 de marzo del 2015, acudió a la empresa a presentar su incapacidad. Al verla, el contador [REDACTED] [REDACTED], encargado de recursos humanos, le indicó que no podía estar ahí debido a que tenía una incapacidad, pero su jefa se negó a dejarla ir hasta que terminara una tarea que le asignó.

El 9 de marzo del 2015, se reintegró a laborar, sin ningún problema; no obstante el 12 del mismo mes y año, le indicaron que acudiera al área de recursos humanos. Al llegar



"2015, Año del Generalísimo José María Morelos y Pavón"

la estaban esperando el contador y un abogado de la empresa, quienes le informaron que estaba despedida por las faltas que tuvo desde enero de 2015.

Les explicó que dichas faltas fueron porque la licenciada [REDACTED] le negó los permisos para acudir a sus citas médicas, pero el contador indicó que eso no era importante y no podía hacer nada, por lo que estaba despedida.

El 01 de abril de 2015 la peticionaria ratificó su escrito de queja.

La queja se calificó como un presunto acto de discriminación, por tanto mediante el oficio 03306⁷¹, se notificó la solicitud de informe a la empresa "F [REDACTED] z [REDACTED] [REDACTED] s" [REDACTED]; sin embargo, no se recibió respuesta.

El 9 de septiembre de 2015, personal de este Consejo via telefónica le solicitó a la peticionaria informara sus pretensiones, sin resultado.

Expediente CONAPRED/DGAQR/397/15/DQ//EDOMEX/Q397

El 10 de abril de 2015, se recibió en este Consejo la queja de la peticionaria [REDACTED], quien sustancialmente refirió lo siguiente:

Tiene 6 meses de embarazo.

En agosto de 2014, ingresó a laborar a la empresa denominada [REDACTED] a [REDACTED] [REDACTED] (sic), prestando sus servicios en la sucursal de [REDACTED].

Los primeros días de marzo de 2015, no recuerda la fecha exacta, notificó su embarazo a la empresa por conducto de la señora [REDACTED] -de quien desconoce sus apellidos-, encargada de la sucursal de referencia en ese momento, pues después fue despedida.

El 12 de marzo del año en curso, el señor [REDACTED], subgerente de la sucursal de referencia, le informó que se le descansaría durante 5 días por ódenes del señor [REDACTED], administrador de la empresa señalada y quien realizaba la supervisión de las sucursales.

Por lo anterior, se reincorporaría a sus labores el 20 de marzo del año en curso, pero cuando se presentó a laborar, el subgerente le informó que el señor Jesús Ignacio le había dado la orden de despedirla, sin manifestarle motivo alguno, por lo que presume

⁷¹ El 15 de julio de 2015, fue recibido por [REDACTED]



"2015, Año del Generalísimo José María Morelos y Pavón".

que el motivo de su despido fue su embarazo, y pretendió que recibiera una cantidad de dinero menor a la que por concepto de liquidación le corresponde, misma que no aceptó.

Posteriormente, fue citada para el 23 de marzo del 2015, en las oficinas principales de la empresa ya señalada, para tratar su situación con el abogado de la misma, pero no se presentó, pues en los próximos días acudirá a la Procuraduría de la Defensa del Trabajo competente para solicitar la atención procedente.

Asimismo, como consecuencia de su despido no contará con un hospital para atender su embarazo y en su momento el parto, por lo que solicitó que personal de este Consejo la canalice a alguna institución de salud pública para estar en aptitud de atenderlos oportunamente.

El mismo 10 de abril de 2015 la peticionaria ratificó su queja.

La queja se calificó como un presunto acto de discriminación, por tanto mediante el oficio 003980⁷², se notificó la solicitud de informe a la [REDACTED], no obstante, no se atendió el requerimiento formulado por este Consejo.

Mediante el oficio 002264 se canalizó a la peticionaria ante el Comisionado Nacional de Protección en Salud a efecto de que pudiera ser referida para la obtención del servicio de salud por medio del Seguro Popular, recibándose contestación en sentido positivo.

El 25 de agosto de 2015, se entabló comunicación con la peticionaria, quien refirió las siguientes pretensiones: una disculpa; los señores [REDACTED] participen en un curso de sensibilización en materia de no discriminación; se entregue a las mujeres de la panificadora un tríptico con el contenido de derechos a la maternidad, se gire una circular al personal de la panificadora cuyo contenido se el respeto a los derechos humanos.

Expediente CONAPRED/DGAQR/421/15/DQ//DF/Q421

El 17 de abril de 2015, se recibió por escrito en este Consejo la queja de la peticionaria [REDACTED], quien sustancialmente refirió lo siguiente:

Comenzó a trabajar en la empresa [REDACTED] como hostes en enero de 2013.

⁷² El 16 de julio de 2015, lo recibió [REDACTED]



"2015, Año del Generalísimo José María Morelos y Pavón".

Aproximadamente en mayo de 2014, la cambiaron como asesora de ventas en refacciones en donde no había tenido ningún problema hasta que en agosto de 2014 llegó una nueva persona de atención a clientes de nombre [REDACTED] quien comenzó a referirle a sus compañeras que no se podía acudir con pantalones pegados a trabajar, no leggings, no transparencias, no faldas cortas, lo anterior debido a que había cambiado el reglamento de la empresa.

El pantalón que llevaba al trabajo era un pantalón de vestir pegado; asimismo, es importante mencionar que en ningún momento se le informó sobre algún código de vestimenta.

Posteriormente, el 14 de febrero de 2015, [REDACTED] acudió con la peticionaria señalando "recibelo y firmalo" le indicó que no podía firmar algo que no había leído, pero le dijo que sólo lo firmara y posteriormente lo leyera, lo recibió y firmó únicamente de conocimiento.

Posteriormente leyó el reglamento, en esa misma fecha, envió un correo electrónico dirigido a [REDACTED] personal de atención a clientes, al contador [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED], personal de recursos humanos, así como a su superior inmediato, a efecto de solicitar le dieran oportunidad de dejar pasar la quincena para que pudiera adquirir otro tipo de pantalón, o en su caso, para que no hubiera problema sobre la vestimenta se propusiera la utilización de uniforme; no obstante, el 18 de febrero, la llamaron de recursos humanos donde el contador [REDACTED] le indicó que estaba despedida por el correo electrónico que había enviado ya que no era la forma de abordar la problemática, así como por su forma de vestir.

Lo anterior, lo considera discriminatorio ya que por usar un pantalón pegado le negó el derecho al trabajo.

El mismo 17 de abril de 2015 la peticionaria ratificó su queja.

La queja se calificó como un presunto acto de discriminación, por ello mediante el oficio 03319⁷³, se notificó la solicitud de informe a la empresa [REDACTED] [REDACTED], [REDACTED] [REDACTED], sin embargo, no se recibió contestación por parte de la presunta responsable en este Consejo.

El 30 de junio de 2015, la peticionaria vía telefónica refirió las siguientes pretensiones: personal directivo y jefaturas participen en un curso de sensibilización sobre el derecho a la no discriminación, se gire una circular al personal con perspectiva de no discriminación y se modifique el reglamento de la empresa. Agregó

⁷³ El 25 de mayo de 2015, lo recibió [REDACTED]



"2015. Año del Generalísimo José María Morelos y Pavón"

que demandó laboralmente y acudiría directamente ante el ministerio público a presentar su querrela.

El mismo 30 de junio de 2015 la peticionaria hizo llegar a este Consejo, vía correo electrónico, el reglamento⁷⁴ de la empresa [REDACTED]

El 20 y 27 de julio de 2015 se trató de localizar a la peticionaria, a efecto de informarle sobre el estado de su queja y solicitarle sus pretensiones, con resultados negativos.

Expediente CONAPRED/DGAQR/481/15/DQ/II/NL/Q481

El 4 de mayo de 2015, se recibió en este Consejo la queja del peticionario [REDACTED] quien sustancialmente refirió lo siguiente:

Tiene [REDACTED] de edad.

Desde el 11 de junio de 2008, laboraba en la empresa [REDACTED] S.A. de C.V.

⁷⁴ En el que se establece que: "REGLAMENTO DEPARTAMENTO DE VENTAS Y PERSONAL ADMINISTRATIVO"

ARTÍCULO DÉCIMO.- TODO EL PERSONAL DEBERÁ PORTAR INVARIABLEMENTE SU GAFETE DE IDENTIFICACIÓN Y LA VESTIMENTA TANTO DE LA FUERZA DE VENTAS COMO DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO SERÁ LA SIGUIENTE:

DE LUNES A VIERNES

MUJERES: VESTIMENTA FORMAL, EN CASO DE USO DE VESTIDO O FALDA, INVARIABLEMENTE DEBERÁN USAR MEDIAS, QUEDANDO ESTRICTAMENTE PROHIBIDO EL USO DE PANTALONES TIPO PESCADOR, MAYONES, LEGGIN, SHORTS O SIMILARES, ESCOTES, TRANSPARENCIAS Y/O MAQUILLAJE EXAGERADOS, VESTIMENTA ESTRAFALARIA O ATUENDOS QUE DEMERITEN A LA EMPRESA QUE PERTENECEN Y REPRESENTAN, ASI MISMO PERFORACIONES Y TATUAJES VISIBLES.

HOMBRES: VESTIMENTA FORMAL.

LOS SÁBADOS Y DOMINGOS

MUJERES: PANTALÓN, CON PLAYERA TIPO POLO O BLUSA, PERMITIÉNDOSE LA MEZCLILLA

HOMBRES: PANTALÓN CON PLAYERA TIPO POLO O CAMISA, PERMITIÉNDOSE LA MEZCLILLA, EN CASO DE EXISTIR PLAYERA O CAMISA INSTITUCIONAL, ESTA SE PODRÁ USAR LO DÍAS VIERNES Y SÁBADO.

EN TODOS LO CASOS LOS ZAPATOS DEBERÁN ESTAR PERFECTAMENTE BOLEADOS, QUEDANDO PROHIBIDO EL USO DE TENIS DE LUNES A VIERNES.



"2015, Año del Generalísimo José María Morelos y Pavón".

El 16 de mayo de 2014, el licenciado [REDACTED] le dijo: "hagas lo que hagas, digas lo que digas tu contrato lo tienes rescindido porque yo te lo voy a rescindir, no tendrás defensa porque no vamos a permitir actos como el que cometiste".

A partir del 16 de mayo del 2014, a las 16:00 horas, al 22 del mismo mes y año, el licenciado [REDACTED] interrumpió sus actividades laborales y lo sometió a una serie de maltratos, incomunicación, intimidación y amenazas debido a que esos días laboró en la oficina del licenciado y no le permitió recibir llamadas telefónicas, ni tener contacto con compañeros de trabajo, le ordenaron sentarse en los sillones de la sala de recepción del área de recursos humanos sin que le autorizaran levantarse ni siquiera para atender sus necesidades fisiológicas; además, estaba vigilado por una cámara de video conectada directamente a la oficina del licenciado.

El 22 de mayo de 2014, el licenciado [REDACTED] lo presionó, intimidó y amenazó para firmar su renuncia voluntaria y otros documentos, argumentando que no tendría manera de justificar con los jefes sus ausencias laborales en la empresa del 16 al 22 de mayo de 2014; por tal motivo, firmó dichos documentos. Posteriormente, le preguntó al licenciado cuál fue el motivo de sus acciones, a lo que él respondió "que fue por ser chilango (sic) y por su edad"; no obstante, le comentó al licenciado "que había otros compañeros de trabajo que tienen mayor edad que él y que únicamente estudió y trabajó en el Distrito Federal, pues nació en la ciudad de Monterrey, Nuevo León".

El 6 de mayo de 2015 el peticionario ratificó su queja.

La queja se calificó como un presunto acto de discriminación, por ello mediante el oficio 03439⁷⁵, se notificó la solicitud de informe a la empresa [REDACTED] s [REDACTED] s [REDACTED], [REDACTED] [REDACTED] s; no obstante, no se atendió el requerimiento formulado por este Consejo.

El 2 de julio de 2015, el peticionario manifestó que las pretensiones fueran las que este Consejo establezca. En el mismo acto señaló que había suscrito un convenio con la empresa aludida respecto de sus prestaciones laborales.

Expediente CONAPRED/DGAQR/607/15/DQ//DF/Q607

El 29 de mayo de 2015, se recibió en este Consejo, el oficio [REDACTED] 5 de la Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal, en el que anexó la queja de la

⁷⁵ El 4 de junio de 2015, fue recibido por [REDACTED]



"2015, Año del Generalísimo José María Morelos y Pavón".

peticionaria [REDACTED], quien sustancialmente refirió lo siguiente:

El 9 de marzo de 2015, fue contratada en la empresa [REDACTED] como cocinera en el restaurante [REDACTED].

A principios de abril del año en curso, se enteró de que se encontraba embarazada, situación que hizo del conocimiento de su jefe directo, el chef [REDACTED] quien le comentó que no había ningún problema y que siguiera desempeñando sus funciones, como lo venía realizando hasta la fecha.

Cabe destacar que los días jueves a sábado trabajaba de dos a tres horas extras, las cuales se desarrollaban al término de su jornada de trabajo convenida, debido a la carga de trabajo que existía y por instrucciones de su jefe [REDACTED] con la promesa de su pago, sin que hasta la fecha lo hayan realizado de forma total.

El 21 de abril de 2015, sufrió un accidente en su centro de trabajo, por tal motivo y por instrucciones de su jefe directo, acudió al área de urgencias de la clínica 4 del Instituto Mexicano del Seguro Social y al solicitar los servicios médicos le refirieron que no se encontraba dada de alta por su patrón, por lo cual no era posible atenderla; en consecuencia, acudió con un médico particular, situación que hizo del conocimiento de su jefe directo.

A partir de que fue informada de su alta ante el Seguro Social, comenzó a sufrir por parte de [REDACTED] un trato discriminatorio y acoso laboral, debido a que le señalaba constantemente "que como estaba embarazada no le servía, que quería cansarla"; además, por instrucciones de la oficina de recursos humanos de la empresa la cambió de área, situación que comenzó a mermar su salud, debido a su embarazo, por lo que tuvo que acudir al médico, donde le dijeron que no podía estar en contacto con altas temperaturas.

Lo anterior, se lo comentó a [REDACTED], quien le contestó "que por las necesidades del servicio tenía que estar en esa área de comida caliente, que si le convenía y si no que se fuera, pues además la empresa no tenía interés en que siguiera por su embarazo"; por lo que ese mismo 8 de mayo de 2015, le hizo un acta administrativa y le refirió "que se retirara de la empresa, que ya no debía estar ahí, que el 11 del mismo mes y año, acudiera a las oficinas de recursos humanos de la empresa para que la liquidaran y que ya no podía entrar a laborar los días siguientes".

El 11 de mayo de 2015, acudió a la oficina de recursos humanos de la empresa y le ratificaron su despido, le señalaron "que era deseo de la empresa, que querían terminar la relación laboral debido a su embarazo, pues les generaría más gastos", a



"2015, Año del Generalísimo José María Morelos y Pavón"

lo que respondió que era su deseo conservar su empleo, ya que lo necesitaba y con su embarazo nadie le daría trabajo, pero le reiteraron "que en su estado no les era útil su estadia en el restaurante".

La queja se calificó como un presunto acto de discriminación, por tanto mediante el oficio 04095⁷⁶, se notificó la solicitud de informe a la empresa [REDACTED] no obstante, no se recibió contestación por parte de la presunta responsable en este Consejo.

El 1 de septiembre de 2015 la peticionaria, vía correo electrónico, informó que estaba de acuerdo con las medidas administrativas y de reparación que se emitirá este Consejo.

Expediente CONAPRED/DGAQR/632/15/DQ//SON/Q632

El 4 de junio de 2015, se recibió en este Consejo la queja de la peticionaria [REDACTED], quien sustancialmente refirió lo siguiente:

Laboró en la empresa call center [REDACTED]

El 30 de mayo de 2015, fue despedida de su empleo, el motivo que le dieron es que no estaba produciendo para la empresa por estar embarazada.

No firmó su renuncia, por lo que acudió a la Junta de Conciliación y Arbitraje, su demanda se encuentra en trámite.

El 5 de junio de 2015 la peticionaria ratificó su queja.

La queja se calificó como un presunto acto de discriminación, por tanto mediante el oficio 04082⁷⁷, se notificó la solicitud de informe a la empresa [REDACTED] S.A. de C.V.; no obstante, no se atendió el requerimiento formulado por este Consejo.

El 1 de septiembre de 2015, la peticionaria refirió las siguientes pretensiones: se pague el costo que se eroga con motivo de su embarazo; personal de la empresa tome un curso de sensibilización sobre el derecho a la no discriminación; gire una circular con contenido de respeto a la no discriminación y se entregue un tríptico a las mujeres sobre el derecho a la maternidad. En el mismo acto señaló que había iniciado demanda laboral respecto del despido.

⁷⁶ El 17 de julio de 2015, lo recibió [REDACTED]

⁷⁷ El 20 de julio de 2015, fue recibido por [REDACTED]



Expediente CONAPRED/DGAQR/697/15/DQ/IDF/Q697

El 04 de junio de 2015, se recibió en este Consejo, la queja de la peticionaria [REDACTED] a [REDACTED], quien sustancialmente refirió lo siguiente:

Hace aproximadamente un año y medio, decidió prestar sus servicios en la tienda [REDACTED] [REDACTED], como gerenta de tienda.

Hace tres meses, informó de su embarazo a [REDACTED] o [REDACTED] gerente de campo y su jefe inmediato.

Al principio todo fluía con normalidad dentro de su empleo, aunque al transcurrir los días, los permisos para ir a recibir la atención médica respectiva comenzaron a causar el disgusto de [REDACTED] o [REDACTED]; [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] gerente de mercado.

Hace aproximadamente dos semanas, [REDACTED] o [REDACTED] [REDACTED] comenzaron a cuestionar su desempeño y su bajo rendimiento al no poder cargar contenedores de mercancía y en ocasiones no poder "doblar turnos", los cuales no se los pagaban argumentando que era una empleada de confianza y que era su obligación como gerenta; esto sucedió al negarse a "doblar turno" en una ocasión debido a que tenía cita médica, le refirieron "que ya no le funcionaba, que desde que estaba embarazada parecía que ya no había gerenta, que ya no podía hacer nada".

El 3 de junio de 2015, tenía junta en las oficinas de la empresa a la que no pudo asistir debido a que se presentó en el servicio de urgencias de su clínica y la canalizaron al Hospital General de Zona Número 1, donde estuvo internada hasta las 22:00 horas aproximadamente.

Al comunicarse con su jefe, le refirió "que no era posible que no hubiera llegado a la junta, que eso del embarazo la estaba inutilizando (sic), que su jefe ya le había pedido su cabeza (sic), así es que se olvidara de su tienda, pues ya había asignado a otro gerente que sí podía, porque, al parecer, ella se preocupaba más por su embarazo, así es que ya no se parara por ahí".

La queja se calificó como un presunto acto de discriminación, por ello mediante el oficio 04631⁷⁸, se notificó la solicitud de informe a la tienda [REDACTED] n [REDACTED].

⁷⁸ El 31 de julio de 2015, lo recibió [REDACTED]



"2015, Año del Generalísimo José María Morelos y Pavón".

[REDACTED], no obstante, no se atendió el requerimiento formulado por este Consejo.

El 8 de septiembre de 2015, se entabló comunicación con la peticionaria, quien solicitó se establecieran las medidas correspondientes para que no vuelvan a suceder y se canalizara a la Procuraduría General de Justicia del Distrito Federal, lo que se hizo mediante el oficio 6649.

En el mismo acto señaló que había iniciado demanda laboral respecto del despido.

Expediente CONAPRED/DGAQR/706/15/DQ/II/TAB/Q706

El 17 de junio de 2015, se recibió en este Consejo la queja de la persona peticionaria [REDACTED], quien sustancialmente refirió lo siguiente:

Es una persona homosexual.

Laboró en la compañía [REDACTED] [REDACTED] donde personal americano de la misma le rescindió su contrato laboral, por su preferencia sexual.

Su horario laboral era de 7:00 horas a 19:00 horas de lunes a domingo; su dormitorio se encontraba ubicado en el área de piso de trabajo, donde día y noche los tubos de acero que el personal de maniobras manejan hacen un ruido insoportable, por lo que resulta imposible conciliar el sueño; a diferencia de los dormitorios de los ciudadanos americanos que se encontraban al otro extremo de la barcaza, donde existía la tranquilidad para descansar después de la jornada de trabajo.

Desde el primer momento de llegar a dicho centro de trabajo, los ciudadanos americanos lo miraron y trataron de forma despectiva, de sus servicios de mesero, lo pasaron a la parte posterior de la cocina de lava loza; además no le entregaban su "Libreta de Mar", documento federal, al momento de cada bajada de las plataformas o barcaza.

Posteriormente se le retuvo por más de seis días el documento en mención siendo éste el documento idóneo para contratar sus servicios por cualquier otra compañía, de hecho se lo devolvieron hasta un día después de que se venció el contrato laboral, o sea el 12 de mayo del año en curso, no sin antes causarle daños al documento de referencia.

Cabe aclarar, que el deterioro de su documento afecta su posibilidad de conseguir otro empleo debido a que es indispensable presentar dicho documento sin deterioro



"2015, Año del Generalísimo José María Morelos y Pavón".

alguno, porque de lo contrario invalida su uso, acto que imposibilita la contratación de sus servicios, por ser el documento idóneo para emplearse en estas plataformas y barcazas

El 23 de junio de 2015, personal de este Consejo se comunicó con el peticionario, quien ratificó la queja y manifestó sustancialmente lo siguiente:

La empresa de referencia lo contrató como mesero en el periodo comprendido entre el 27 de abril y el 11 de mayo de 2015; sin embargo, el 29 de abril del presente año, le cambiaron las funciones al puesto de lava loza.

El 5 de mayo del año en curso, le notificaron que lo darían de baja y al día siguiente lo bajaron de la embarcación; por ello, acudió a las oficinas de la citada empresa y lo atendió [REDACTED], personal del área de recursos humanos, quien le refirió "que se habían quejado de él debido a que sostuvo un toqueteo (sic) sexual con unos americanos", pero desconoce quien se quejó y a qué americanos se refería, pues eso no ocurrió.

Ya presentó su demanda laboral.

La queja se calificó como un presunto acto de discriminación, por tanto mediante el oficio 4872⁷⁹, se remitió la solicitud de informe al presunto agente discriminador; no obstante, no se atendió el requerimiento formulado por este Consejo.

El 15 de septiembre de 2015, se entabló comunicación con el peticionario, quien refirió las siguientes pretensiones, se coloquen carteles alusivos al derecho a la no discriminación y se gire una circular al personal de la empresa.

Expediente CONAPRED/DGAQR/856/15/DQ/II/VER/Q856

El 21 de julio de 2015, se recibió en este Consejo, la queja de la peticionaria [REDACTED] [REDACTED] quien sustancialmente refirió lo siguiente:

Es trabajadora de base del [REDACTED], con categoría de auxiliar postal especializada en proceso de clasificación; adscrita al centro de reparto de Veracruz.

Desde aproximadamente el 2013 a la fecha, el señor [REDACTED] [REDACTED] t [REDACTED] secretario estatal del "Servicio Postal Mexicano", la discriminó por ser mujer y madre.

⁷⁹ El 7 de agosto de 2015, fue enviado mediante mensajería, adicionalmente el 15 de septiembre de 2015 se remitió vía correo electrónico a las direcciones institucionales de la empresa presunta responsable y confirmó [REDACTED] gerente de recursos humanos.



"2015, Año del Generalísimo José María Morelos y Pavón".

obstaculizándole y bloqueándola en el otorgamiento de premios, estímulos y recompensas a las que sus superiores jerárquicos la han propuesto con las más altas calificaciones, violentando sus derechos laborales y sindicales; además, sistemáticamente se negó a apoyarla para obtener ascensos laborales, burlándose de ella, argumentando que estaba "vetada" y que en lugar de pensar en ascender laboralmente, debería renunciar y dedicarse a atender sus labores domésticas.

En una ocasión, cuando estaba elaborando un inventario físico de la oficina, por instrucciones de [REDACTED], quien era su jefa inmediata, llevaba puesta una bata oficial para proteger su uniforme; por tal motivo, el señor [REDACTED] enfureció y le reclamó a su jefa que ella no tenía derecho a utilizar una bata oficial ya que no formaba parte de su uniforme, que se la quitara de inmediato o solicitaría la intervención de los inspectores postales; en consecuencia, entregó la bata y siguió trabajando, a pesar de la humillación del momento.

Asimismo, la situación de abusos, discriminación, denigración y humillación a su persona se agravaron desde principios del 2014, pues el señor [REDACTED] la persiguió laboralmente, la acosó en todos los sentidos, habló mal de ella y de su desempeño laboral con sus superiores jerárquicos y compañeros, causándole descredito y difamación a su calidad de empleada; además, la amenazó con hacer la despidieran o la cambiaran de oficina postal a algún municipio lejano al puerto de Veracruz.

Lo anterior, le causó diversos perjuicios en su salud y en su desempeño laboral, ya que derivado de las acciones humillantes, discriminatorias, denigrantes y amenazantes de las que ha sido objeto ha faltado en diferentes ocasiones a su centro de labores porque se sintió temerosa y humillada, ha solicitado dos periodos de licencia sin goce de sueldo para evitar que el señor [REDACTED] siga ensañándose con ella, ya que su escritorio está a tan sólo 10 metros de distancia de la oficina de representación sindical en la que se encuentra él.

La queja se calificó como un presunto acto de discriminación, por tanto mediante el oficio 06414⁸⁰, se notificó la solicitud de informe al presunto agente discriminador; no obstante, no se atendió el requerimiento formulado por este Consejo.

El 8 de octubre de 2015, se entabló comunicación con la peticionaria, quien refirió las siguientes pretensiones: se coloquen carteles alusivos sobre el derecho a lo no discriminación; se gire una circular al sindicato y el señor [REDACTED] b [REDACTED] rt [REDACTED], participe en un curso de sensibilización, de igual manera expresó que éste ha cesado

⁸⁰ El 15 de septiembre de 2015, lo recibió [REDACTED], secretario de servicios médicos del sindicato.



"2015, Año del Generalísimo José María Morelos y Pavón".

su actitud de hostigamiento pero continúa evitándola en el ámbito de sus relaciones laborales.

III. MOTIVACIÓN Y FUNDAMENTACIÓN DE QUE SE ESTÁ ANTE UN ACTOS DE DISCRIMINACIÓN COMETIDOS POR LAS EMPRESAS, INSTITUCIONES Y ESTABLECIMIENTOS ALUDIDOS EN LA PRESENTE RESOLUCIÓN.

De conformidad con el artículo 1º de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos las personas gozan de los derechos humanos reconocidos en ésta y en los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte. Asimismo, las normas relativas a los derechos humanos se interpretarán de conformidad con esta Constitución y con los tratados internacionales de la materia favoreciendo en todo tiempo a las personas la protección más amplia⁶¹; aunado a ello, consta la prohibición de toda forma de discriminación que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas.

En todos los casos que se resuelven en la presente resolución las personas peticionarias refieren actos tendientes a condicionarles, denegarles, hostigarles o terminar la relación laboral por alguna condición inherente a su personalidad o circunstancia personal: preferencia sexual, religión o creencias, identidad de género, edad, discapacidad, apariencia física, condición de salud, embarazo, por ejercer la maternidad, color de piel, racismo, condición jurídica (jubilación), género y cualquier otra causa como ocupación previa.

Por otra parte, no obstante las solicitudes de información remitidas por este Consejo a las citadas empresas, instituciones y establecimientos, con el apercibimiento conforme al artículo 63 Séptimus de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación⁶², no se recibió respuesta de su parte, por lo que se actualiza la hipótesis prevista en éste.

Por tanto, la omisión por parte de los presuntos agentes discriminadores de rendir el informe correspondiente en el que se afirmaran, refutaran o negaran todos y cada uno de los hechos, actos, omisiones o prácticas discriminatorias imputadas por las personas peticionarias, y ofrecieran sus pruebas; solicitudes de información que se

⁶¹ Es decir, de conformidad con el principio pro persona.

⁶² El artículo 63 Séptimus establece:

A la persona particular, física o moral, persona servidora pública o poderes públicos federales a quienes se atribuyan los presuntos actos, omisiones o prácticas sociales discriminatorias, se les apercibirá que de omitir dar contestación a las imputaciones, o dar respuesta parcial, se tendrán por ciertas las conductas o prácticas sociales presuntamente discriminatorias que se le atribuya, salvo prueba en contrario [...] [Resaltado fuera del original].



"2015, Año del Generalísimo José María Morelos y Pavón"

les notificaron⁸³ en sus domicilios, hace que se tengan por ciertas las conductas o prácticas sociales discriminatorias que se les atribuyen, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 63 séptimo indicado, pues la omisión de rendir la respuesta al informe produce un efecto de presunción en perjuicio del agente discriminador, quien al no suscitar explícitamente controversia alguna sobre los hechos que se le imputan y al no existir pruebas en contrario que desvirtúen los mismos, genera que se tengan por ciertos para todos sus efectos legales, ya que existe un reconocimiento de tales imputaciones con pleno valor probatorio por presunción legal.⁸⁴

III.1. En cada uno de los expedientes referidos en la presente resolución, además del derecho a la no discriminación, otro vulnerado es el relativo al trabajo.

Por tanto, la presente resolución tiene como finalidad visibilizar la discriminación socialmente recurrente en el ámbito del empleo o el entorno laboral en nuestro país. Problemática a partir de la cual amplios sectores de la sociedad son afectados en su derecho a la igualdad y no discriminación, vulnerando éste por un demérito en el trato dentro de las relaciones laborales o porque las oportunidades ofertadas segregan a ciertas personas o grupos sociales en las políticas de contratación, inclusión y permanencia en el empleo.

El trabajo digno es un derecho reconocido para toda persona en el artículo 123 constitucional; es además el medio a través del cual las personas acceden a un ingreso económico que les debe permitir un nivel de vida adecuado y desarrollar su proyecto de vida; asimismo, es un canal y prerrequisito de otros derechos que se efectivizan a través de una relación laboral, por lo que constituye una parte inseparable e inherente de la dignidad humana, la autonomía y la igualdad.

⁸³ De conformidad con el artículo 61 fracción XIV del Estatuto Orgánico del Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación establece que:

Vía o medio de notificación. Formas de comunicación a través de las cuales el Consejo remitirá o solicitará algún tipo de información, entre las que se incluyen los escritos, las llamadas telefónicas, la mensajería, los instructivos, estrados, las electrónicas como el fax y correo electrónico, y en general, cualquier otra que resulte pertinente atendiendo a las circunstancias del caso.

⁸⁴ Cabe señalar que en aplicación supletoria del Código Federal de Procedimientos Civiles en lo que concierne a sus artículos 201, 218 y 329 se llega a esta conclusión de derecho, sirviendo como criterio orientador para tal determinación lo establecido en la Tesis de jurisprudencia 2/2011 (10a.). Aprobada por la Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en sesión de fecha diecinueve de octubre de dos mil once, misma que al rubro dice "CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA O DE LA RECONVENCIÓN EN EL JUICIO ORDINARIO MERCANTIL. PARA ESTABLECER LAS FORMALIDADES QUE DEBEN OBSERVARSE EN SU FORMULACIÓN, ASÍ COMO LAS CONSECUENCIAS LEGALES POR SU INCUMPLIMIENTO, PROCEDE APLICAR SUPLETORIAMENTE EL ARTÍCULO 329 DEL CÓDIGO FEDERAL DE PROCEDIMIENTOS CIVILES".



"2015. Año del Generalísimo José María Morelos y Pavón".

En la Observación general 18, sobre el derecho al trabajo,⁸⁵ el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales establece que:

El derecho al trabajo es esencial para la realización de otros derechos humanos y constituye una parte inseparable e inherente de la dignidad humana. Toda persona tiene el derecho a trabajar para poder vivir con dignidad. El derecho al trabajo sirve, al mismo tiempo, a la supervivencia del individuo y de su familia y contribuye también, en tanto que el trabajo es libremente escogido o aceptado, a su plena realización y a su reconocimiento

Vulnerar el derecho al trabajo de alguna persona por un motivo prohibido de discriminación lacera su dignidad e implica brindar un trato diferente y menos favorable debido a determinados criterios particulares, subjetivos e injustificados, donde la desigualdad entre particulares conlleva a una afectación a los derechos humanos de las personas en situaciones de vulnerabilidad por los prejuicios, estereotipos y estigmas prevalecientes en el acceso, ascenso o permanencia en el empleo.

La discriminación laboral no toma en consideración objetivamente los méritos, perfil o las calificaciones necesarias para el puesto de trabajo de que se trate, sino que como lo ha establecido la Organización del Trabajo "coarta la libertad de las personas para conseguir la clase de trabajo a la que aspiran, mermando las oportunidades de éstas para desarrollar su potencial, sus aptitudes y cualidades en función a sus méritos⁸⁶".

En los casos que atañen a la presente resolución por disposición, la discriminación afecta en dos momentos relacionados al ejercicio del derecho al trabajo, en la inclusión o acceso al empleo y en la permanencia de éste.

La Ley Federal del Trabajo reconoce expresamente la plena eficacia de la igualdad y no discriminación en el ejercicio de los derechos de la persona trabajadora dentro de las relaciones laborales, de conformidad con los artículos 2, 3, 56 y 133⁸⁷ de dicha

⁸⁵ Referido en el artículo 6 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.

⁸⁶ Organización Internacional del Trabajo. Conferencia Internacional del Trabajo, 101ª reunión, "Informe VI, Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo: Del Compromiso a la Acción", 2012, Capítulo 4.

⁸⁷ Los que establecen:

Artículo 2o.- Las normas del trabajo tienden a conseguir el equilibrio entre los factores de la producción y la justicia social, así como propiciar el trabajo digno o decente en todas las relaciones laborales.

Se entiende por trabajo digno o decente aquél en el que se respeta plenamente la dignidad humana del trabajador; no existe discriminación por origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, **preferencias sexuales** o estado civil; se tiene acceso a la seguridad social y se percibe un salario remunerador; se recibe capacitación continua para el

"2015, Año del Generalísimo José María Morelos y Pavón".

ley y encuentran consonancia con el compromiso internacional adquirido por el Estado mexicano al suscribir y ratificar el Convenio Internacional del Trabajo N° 111, relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación⁸⁸.

III.2. En lo que atañe a los expedientes CONAPRED/DGAQR/284/14/DQ//DF/Q182, CONAPRED/DGAQR/331/14/DQ//DF/Q229, CONAPRED/DGAQR/492/14/DQ//DF/Q390, CONAPRED/DGAQR/570/14/DQ//DF/Q468, CONAPRED/DGAQR/609/14/DQ//DF/Q507, CONAPRED/DGAQR/744/14/DQ//PUE/Q642, CONAPRED/DGAQR/835/14/DQ//DF/Q733, CONAPRED/DGAQR/1054/14/DQ//EDOMEX/Q952, CONAPRED/DGAQR/1178/14/DQ//DF/Q1076, CONAPRED/DGAQR/1193/14/DQ//DF/Q1091, CONAPRED/DGAQR/1260/14/DQ//DF/Q1158, CONAPRED/DGAQR/1312/14/DQ//DF/Q1210, CONAPRED/DGAQR/24/15/DQ//NL/Q24, CONAPRED/DGAQR/61/15/DQ//DF/Q61, CONAPRED/DGAQR/378/DQ//EDOMEX/Q276, CONAPRED/DGAQR/562/14/DQ//DF/Q460, CONAPRED/DGAQR/598/14/DQ//EDOMEX/Q496, CONAPRED/DGAQR/643/14/DQ//NAY/Q541, CONAPRED/DGAQR/774/14/DQ//DF/Q672, CONAPRED/DGAQR/843/14/DQ//CHIH/Q741, CONAPRED/DGAQR/1079/14/DQ//YUC/Q977, CONAPRED/DGAQR/1185/14/DQ//MOR/Q1083, CONAPRED/DGAQR/1196/14/DQ//NL/Q1094, CONAPRED/DGAQR/1299/14/DQ//SON/Q1197, CONAPRED/DGAQR/1334/14/DQ//DF/Q1232, CONAPRED/DGAQR/47/15/DQ//DF/Q47, CONAPRED/DGAQR/91/15/DQ//JAL/Q91,

incremento de la productividad con beneficios compartidos, y se cuenta con condiciones óptimas de seguridad e higiene para prevenir riesgos de trabajo

El trabajo digno o decente también incluye el respeto irrestricto a los derechos colectivos de los trabajadores, tales como la libertad de asociación, autonomía, el derecho de huelga y de contratación colectiva.

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

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

Artículo 3o. - El trabajo es un derecho y un deber sociales. No es artículo de comercio.

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

No se considerarán discriminatorias las distinciones, exclusiones o preferencias que se sustenten en las calificaciones particulares que exija una labor determinada.

Es de interés social promover y vigilar la capacitación, el adiestramiento, la formación para y en el trabajo, la certificación de competencias laborales, la productividad y la calidad en el trabajo, la sustentabilidad ambiental, así como los beneficios que éstas deban generar tanto a los trabajadores como a los patrones.

Artículo 56. Las condiciones de trabajo basadas en el principio de igualdad sustantiva entre mujeres y hombres en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en esta Ley y deberán ser proporcionales a la importancia de los servicios e iguales para trabajos iguales, sin que puedan establecerse diferencias y/o exclusiones por motivo de origen étnico o nacionalidad, sexo, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, opiniones, preferencias sexuales, condiciones de embarazo, responsabilidades familiares o estado civil salvo las modalidades expresamente consignadas en esta Ley.

Artículo 133.- Queda prohibido a los patrones o a sus representantes:

I. **Negarse a aceptar trabajadores por razón de origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otro criterio que pueda dar lugar a un acto discriminatorio;**... [el resaltado es nuestro].

⁸⁸ Véase al respecto AMPARO DIRECTO EN REVISIÓN 992/2014, Primera sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, pag 27.



"2015, Año del Generalísimo José María Morelos y Pavón"

CONAPRED/DGAQR/149/15/DQ//EDOMEX/Q149, CONAPRED/DGAQR/165/15/DQ//EDOMEX/Q165.
CONAPRED/DGAQR/174/15/DQ//CHIS/Q174, CONAPRED/DGAQR/201/15/DQ//QRO/Q201.
CONAPRED/DGAQR/218/15/DQ//BCS/Q218 CONAPRED/DGAQR/333/15/DQ//VER/Q333.
CONAPRED/DGAQR/348/15/DQ//DF/Q349, CONAPRED/DGAQR/421/15/DQ//DF/Q421.
CONAPRED/DGAQR/481/15/DQ//NL/Q481, CONAPRED/DGAQR/632/15/DQ//SON/Q632 y
CONAPRED/DGAQR/706/15/DQ//TAB/Q706 CONAPRED/DGAQR/856/15/DQ//VER/Q856 se
hace referencia a situaciones de negativa a la permanencia al empleo por los
motivos prohibidos de discriminación de discapacidad, apariencia física (tatuajes,
color de piel, por tener barba, sobrepeso y forma de vestir), racial, ejercer la
maternidad, embarazo, condición de salud, edad y preferencia sexual, o bien,
referidas a actos de hostigamiento en el ámbito de las relaciones de trabajo,
situaciones que es preocupante para este Consejo porque se pretenda justificar la
privación del derecho al trabajo a una persona, basado en prejuicios, estereotipos o
estigmas. Estas acciones ponen en riesgo no sólo el derecho particular de la persona
agraviada, sino la cohesión social de todas las personas que en el establecimiento
de relaciones de jerarquía podrían quedar sujetas a las mismas situaciones de
discriminación.

Asimismo, además de la vulneración a los derechos humanos, tiene mayor
significancia cuando se priva de la oportunidad de acceder a un nivel de vida
adecuado⁸⁹.

Las prácticas discriminatorias en el ambiente laboral provocan una disminución en la
capacidad personal de desempeñar las tareas asignadas, aumentando a su vez las
tensiones y conflictos en el lugar de trabajo, lo que no solamente trae aparejadas
consecuencias a las personas víctimas de discriminación, sino que operan
negativamente en la productividad laboral y el ambiente de trabajo en general.

III.3 En los casos referentes a los expedientes CONAPRED/DGAQR/270/14/DQ//DF/Q168,
CONAPRED/DGAQR/334/14/DQ//NL/Q232, CONAPRED/DGAQR/341/14/DQ//EDOMEX/Q239,
CONAPRED/DGAQR/399/14/DQ//EDOMEX/Q297, CONAPRED/DGAQR/410/14/DQ//TAB/Q308,
CONAPRED/DGAQR/524/14/DQ//EDOMEX/Q422, CONAPRED/DGAQR/608/14/DQ//DF/Q506,
CONAPRED/DGAQR/650/14/DQ//DF/Q548, CONAPRED/DGAQR/697/14/DQ//BC/Q595,
CONAPRED/DGAQR/731/14/DQ//BC/Q629, CONAPRED/DGAQR/812/14/DQ//BC/Q710,
CONAPRED/DGAQR/871/14/DQ//DF/Q769, CONAPRED/DGAQR/1031/14/DQ//DF/Q929,
CONAPRED/DGAQR/1360/14/DQ//EDOMEX/Q1258 y CONAPRED/DGAQR/264/15/DQ//DF/Q264
se encuentran vigentes los motivos prohibidos de discriminación de apariencia física
(tatuajes y forma de vestir), religión o creencias, edad y preferencia sexual, todos
referidos a las políticas de contratación y de vacantes en las empresas aludidas, se

⁸⁹ De conformidad con el artículo 25 de la Declaración Universal de Derechos Humanos



"2015, Año del Generalísimo José María Morelos y Pavón".

puede sostener que la mera existencia de las convocatorias irroga una conducta discriminatoria no sólo en perjuicio para quienes participan en el proceso de vacante o selección sino que implica una afectación estructural a un grupo social en específico, como son las personas en los supuestos señalados en los expedientes enunciados, pues el derecho a la no discriminación se vulnera con el sólo hecho de realizar una exclusión discriminatoria no razonable de las personas postulantes a los puestos laborales específicos, limitando el derecho de acceso al empleo en igualdad de oportunidades; es decir, imposibilita a priori a las personas de ser evaluadas en sus aptitudes y méritos para el desempeño de una vacante laboral.

Cabe señalar que dentro de las entrevistas de trabajo es viable formular preguntar para allegarse de elementos objetivos de acuerdo al perfil que se oferta, el cual debe abstenerse de versar sobre motivos prohibidos de discriminación; asimismo, en esas entrevistas no deben efectuarse el recabado forzoso o condicionado de datos personales sensibles de las personas, aun en el ámbito de las relaciones de trabajo, entendiéndose como datos personales sensibles, aquellos datos personales que afecten a la esfera más íntima de su titular, o cuya utilización indebida pueda dar origen a discriminación o conlleve un riesgo grave para éste. En particular, se consideran sensibles aquellos que puedan revelar aspectos como la preferencia sexual, condición de salud, creencias religiosas, tal como lo refiere el artículo 3ero, fracción VI de la Ley Federal de Protección de Datos Personales en Posesión de los Particulares.

La libre contratación tiene como límites el respeto a los derechos humanos de otras personas, de lo cual se desprende que la no discriminación es una obligación de observancia para todos, incluyendo a los particulares, ya que las relaciones que se establecen entre las personas pueden revestir contenidos de desigualdad en la medida en que los prejuicios que excluyen conllevan la vulneración de los derechos humanos en detrimento de la parte más vulnerable, que es normalmente la que solicita la vacante en las relaciones de acceso al empleo; destacando que si bien las relaciones establecidas entre particulares pueden ser objeto de cierto margen en lo que respecta a la autonomía de la voluntad de las contrataciones privadas, ésta no puede demeritar la dignidad sostenida por los derechos de igualdad y no discriminación, tal como lo ha establecido el Poder Judicial de la Federación⁹².

⁹² Al respecto la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha establecido el criterio que, cuanto más cercana es una relación interpersonal, más limitada debe ser la interferencia en la autonomía individual. Por el contrario, cuanto más nos alejamos de esa esfera íntima de proximidad, mayor alcance tendrá el principio de igualdad, siendo entonces que las relaciones laborales de contratación son relaciones interpersonales no cercanas que tienen una trascendencia social, en éstas impera en mayor medida el principio de igualdad.

El primer factor de ponderación al respecto es la presencia de relaciones asimétricas entre las partes, entendiéndose éstas aquellas en las que la desigualdad de facto de un sujeto respecto de otro sea mayor, habiendo mayor posibilidad de sacrificio de la autonomía de la voluntad; en tanto que la libertad de la parte débil sea menor, mayor será la necesidad de una protección a sus derechos fundamentales. El segundo factor tiene que ver con la repercusión social de la discriminación, en la medida que un patrón de conducta sea extendido o



"2015, Año del Generalísimo José María Morelos y Pavón"

En los casos enunciados en este punto, la discriminación no opera dentro de la relación contractual de trabajo, sino en la fase de selección y reclutamiento de personal, referido a la convocatoria o vacante, por lo que opera como un instrumento previo de segregación social en la medida que dicho comportamiento supone mantener al grupo discriminado a distancia y excluirlo⁹¹.

III.4 Respeto de los expedientes relacionados con los derechos de las personas de la diversidad sexual, enumerados como CONAPRED/DGAQR/270/14/DQ/II/DF/Q168, CONAPRED/DGAQR/1079/14/DQ/II/YUC/Q977, CONAPRED/DGAQR/1185/14/DQ/II/MOR/Q1083, CONAPRED/DGAQR/91/15/DQ/II/JAL/Q91, CONAPRED/DGAQR/1360/14/DQ/II/EDOMEX/Q1258, CONAPRED/DGAQR/174/15/DQ/II/CHIS/Q174, CONAPRED/DGAQR/333/15/DQ/II/VER/Q333, CONAPRED/DGAQR/421/15/DQ/II/DF/Q421 y CONAPRED/DGAQR/706/15/DQ/II/TAB/Q706 este Consejo considera que:

Uno de los primeros elementos es el hostigamiento o exclusión laboral consistente en ubicar la sexualidad de las personas con un sesgo censorio; ello con la intención de que ocultaran aspectos cotidianos de su vida afectiva.

Otro de los aspectos discriminatorios reiterados en los presentes expedientes es el trato de las personas agraviadas en el momento de que se hace pública su preferencia u orientación sexual, algunos sin su consentimiento y mediante presión de superiores jerárquicos; en consecuencia, se vieron expuestas a situaciones de burlas, insultos y hostigamiento laboral en su contra, sin que se hiciera algo para evitar tal situación por parte de las personas superiores jerárquicas o propietarias de las empresas, instituciones y establecimientos, desencadenando acontecimientos que devinieran en los despidos, renuncias obligadas o no consideración para la vacante.

Sobre el expediente CONAPRED/DGAQR/1360/14/DQ/II/EDOMEX/Q1258 el ejercicio de la identidad sexual y de género, y la forma en que la persona las expresa socialmente no deben ser objeto de sanción, represión o distingo injustificado.

bastante generalizado, la discriminación pasa de ser un asunto privado o un asunto de relevancia pública. El tercer factor a considerar es la afectación del núcleo esencial de la dignidad de la persona discriminada. Amparo Directo en revisión 992/2014 Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, pp. 24 y 25.

⁹¹ Esto quiere decir que la prohibición de no discriminación establecida en nuestra Constitución, no obliga a contratar o a mantener en un puesto de trabajo a una persona que no sea competente, no esté capacitada o disponible para desempeñar las tareas fundamentales del puesto; pero al mismo tiempo, y en razón de la libertad de contratación, el empresario puede excluir a un candidato por los motivos que sean, siempre y cuando la razón que motive esa exclusión, no sea una de las categorías o condiciones establecidas en el artículo 1º constitucional, sino que se refieran a las reales capacidades, méritos y aptitudes de la persona. AMPARO DIRECTO EN REVISIÓN 992/2014 SCJN, pp. 36, 39 y 40.



"2015, Año del Generalísimo José María Morelos y Pavón".

situación aquí acontecida cuando se les negó su contratación para la prestación de un servicio, toda vez que la contratante prejuzgó la propia expresión de la personalidad de las peticionarias al considerar que la misma no se ajustaba a la expectativa de roles de género y de construcción del mismo que socialmente se espera de una persona, negándoles en consecuencia la posibilidad de ser contratadas a partir de una evaluación objetiva y no basada en prejuicios de género.

El Poder Judicial de la Federación ha referido que "el derecho al libre desarrollo de la personalidad implica necesariamente el reconocimiento a los derechos a la identidad personal, sexual y de género".⁹²

En los casos relacionados con los derechos de las personas de la diversidad sexual que fueron vulnerados, el lenguaje y acciones cometidas en su agravio contribuyó a la construcción de prejuicios y estereotipos con la utilización de expresiones homofóbicas y actitudes segregacionistas, constituyendo violencia que repercutió negativamente en el clima laboral y en su permanencia en el empleo como sucedió en los casos aquí señalados. Además, se les restringió beneficios laborales como gozar de las mismas horas de descanso, poder contar con la oportunidad de tener visitas familiares de parte de sus parejas o convivir cotidianamente sin violencia en el entorno de trabajo.

El entorno laboral es un ámbito recurrente para la discriminación hacia las personas de la diversidad sexual, puesto que las pautas de construcción de relaciones laborales siguen en muchas ocasiones el paradigma de la heteronormatividad, invisibilizando u obligando a la clandestinidad de todas aquellas personalidades que se alejen del patrón mayoritario, "dicho de otro modo, si la visión dominante implica entender que todas las personas trabajadoras son o deben ser heterosexuales, o que sean percibidas dentro de este paradigma, aquellas que no se identifiquen con dicha orientación sexual o identidad pueden sufrir situaciones de discriminación y consecuentemente quedar excluidas de la oportunidad laboral⁹³", tal como aconteció en los expedientes motivados en este punto.

⁹² REASIGNACIÓN SEXUAL. ES UNA DECISIÓN QUE FORMA PARTE DE LOS DERECHOS AL LIBRE DESARROLLO DE LA PERSONALIDAD. Tesis: P. LXIX/2009, registro 165698, *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*. Novena época, Tomo XXX, Diciembre de 2009, p. 17.

⁹³ Mouratian, Pedro. "Derecho al Trabajo sin Discriminación; Hacia el Paradigma de la Igualdad de Oportunidades". Instituto Nacional contra la Discriminación, la Xenofobia, y el Racismo (INADI Argentina), 1era Edición, Buenos Aires 2013; Pág.26



"2015, Año del Generalísimo José María Morelos y Pavón".

III.5. Respecto a los expedientes relativos a la discriminación de las personas con motivo de su edad, registrados como CONAPRED/DGAQR/284/14/DQ//DF/Q182, CONAPRED/DGAQR/399/14/DQ//EDOMEX/Q297, CONAPRED/DGAQR/697/14/DQ//BC/Q595, CONAPRED/DGAQR/731/14/DQ//BC/Q629, CONAPRED/DGAQR/812/14/DQ//BC/Q710, CONAPRED/DGAQR/871/14/DQ//DF/Q769, CONAPRED/DGAQR/1031/14/DQ//DF/Q929, CONAPRED/DGAQR/1312/14/DQ//DF/Q1210, CONAPRED/DGAQR/264/15/DQ//DF/Q264 y CONAPRED/DGAQR/481/15/DQ//NL/Q481; se considera que:

Los expedientes de este apartado, relacionados con personas adultas mayores⁹⁴, o en el rango de edad por encima de los 40 años⁹⁵ que fueron víctimas de discriminación, tiene su origen en el estigma injustificado de que la edad está asociada a la utilidad y eficiencia de la persona, lo cual no es sino un prejuicio social.

Por tanto las personas adultas y adultas mayores encuentran serias dificultades en el acceso a un puesto de trabajo, como también en la conservación del mismo. Aunado a las convocatorias de contratación que sesgan el margen de edad de las personas participantes, situación de discriminación que agrede a todo el sector por su rango de edad.

El artículo 5º, fracción V de la Ley de los Derechos de las Personas Adultas Mayores reconoce el derecho al trabajo; es decir, a gozar de igualdad de oportunidades en el acceso al trabajo o de otras opciones que les permitan un ingreso propio y desempeñarse en forma productiva tanto tiempo como lo deseen, así como a recibir protección de las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo y de otros ordenamientos de carácter laboral.

En ese sentido, la Organización Internacional del Trabajo, en su informe global "La igualdad en el trabajo: afrontar los retos que se plantean"⁹⁶, se ha pronunciado en el sentido de que es erróneo pensar que los trabajadores de más edad son menos productivos, su productividad debe evaluarse atendiendo a la pertinencia de sus

⁹⁴ Consideradas aquellas por encima de los 60 años de conformidad con el artículo 3 fracción I de la Ley de los Derechos de las Personas Adultas Mayores.

⁹⁵ Situación particular porque para efectos de los estándares legislativos no se consideran personas en edad de jubilación o retiro, pero en la realidad permeable del contexto laboral son ampliamente frecuentes las convocatorias discriminatorias que las excluyen del acceso al trabajo, pues el mercado laboral mexicano se caracteriza por la exclusión de personas cuya edad se encuentra por encima de los 35 años. Al respecto Acevedo y Bensunsan G. mencionan en su investigación "Regulaciones laborales, calidad de los empleos y modelos de inspección: México en el contexto latinoamericano" CEPAL 2008, que las ofertas de trabajo en el 90 % de los casos excluyen a las personas que tienen más de 35 años, y de ellas – un escaso porcentaje, no más de 35 % - corresponde a empleos reales radicados, por lo general, en actividades como guardias de seguridad o personal de limpieza.

⁹⁶ Informe global con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, 2007.



"2015, Año del Generalísimo José María Morelos y Pavón".

calificaciones y competencias en el trabajo que ocupan, así como a su acervo de experiencia laboral.

III.5.1 Respecto al expediente CONAPRED/DGAQR/284/14/DQ/II/DF/Q182, se considera que la minoría de edad no debe ser excusa para vulnerar los derechos mínimos laborales de la persona, ni para acotar el principio de igualdad en demérito de su ingreso, hacer esto implica una vulneración que aunada a la ya presente de tener que incorporarse tempranamente a la población económicamente activa, merma las oportunidades y opciones de futuro para la persona, derivado del no respeto de sus derechos mínimos por parte del empleador, faltando a lo establecido en la Ley Federal del Trabajo⁹⁷.

En el citado expediente se violentan, además, los artículos 32 de la Convención sobre los Derechos de los Niños y 39 y 47, fracción V de la Ley General de los Derechos de Niñas, Niños y Adolescentes, pues incluso se observa que no se respetaron las condiciones específicas de trabajo conforme a lo previsto en el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

III.6 Respecto de los expedientes relativos a la discriminación de las personas por su condición de discapacidad, registrados como CONAPRED/DGAQR/331/14/DQ/II/DF/Q229, CONAPRED/DGAQR/492/14/DQ/III/DF/Q390, CONAPRED/DGAQR/1054/14/DQ/II/EDOMEX/Q952 este Consejo considera que:

En los presentes casos se corrobora que persisten fuertes obstáculos en el acceso a un trabajo digno para las personas con discapacidad⁹⁸, los cuales están cimentados en prejuicios y estereotipos relacionados con la capacidad de desempeñarse eficientemente en las funciones que les son asignadas.

III.6.1. La condición de discapacidad, en el caso concerniente al expediente CONAPRED/DGAQR/331/14/DQ/II/DF/Q229, fue producto de las propias actividades o condiciones de trabajo de la empresa donde laboraba la persona agraviada, era obligación que existiera el reconocimiento del principio de inclusión social de las personas con discapacidad a efecto de que se hubieran hecho los ajustes

⁹⁷ De conformidad con los artículos 5º, 22, 23, 173, 174, 175, 176, 177, 178, 179 y 180 de la Ley Federal del Trabajo.

⁹⁸ De conformidad con la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, por "discriminación por motivos de discapacidad" se entenderá cualquier distinción, exclusión o restricción por motivos de discapacidad que tenga el propósito o el efecto de obstaculizar o dejar sin efecto el reconocimiento, goce o ejercicio, en igualdad de condiciones, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales en los ámbitos político, económico, social, cultural, civil o de otro tipo. Incluye todas las formas de discriminación, entre ellas, la denegación de ajustes razonables; ...



"2015, Año del Generalísimo José María Morelos y Pavón".

razonables⁹⁹ a las actividades laborales para continuar con su fuente de sustento; sin embargo, esto no sucedió, concluyendo con el despido.

Las personas con discapacidad, difícilmente tienen acceso a las opciones laborales dignas y bien remuneradas, a pesar de que las personas cuentan con competencias suficientes, enfrentando dificultades para acceder al mercado, lo que merma sus posibilidades de ser autosuficientes no por su discapacidad sino por la percepción errónea que algunas personas tienen sobre ésta, ahí residen los efectos reales de la exclusión social.

El artículo 27 de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad enfatiza que los entornos laborales deben ser "abiertos, inclusivos y accesibles a las personas con discapacidad".

Por otra parte, la Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad establece en su artículo 11, fracción I, que en el ejercicio del derecho al trabajo y empleo de las personas con discapacidad deberá prohibirse cualquier tipo de discriminación por motivo de discapacidad en la selección, contratación, remuneración, tipo de empleo, reinserción, continuidad, capacitación, liquidación laboral, promoción profesional y asegurar condiciones de trabajo accesibles, seguras y saludables para las personas con discapacidad.

III.7 Respecto a los expedientes relativos a la discriminación sufrida por las personas con motivo de su embarazo y el ejercicio de su maternidad, registrados bajo los números de expediente CONAPRED/DGAQR/410/14/DQ/II/TAB/Q308, CONAPRED/DGAQR/562/14/DQ/II/DF/Q460, CONAPRED/DGAQR/598/14/DQ/II/EDOMEX/Q496, CONAPRED/DGAQR/744/14/DQ/II/PUE/Q642, CONAPRED/DGAQR/1193/14/DQ/II/DF/Q1091, CONAPRED/DGAQR/1299/14/DQ/II/SON/Q1197, CONAPRED/DGAQR/1334/14/DQ/II/DF/Q1232, CONAPRED/DGAQR/24/15/DQ/II/NL/Q24, CONAPRED/DGAQR/47/15/DQ/II/DF/Q47, CONAPRED/DGAQR/61/15/DQ/II/DF/Q61, CONAPRED/DGAQR/165/15/DQ/II/EDOMEX/Q165, CONAPRED/DGAQR/201/15/DQ/II/QRO/Q201, CONAPRED/DGAQR/632/15/DQ/II/SON/Q632, CONAPRED/DGAQR/856/15/DQ/II/VER/Q856, este Consejo considera que:

En los expedientes enumerados en el presente apartado existió una clara tendencia por parte de las empresas, instituciones y establecimientos responsables a coartar la libertad reproductiva de las mujeres durante el proceso de gestación e incluso en algunos casos después del nacimiento de sus hijos, siendo que la actitud de los

⁹⁹ De acuerdo a la citada Convención, por "ajustes razonables" se entenderán las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas que no impongan una carga desproporcionada o indebida, cuando se requieran en un caso particular, para garantizar a las personas con discapacidad el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con las demás, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales.



"2015, Año del Generalísimo José María Morelos y Pavón".

empleadores tendió a hostigarles, amedrentarles, amenazarles y en algunos casos a violentarles directamente por considerar que su condición referente al ejercicio de la maternidad era una carga para el ejercicio de sus funciones laborales o profesionales, lo que claramente implicó un trato inmerecido a las agraviadas que no sólo les afectó directamente a éstas sino también a sus hijos, por lo que el trato brindado, sin duda alguna constituye violencia.

Privar ilegítimamente a una mujer embarazada del derecho al trabajo y de los derechos asociativos a éste, como la seguridad social y la licencia por maternidad, implica generarle desigualdad en sus oportunidades no sólo a ésta sino también a la persona en gestación o nacida, llegando incluso, como se constata en algunos de los expedientes que se resuelven, a poner en riesgo la salud de la peticionaria y de la persona en gestación, por negarle a la madre el contar con la atención médica adecuada y el sustento oportuno para afrontar los gastos y condiciones médicas derivadas del ejercicio de su maternidad.

La asignación de roles sociales entre mujeres y hombres trae aparejada en muchas ocasiones la carga de responsabilidades aún mayores de un género con respecto otro, el mundo laboral no resulta ajeno a esta construcción social, las relaciones de trabajo producen y reproducen situaciones de discriminación en perjuicio de las mujeres al ejercer la maternidad, situación cuyo ejercicio reviste una importancia relevante para la sociedad.

La Organización Internacional del Trabajo ha establecido que: "La protección del embarazo y la maternidad mediante garantías contra el despido o la licencia de maternidad 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 hombres y 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"¹⁰⁰.

III.7.1 En los expedientes CONAPRED/DGAQR/1299/14/DQ//SOH/Q1197, CONAPRED/DGAQR/47/15/DQ//DF/Q47, CONAPRED/DGAQR/61/15/DQ//DF/Q61 y CONAPRED/DGAQR/201/15/DQ//QRO/Q201, la discriminación derivó en la privación del derecho al trabajo en virtud de que las partes agraviadas hicieron valer el ejercicio de la maternidad, lo cual es inaceptable y violatorias de derechos humanos.

¹⁰⁰ Organización Internacional del Trabajo; "La Hora de la Igualdad en el Trabajo, Informe Global con Arreglo al Seguimiento de la Declaración Relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo", 2003, Apartado sobre la Protección del Embarazo y la Maternidad.



"2015. Año del Generalísimo José María Morelos y Pavón".

El artículo 123 fracción V de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos establece que durante el embarazo las mujeres gozarán forzosamente de un descanso de seis semanas anteriores a la fecha aproximada del parto y seis semanas posteriores al mismo, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieran adquirido por la relación de trabajo; sin embargo, la constante es que el embarazo es una razón adicional para la discriminación laboral en contra de las mujeres, de ahí la importancia que tal derecho sustantivo se encuentre previsto en nuestra propia constitución.

En los casos de los expedientes resueltos en este punto, consistente en el hecho de que en el proceso de selección de personal de una empresa, establecimiento o institución se tiene como método pre ocupacional¹⁰¹ el examen o prueba de embarazo de las mujeres potencialmente trabajadoras, se refleja una problemática de vulneración del derecho al ejercicio de los derechos reproductivos altamente recurrente en nuestro contexto, lo que contraviene derechos protegidos, entre otros, en los artículos 123, 11 de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer y 133, fracciones XIV y XV y 170 de la Ley Federal del Trabajo, donde se prohíbe el despido por motivo de embarazo o licencia de maternidad; el desarrollar el trabajo sin que signifique un riesgo a su salud, así como la obligación de implementar la licencia de maternidad con sueldo y prestaciones sociales, entre otras.

Asimismo, la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, en el artículo 11, señala que constituye violencia laboral: la negativa ilegal a contratar a la víctima o a respetar su permanencia o condiciones generales de trabajo; la descalificación del trabajo realizado, las amenazas, la intimidación, las humillaciones, la explotación, el impedimento a las mujeres de llevar a cabo el periodo de lactancia previsto en la ley y todo tipo de discriminación por condición de género.

III.8 Respecto a la discriminación relacionada a la apariencia física, color de piel y racismo que afectó a las personas agraviadas en los expedientes CONAPRED/DGAQR/334/14/DQ//NL/Q232, CONAPRED/DGAQR/341/14/DQ//EDOMEX/Q239, CONAPRED/DGAQR/378/DQ//EDOMEX/Q276, CONAPRED/DGAQR/524/14/DQ//EDOMEX/Q422, CONAPRED/DGAQR/570/14/DQ//DF/Q468, CONAPRED/DGAQR/608/14/DQ//DF/Q506, CONAPRED/DGAQR/843/14/DQ//CHIH/Q741, CONAPRED/DGAQR/1178/14/DQ//DF/Q1076, CONAPRED/DGAQR/609/14/DQ//DF/Q507 y CONAPRED/DGAQR/706/15/DQ//TAB/Q706 este Consejo considera que:

¹⁰¹ Es la etapa posterior a la oferta de empleo y previa a la celebración del contrato laboral, al respecto consúltese: Castro Castro, José Francisco. "Discriminación en las Relaciones Laborales. Algunos casos Particulares". Catedra en Derecho en la Pontificia Universidad Católica de Chile; Revista No. 146, Marzo 2001, pág. 13.



"2015, Año del Generalísimo José María Morelos y Pavón"

Si bien las empresas, establecimientos e instituciones, pueden contar con normas, reglas o códigos de vestimenta relacionados al cumplimiento de una normativa específica o a las peculiaridades del servicio o actividades realizadas, si la motivación de privar del derecho al trabajo a una persona tiene su origen en la condición individual de la persona relacionada con su complejión, fenotipo o construcción de la imagen personal, no hay justificación para que por este motivo se le prive de su derecho al empleo.

Los conceptos de la "buena apariencia" o "adecuada presentación" son recurrentes en las normativas internas y requisitos de empleo de las empresas, establecimientos e instituciones aludidos en tales expedientes, siendo que los criterios son discrecionales y arbitrarios que no guarda ninguna relación con las aptitudes y capacidades de las personas para desempeñar una labor lo que implican sin duda discriminación.

III.8.1 El caso relacionado al color de piel de la persona, expediente CONAPRED/DGAQR/609/14/DQ//DF/Q507, constituye el ejemplo más claro de cómo es que los estigmas sociales por la apariencia fenotípica de una persona pueden impactar en el ejercicio de sus derechos; este tipo de discriminación tiene su origen en la exclusión y segregación de las que han sido víctimas ciertas personas en nuestro país por su origen étnico o racial.

La Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial refiere la prohibición de discriminación y el derecho de toda persona a la igualdad, en relación, entre otros, con "el derecho al trabajo, a la libre elección de trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo, a la protección contra el desempleo, a igual salario por trabajo igual y a una remuneración equitativa y satisfactoria".

III.9 Respecto a la discriminación relacionada a la condición de salud de las personas agraviadas, causal por la que fueron despedidas, como consta en los expedientes

CONAPRED/DGAQR/643/14/DQ//NAY/Q541,
CONAPRED/DGAQR/835/14/DQ//DF/Q733, CONAPRED/DGAQR/1196/14/DQ//NL/Q1094
CONAPRED/DGAQR/1260/14/DQ//DF/Q1158, y CONAPRED/DGAQR/149/15/DQ//EDO MEX/Q149
este Consejo considera que:

Excluir del derecho al trabajo a una persona que cuenta con una condición de salud que requiere atención, implica desconocer la dignidad esencial de alguien respecto a su calidad como ser humano, pues niega la certeza de que toda persona es susceptible de ver mermada su salud y no por ello se le debe privar de la posibilidad de contar con un empleo y su sustento.



"2015, Año del Generalísimo José María Morelos y Pavón".

Los propios mecanismos de seguridad social, obligación que tiene la persona empleadora de proporcionar como parte de los derechos al trabajo, prevén aquellas causales y procedimientos necesarios para acreditar que una persona ya no está en condiciones de desempeñar una función¹⁰², situación que en ninguno de los casos aconteció ni se acreditó por parte de la empresa empleadora, sino que simplemente al conocer el estado de salud, cuya confidencialidad es un derecho humano esencial de la persona, se les privó de su empleo sin siquiera acceder a la oportunidad de acreditar su capacidad para el desempeño de las actividades que realizaban, lo que implica un trato discriminatorio por exclusión laboral sin más evidencia que el desagrado a convivir por parte de sus empleadores.

III.10 Respecto a la discriminación acontecida en el expediente CONAPRED/DGAQR/650/14/DQ/II/DF/Q548, referida a la ocupación laboral previa de la persona agraviada, este Consejo considera que:

La exclusión a una persona de una oportunidad laboral derivada de la ocupación previa o lugar de trabajo anterior, es un claro ejemplo de materialización del prejuicio como elemento de exclusión que conllevó la discriminación en el acceso al empleo.

Otorgar un trato desigual y poco favorable a la persona bajo el único argumento del lugar donde laboró anteriormente, deja de lado sus cualidades y méritos reales sin una consideración objetiva y razonable, lo que claramente implica un menosprecio a la persona agraviada y a todas aquellas personas que se puedan encontrar en dicho supuesto.

III.11 Respecto a la discriminación acontecida en los expedientes CONAPRED/DGAQR/774/14/DQ/II/DF/Q672 y CONAPRED/DGAQR/218/15/DQ/II/BCS/Q218 referida a la condición jurídica relativa a la condición de pensión de las personas agraviadas, se considera que:

Las últimas tendencias laborales apuntan a que las personas adultas mayores y en particular quienes se encuentran en una situación de no jubilación o bien jubiladas, requiere ser cada vez más activas y productivas a efecto de solventar diversas necesidades de su vida personal, ya sea que lo hacen porque quieren o porque lo necesitan.

¹⁰² La expedición de la incapacidad es una certificación médica que toma en cuenta, además de factores puramente clínicos, la valoración de las condiciones psicofísicas del trabajador y las características y condiciones de su puesto de trabajo. Esta certificación brinda al trabajador incapacitado el acceso a subsidios económicos (totales o parciales, según el criterio de aseguramiento) que le permiten el reposo sin pérdida económica ni de su empleo, en tanto mejora su condición de salud para el desempeño de sus labores. En todo caso el empleador debe observar lo dispuesto en los artículos 21, 31, 37 y 45 de la Ley del Seguro Social vigente y los artículos 42, 476 y 477 de la Ley Federal del Trabajo.



"2015, Año del Generalísimo José María Morelos y Pavón".

Para muchas personas, esta opción representa una nueva etapa en su vida laboral, algunos se animan porque es una manera de mantenerse activos, y otros porque requieren un ingreso extra para solventar algunas de sus necesidades, esto cobra relevancia en los presentes casos en tanto que la realidad social indica que los ingresos y la seguridad social no son suficientes para cubrir los gastos actuales de muchas personas en edad de retiro laboral¹⁰³.

Con independencia de las causas por las que las personas en condición de ser pensionadas deseen incorporarse al mercado laboral, negarles dicha oportunidad en razón de la condición jurídica que guarden respecto de tal hipótesis, implica sin duda un acto de discriminación que claramente vulnera aún más las condiciones que motivaron su intención de regresar a la vida productiva, por lo que se puede decir que tal circunstancia abona directamente a mermar su proyecto de vida a partir del trato diferenciado del que fueron víctimas.

III.12. Respeto a la discriminación acontecida en el expediente CONAPRED/DGAQR/348/15/DQ/II/DF/Q349 referida al género de la persona agraviada se considera que:

En el caso concreto, debe existir el derecho de todas las personas voluntarias de recibir el mismo trato para la postulación de una actividad ubicándose en similar situación de hecho y derecho, porque la igualdad a que se refiere el artículo 1º Constitucional lo es aún ante la aplicación de un criterio de selección; permitir que por cuestión de género subsista una desigualdad, produce distinción en el ejercicio de derechos entre personas que se encuentran en la misma situación o hipótesis jurídica sin que exista para ello una justificación objetiva y razonable. Esto en razón de que ante iguales supuestos de hecho y de derecho deben corresponder idénticas consecuencias jurídicas con independencia del género de quien es el titular del derecho¹⁰⁴, situación que no aconteció ante el claro distinguo entre hombres y mujeres que se hizo en el caso de la agraviada.

¹⁰³ Encuesta Nacional sobre Discriminación en México, CONAPRED 2010, cuestionarios para grupos en situación de vulnerabilidad orientados a las personas pertenecientes a grupos que pueden ser discriminados: ¿Durante la semana pasada trabajó para sostener a su familia o cubrir alguno de sus propios gastos, al menos una hora o un día? Pag. 26.

¹⁰⁴ Sirva como criterio orientador al respecto la tesis aislada de materia constitucional emitida por la primera sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación bajo el número: 1a. XLIV/2014 (10a.), y cuyo rubro dice: **DERECHO HUMANO A LA IGUALDAD JURÍDICA. DIFERENCIAS ENTRE SUS MODALIDADES CONCEPTUALES.** Y de cuyo texto destaca: "... la segunda modalidad (igualdad sustantiva o de hecho) radica en alcanzar una paridad de oportunidades en el goce y ejercicio real y efectivo de los derechos humanos de todas las personas, lo que conlleva a que en algunos casos sea necesario remover y/o



"2015. Año del Generalísimo José María Morelos y Pavón"

El artículo 11 de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer destaca la obligación de asegurar a las mujeres, condiciones de igualdad en el ámbito laboral y los mismos derechos con los hombres.

III.13 Respeto de los expedientes donde las personas peticionarias y agraviadas solicitan diversas pretensiones de naturaleza económica.

CONAPRED/DGAQR/284/14/DQ/II/DF/Q182, CONAPRED/DGAQR/331/14/DQ/II/DF/Q229,
CONAPRED/DGAQR/609/14/DQ/II/DF/Q507, CONAPRED/DGAQR/697/14/DQ/II/BC/Q595
CONAPRED/DGAQR/731/14/DQ/II/BC/Q629, CONAPRED/DGAQR/812/14/DQ/II/BC/Q710,
CONAPRED/DGAQR/1334/14/DQ/II/DF/Q1232 y CONAPRED/DGAQR/333/15/DQ/II/VER/Q333 y
CONAPRED/DGAQR/632/15/DQ/II/SON/Q632, este Consejo considera que:

Es necesario dejar claro que para que una pretensión indemnizatoria pudiera prosperar debe existir un daño que por el cual se deba responder, acreditando el nexo causal¹⁰⁵ entre éste y la conducta discriminatoria; por lo que en los presentes casos y toda vez que no existieron los elementos de convicción suficientes para acreditar el pago de una contraprestación económica con motivo del hecho discriminatorio a las personas agraviadas, este Consejo se ve imposibilitada para determinar los alcances de la compensación requerida por lo que no ha lugar otorgarla¹⁰⁶.

disminuir los obstáculos sociales, políticos, culturales, económicos o de cualquier otra índole que impidan a los integrantes de ciertos grupos sociales vulnerables gozar y ejercer tales derechos. Por ello, la violación a este principio surge cuando existe una discriminación estructural en contra de un grupo social o sus integrantes individualmente considerados y la autoridad no lleva a cabo las acciones necesarias para eliminar y/o revertir tal situación; además, su violación también puede reflejarse en omisiones, en una desproporcionada aplicación de la ley o en un efecto adverso y desproporcional de cierto contenido normativo en contra de un grupo social relevante o de sus integrantes, con la diferencia de que, respecto a la igualdad formal los elementos para verificar la violación dependerán de las características del propio grupo y la existencia acreditada de la discriminación estructural y/o sistemática...

¹⁰⁵ Sirva de criterio orientador la tesis aislada 1a. CCXLIII/2014 (10a.) cuyo rubro dice **RESPONSABILIDAD SUBJETIVA, PARA QUE SE ACTUALICE ES NECESARIO ACREDITAR EL NEXO CAUSAL**; y en cuyo texto se lee: "Para que se actualice la responsabilidad subjetiva es necesario que el daño experimentado sea consecuencia de la conducta del agente, de lo contrario, se le impondría responsabilidad a una persona que nada tiene que ver con el daño ocasionado. Ahora bien, el problema causal se presenta de forma especialmente aguda cuando se reconoce o establece que, como es normal en la vida social, todos los hechos, inclusive los dañosos, son consecuencia de la concurrencia de una extraordinaria pluralidad de circunstancias; de ahí que el nexo causal entre la conducta imputable al demandado y el efecto adverso que de ésta deriva para el demandante, debe estar debidamente acreditado, porque el origen de la responsabilidad gravita precisamente en la atribución del hecho dañoso al demandado. Así, dicha responsabilidad supone la atribución de la autoría de un hecho que tenga la eficacia causal suficiente para generar el resultado". Época: Décima Época, Registro 2006807, Instancia: Primera Sala, Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Libro 7, Junio de 2014, Tomo I, Materia(s): Civil, Página: 461, Amparo directo 30/2013 y Amparo directo 31/2013.

¹⁰⁶ Al respecto el amparo en revisión 992/2014 resuelto por la Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, pág. 58., menciona: "Al hablar de una adecuación, esta Primera Sala reitera que la indemnización otorgada debe ser comparable con la gravedad del daño sufrido a consecuencia del acto discriminatorio.



"2015, Año del Generalísimo José María Morelos y Pavón"

Lo anterior con independencia de las prestaciones y derechos laborales vulnerados a las personas en aquellos casos en los que ya existía una relación laboral constituida contractualmente o de hecho, y que son materia de las acciones oportunas ante la autoridad laboral competente.

Por lo que se refiere exclusivamente a los expedientes de queja: CONAPRED/DGAQR/697/14/DQ//BC/Q595, CONAPRED/DGAQR/731/14/DQ//BC/Q629 y CONAPRED/DGAQR/812/14/DQ//BC/Q710; resalta a este Consejo la reiteración del promovente de las quejas en ser víctima de una reparación económica con motivo de los hechos expuestos en sus escritos de queja, siendo que en todos los casos abona las mismas pruebas con la intención de acreditar el nexo causal entre la conducta discriminatoria y el presunto daño económico que pretende le sea reparado, las cuales resultan ineficaces para tales efectos por tratarse de copias fotostáticas simples de deudas por él contraídas; es decir, no existe convicción de que fueron originadas por el acto de discriminación atribuido a los particulares en los procesos de vacantes de empleo, por lo anterior resulta manifiesto que en todas las actuaciones del peticionario es recurrente la pretensión de acreditar un daño económico personal con las mismas constancias de gastos por éste efectuados sin que tengan relación con la variedad de asuntos, hechos y supuestos de los que se queja en los diversos expedientes aquí resueltos. Por lo anterior, no ha lugar a otorgar el pago de indemnización en los expedientes aquí señalados.

Al respecto, la Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha establecido que, en relación con la discriminación en el ámbito laboral, "la fijación de una indemnización por parte del juzgador estará condicionada a la existencia de un daño".¹⁰⁷

III.12 Respecto a los expedientes en los que las personas agraviadas expresan situaciones referentes a la vulneración de derechos de naturaleza laboral, registrados bajo los números CONAPRED/DGAQR/284/14/DQ//DF/Q182, CONAPRED/DGAQR/570/14/DQ//DF/Q468, CONAPRED/DGAQR/609/14/DQ//DF/Q507, CONAPRED/DGAQR/835/14/DQ//DF/Q733, CONAPRED/DGAQR/843/14/DQ//CHIH/Q741, CONAPRED/DGAQR/1193/14/DQ//DF/Q1091, CONAPRED/DGAQR/1260/14/DQ//DF/Q1158,

compensando íntegramente tal situación, sin que la previa nulidad declarada respecto al acto cuestionado implique de manera necesaria y forzosa que se deba imponer una indemnización monetaria".

¹⁰⁷ Tesis 1a. III/2015 (10a.). Primera Sala, Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Libro 14, Décima Época, enero de 2015, Tomo I, 2008260, p. 757.



"2015, Año del Generalísimo José María Morelos y Pavón".

CONAPRED/DGAQR/1334/14/DQ/II/DF/Q1232, CONAPRED/DGAQR/24/15/DQ/II/NL/Q24,
CONAPRED/DGAQR/47/15/DQ/II/DF/Q47, CONAPRED/DGAQR/61/15/DQ/II/DF/Q61,
CONAPRED/DGAQR/149/15/DQ/II/EDOMEX/Q149, CONAPRED/DGAQR/174/15/DQ/II/CHIS/Q174 y
CONAPRED/DGAQR/421/15/DQ/II/DF/Q421, este Consejo considera que:

El ordenamiento laboral sustantivo mexicano habilita a las autoridades laborales para imponer medidas reparatorias de carácter pecuniario y restitutivo ante la violación de derechos laborales asociados a una relación de trabajo. En los expedientes indicados en el presente punto quedó suficientemente acreditada la relación entre los hechos acontecidos y el acto de discriminación sufrido por las personas agraviadas, ello por presunción legal y humana, las probanzas aportadas por las personas interesadas y por la omisión imputable a la presunta responsable de no expresarse sobre los hechos materia de queja, acciones discriminatorias que devinieron y propiciaron la terminación de la relación laboral entre las personas agraviadas y las empresas, establecimientos o instituciones donde laboraban.

Si bien este Consejo está impedido competencialmente por materia para pronunciarse sobre la eficacia o no de las prestaciones derivadas de la vulneración a los derechos laborales de las personas agraviadas, sí considera oportuno que en todos aquellos casos en los que sí dilucide una controversia laboral ante las autoridades jurisdiccionales pertinentes, se de vista de las consideraciones aquí expuestas; lo anterior a efecto de que la autoridad laboral conducente tome en consideración los efectos expuestos de la discriminación acreditada en la presente resolución por disposición en el ejercicio de sus atribuciones y competencias pertinentes. Lo anterior toda vez que los efectos de las medidas administrativas y de reparación que este Consejo emite no suplen ni sustituyen aquellas responsabilidades y obligaciones legales que con motivo de otros procedimientos jurisdiccionales pudieran tener las partes en los expedientes en este punto enunciados.

Por lo anterior, y ante la actitud de las particulares responsables se atenta contra un importante conjunto de derechos humanos que son protegidos por el sistema jurídico nacional y en los tratados internacionales, mismos que se señalan a continuación:

—El derecho a la igualdad y no discriminación teniendo como consecuencia inmediata la prohibición de toda conducta discriminatoria que tenga por objeto o resultado la afectación o menoscabo de un derecho humano o libertad de las personas, como lo establece el párrafo quinto del artículo 1º de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en concordancia con tratados internacionales ratificados por México, como los artículos 2º y 26 del Pacto Internacional de los Derechos Civiles y Políticos; 2º del Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales; 1º y 24 de la Convención Americana

“2015, Año del Generalísimo José María Morelos y Pavón”

sobre Derechos Humanos; y 3º del Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales y 2 de la Ley Federal del Trabajo.

Igualmente se retoma esa prohibición en el artículo 4 de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación; cuyo artículo 1º, párrafo segundo, fracción III de la citada Ley Federal define la discriminación en los términos siguientes:

[...] se entenderá por discriminación toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que, por acción u omisión, con intención o sin ella, no sea objetiva, racional ni proporcional y tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades, cuando se base en uno o más de los siguientes motivos: el origen étnico o nacional, **el color de piel**, la cultura, el sexo, el género, **la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud o jurídica**, la religión, **la apariencia física, las características genéticas**, la situación migratoria, **el embarazo**, la lengua, las opiniones, **las preferencias sexuales**, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, **las responsabilidades familiares**, el idioma, los antecedentes penales o **cualquier otro motivo** [El resaltado es nuestro].

Además, de que el artículo 9, fracciones III y XXVIII de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación vigente señala como discriminación:

III. Prohibir la libre elección de empleo, o restringir las oportunidades de acceso, permanencia y ascenso en el mismo;

XXVIII. Realizar o promover violencia física, sexual, o psicológica, patrimonial o económica por la edad, género, discapacidad, apariencia física, forma de vestir, hablar, gesticular o por asumir públicamente su preferencia sexual, o por cualquier otro motivo de discriminación;

—**Se vulneró en todos los casos el derecho al trabajo digno** previsto en los artículos 123 constitucional; 23 de la Declaración Universal de los Derechos de los Derechos Humanos; 6 y 7 del Pacto Internacional de los Derechos Económicos Sociales y Culturales; 1 del Convenio 111 de la Organización Internacional del Trabajo relativo a la Discriminación en materia de Empleo y Ocupación; XIV de la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre; 6 y 7 inciso e) del Protocolo adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de derechos económicos, sociales y culturales “Protocolo de San Salvador”.



"2015. Año del Generalísimo José María Morelos y Pavón".

Se establece que toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil, a condiciones equitativas y satisfactorias en el mismo. En particular, debe asegurarse a las mujeres condiciones de trabajo no inferiores a las de los hombres, con salario igual por trabajo igual, condiciones de existencia dignas para ellas y para sus familias.

Como **conclusiones**, cabe destacar las siguientes:

1. La omisión de respuesta a la solicitud de informe remitida por este Consejo, tuvo como efecto el tener por ciertas las conductas o prácticas discriminatorias, en el ámbito laboral, que se atribuyeron por las personas peticionarias, dentro de los procedimientos de queja, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 63 séptimus de la Ley Federal para Prevenir y la Discriminación.
2. En todos los casos que se resuelven se manifestó la discriminación como un elemento que propició la limitación de las personas en el derecho de acceso al trabajo o inclusión laboral, así como la exclusión de la relación laboral, con la concerniente vulneración también de derechos asociados a la relación laboral.
3. Los actos de discriminación reflejados en las políticas de contratación y requisitos de las empleadoras, con inclusión de los contenidos de las convocatorias, así como en el trato dado por el personal gerencial o reclutador de las particulares responsables vulneraron directamente el principio y derecho de igualdad y no discriminación, al negarles u obstaculizarles la posibilidad de acreditar sus capacidades y méritos para la potencial incorporación a una relación de trabajo o permanencia en ésta; sin que resultara razonable en ninguno de los casos resueltos el que se les haya excluido o segregado a las agraviadas por una condición o situación personal ajena a la aptitud para la ocupación o permanencia en un empleo, situación que contravienen las disposiciones del artículo 1ero constitucional.
4. Las violaciones al derecho a la igualdad y no discriminación, así como al trabajo, estuvieron presentes también en los casos expuestos donde se negó la permanencia en el empleo, de forma injustificada y arbitraria, por los motivos prohibidos de discriminación indicados en la presente resolución por disposición.
5. Por lo anterior, en virtud de todo lo señalado y de conformidad con las atribuciones de este Consejo, se acredita la discriminación cometida por las particulares responsables señaladas en la presente resolución en agravio de las personas peticionarias y agraviadas en cada uno de los expedientes analizados, por lo que además de las medidas administrativas y de reparación que se imponen por este Consejo en la presente, de conformidad con el artículo 83 Ter de la Ley Federal para



"2015, Año del Generalísimo José María Morelos y Pavón".

Prevenir y Eliminar la Discriminación, se dará vista de la presente resolución por disposición a las autoridades que a continuación se detallan conforme al marco de atribuciones:

- a) Respecto de los expedientes CONAPRED/DGAQR/284/14/DQ//DF/Q182, CONAPRED/DGAQR/331/14/DQ//DF/Q229, CONAPRED/DGAQR/1334/14/DQ//DF/Q1232, CONAPRED/DGAQR/47/15/DQ//DF/Q47 y CONAPRED/DGAQR/61/15/DQ//DF/Q61 se informará de la presente resolución por disposición a la Procuraduría de Justicia del Distrito Federal, para que a través de la Dirección General de Derechos Humanos de dicha dependencia se puedan iniciar, o en su caso continuar las investigaciones pertinentes.
- b) Respecto del expediente CONAPRED/DGAQR/643/14/DQ//NAY/Q541 se informará de la presente resolución por disposición a la Fiscalía General del Estado de Nayarit, para que dicha autoridad de considerarlo pertinente pueda iniciar las investigaciones pertinentes.
- c) Respecto del expediente CONAPRED/DGAQR/1299/14/DQ//SON/Q1197 se informará de la presente resolución por disposición al Procurador General de Justicia del Estado de Sonora, para que dicha autoridad de considerarlo pertinente pueda iniciar las investigaciones pertinentes.
- d) Respecto del expediente CONAPRED/DGAQR/24/15/DQ//NL/Q24 se informará de la presente resolución por disposición a la Dirección de Derechos Humanos y Participación Ciudadana de la Procuraduría General de Justicia del Estado de Nuevo León, para que dicha autoridad, de considerarlo pertinente, pueda iniciar las investigaciones o canalizaciones pertinentes.
- e) Respecto del expediente CONAPRED/DGAQR/201/15/DQ//QRO/Q201 se informará de la presente resolución por disposición al Procurador General de Justicia del Estado de Querétaro, para que dicha autoridad, de considerarlo pertinente, pueda iniciar las investigaciones o canalizaciones pertinentes.
- f) Respecto del expediente CONAPRED/DGAQR/284/14/DQ//DF/Q182, se dará vista de la presente resolución por disposición a la presidencia de la Junta Especial No. 6 de la Local de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal, para el momento de emitir laudo.
- g) Respecto del expediente CONAPRED/DGAQR/570/14/DQ//DF/Q468, se dará vista de la presente resolución por disposición a la presidencia de la Junta Especial No. 4 de la Local de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal, para el momento de emitir laudo.



"2015. Año del Generalísimo José María Morelos y Pavón".

- h) Respecto del expediente CONAPRED/DGAQR/835/14/DQ//DF/Q733, se dará vista de la presente resolución por disposición a la presidencia de la Junta Especial No. 2 de la Local de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal, para el momento de emitir laudo.
- i) Respecto del expediente CONAPRED/DGAQR/1260/14/DQ//DF/Q1158, se dará vista de la presente resolución por disposición a la presidencia de la Junta Especial No. 12 de la Local de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal, para el momento de emitir laudo.
- j) Respecto del expediente CONAPRED/DGAQR/1334/14/DQ//DF/Q1232, se dará vista de la presente resolución por disposición a la presidencia de la Junta Especial No. 9 de la Local de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal, para el momento de emitir laudo.
- k) Respecto del expediente CONAPRED/DGAQR/24/15/DQ//NL/Q24, se dará vista de la presente resolución por disposición a la presidencia de la Junta Especial No. 1 de la Local de Conciliación y Arbitraje del Estado de Nuevo León, para que el momento de emitir laudo.
- l) Respecto del expediente CONAPRED/DGAQR/47/15/DQ//DF/Q47, se dará vista de la presente resolución por disposición a la presidencia de la Junta Especial No. 16 de la Local de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal, para el momento de emitir laudo.
- m) Respecto del expediente CONAPRED/DGAQR/61/15/DQ//DF/Q61, se dará vista de la presente resolución por disposición a la presidencia de la Junta Especial No. 9 de la Local de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal, para el momento de emitir laudo.
- n) Respecto del expediente CONAPRED/DGAQR/174/15/DQ//CHIS/Q174, se dará vista de la presente resolución por disposición a la presidencia de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje de Tuxtla Gutiérrez, Chiapas, para el momento de emitir laudo.
- o) Respecto del expediente CONAPRED/DGAQR/149/15/DQ//EDOMEX/Q149, se dará vista de la presente resolución por disposición a la presidencia de la Junta Especial No. 8 de Conciliación y Arbitraje de Cuautitlán Izcalli, para el momento de emitir laudo.



"2015. Año del Generalísimo José María Morelos y Pavón"

- p) Respecto del expediente CONAPRED/DGAQR/1185/14/DQ//MOR/Q1083, y CONAPRED/DGAQR/706/15/DQ//TAB/Q706 se dará vista de la presente resolución por disposición a la Coordinación de Datos Personales del Instituto Nacional de Transparencia, Acceso a la Información y Protección de Datos Personales, a efecto de que realice las gestiones solicitadas por las partes peticionarias
- q) Respecto de los expedientes CONAPRED/DGAQR/284/14/DQ//DF/Q182 y CONAPRED/DGAQR/331/14/DQ//DF/Q229 se dará vista a la Delegación Federal del Trabajo del Distrito Federal para que por conducto de la Inspección Federal del Trabajo realice las verificaciones correspondientes.
- r) Respecto del expediente CONAPRED/DGAQR/349/15/DQ//DF/Q349 dese vista de la presente resolución por disposición al [REDACTED] para que en el marco de sus atribuciones institucionales pueda realizar las gestiones necesarias a efecto de garantizar el principio máximo de la igualdad en su vertiente de equidad de género respecto al trato y oportunidades que tienen las colaboradoras mujeres de dicha institución.
- s) Respecto del expediente CONAPRED/DGAQR/774/14/DQ//DF/Q672 dese vista de la presente resolución por disposición a la Dirección General del Instituto Nacional de las Personas Adultas Mayores para que en el marco de sus atribuciones institucionales pueda realizar las gestiones necesarias a efecto de garantizar el principio máximo de no discriminación en los programas de capacitación para el trabajo y ocupación del tiempo libre de las personas adultas mayores con independencia de su condición jurídica relativa a su pensión.
- t) Dese vista de la presente resolución por disposición al Instituto Nacional de las Mujeres para que de conformidad con el artículo 29 de la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres realice en el marco de sus atribuciones todas las acciones tendientes a efecto de hacer constar la prevalencia de la vulneración laboral por discriminación de las mujeres embarazadas como consta en los expedientes analizados.
- u) Dese vista de la presente resolución por disposición a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social para que de conformidad con el artículo 40 fracciones I y II de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal realice en el marco de sus atribuciones todas las acciones tendientes a efecto de garantizar la no vulneración por discriminación de los derechos aquí plasmados en los casos particulares resueltos.



"2015. Año del Generalísimo José María Morelos y Pavón".

- v) Respecto del expediente CONAPRED/DGAQR/856/15/DQ/II/VER/Q856 dese vista de la presente resolución por disposición al Secretario Nacional del [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] para que en el marco de sus competencias sindicales pueda intervenir en el ánimo de la resolución de conflictos entre la peticionaria agraviada y el Secretario Estatal de Veracruz de dicha organización sindical.

IV. REPARACIÓN DEL DAÑO.

De conformidad con los artículos 83 y 83 bis de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación y el artículo QUINTO de los Lineamientos que regulan la aplicación de las medidas administrativas y de reparación del daño en casos de discriminación, se establece que el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, para el establecimiento de las medidas administrativas y de reparación, de buena fe y a verdad sabida, tomará en consideración las particularidades de cada caso graduándolas en un sentido de lógica y equidad.

Asimismo, se indica en el lineamiento SÉPTIMO que el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación "valorará las pretensiones de la víctima de los actos, omisiones o prácticas sociales discriminatorias en el caso concreto, de conformidad con el principio de proporcionalidad, determinándolas, mediante resolución, fundada y motivada. Considerará para ello el nexo causal de la discriminación y el daño identificado; la naturaleza y, de ser el supuesto, el monto del daño material e inmaterial; así como su razonabilidad e integralidad".

Por otra parte, en el OCTAVO lineamiento se indica que las medidas impuestas no tienen por objeto el "enriquecimiento ni empobrecimiento para las víctimas de discriminación más allá del daño causado [...]".

Con motivo de que no es posible restituir plenamente los derechos conculcados a las personas agraviadas, por ser en todos los casos actos naturaleza jurídica laboral y materialmente consumados, con independencia de las atribuciones, materia y competencia de otras autoridades jurisdiccionales, este Consejo considera pertinente establecer medidas de administrativas y de reparación de carácter estructural, que sean tendientes a que los actos y prácticas de discriminación, como los acontecidos, no vuelvan a repetirse, buscando que se sensibilicen los particulares responsables sobre la cultura de la igualdad y la no discriminación y modifiquen sus políticas de contratación y permanencia en el empleo, bajo esa perspectiva, aunado a la disculpa que se debe otorgar a las personas agraviadas con motivo de las violaciones de las que fueron víctimas.

"2015, Año del Generalísimo José María Morelos y Pavón"

Como criterio para la imposición de las medidas administrativas y de reparación, de conformidad con el artículo 84, fracción IV de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, procede la aplicación de las siguientes:

V.- MEDIDAS ADMINISTRATIVAS Y DE REPARACIÓN

V.1 MEDIDAS ADMINISTRATIVAS

PRIMERA. El personal gerencial, de recursos humanos y responsable directo de los actos de discriminación cometidos en las empresas, instituciones y establecimientos aludidos en la presente resolución por disposición recibirán un curso de sensibilización sobre el derecho a la no discriminación en el ámbito del trabajo, el cual se impartirá o coordinará¹⁰⁸ a través de la Subdirección de Medidas Administrativas de este Organismo, de conformidad con el artículo 83, fracción I de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, y los lineamientos DÉCIMOQUINTO y DÉCIMOSEXTO de los Lineamientos que regulan la aplicación de las medidas administrativas y de reparación del daño en casos de discriminación.

SEGUNDA. El personal gerencial, de recursos humanos y representante de las empresas, instituciones y establecimientos aludidos en la presente resolución por disposición, fijará en sus espacios de labores los carteles respecto al derecho a la no discriminación que, en su versión electrónica, le proporcionará este Consejo, donde promuevan la igualdad y la no discriminación conforme al artículo primero constitucional, en términos del artículo 83, fracción II de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación y los lineamientos DECIMOSÉPTIMO Y DECIMONOVENO de los Lineamientos que regulan la aplicación de las medidas administrativas y de reparación del daño en casos de discriminación.

TERCERA. El Conapred colocará en su página web la versión pública de la presente resolución por disposición, con fundamento en el artículo 83, fracción IV de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.

El plazo para cumplir con estas medidas administrativas no podrá exceder de **30 días hábiles** contados a partir de la notificación de la presente resolución, el soporte documental relativo al cumplimiento de dichas medidas será remitido oportunamente

¹⁰⁸ El curso que se imparte de forma gratuita por este Consejo puede ser presencial o en línea. Este Consejo, determinará, a través de la Subdirección de Medidas Administrativas, la forma en que se impartirá en cada caso



"2015, Año del Generalísimo José María Morelos y Pavón".

y mediante informe a la Subdirección de Medidas Administrativas de este Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación dentro del plazo señalado.

V.2 MEDIDAS DE REPARACIÓN

PRIMERA. La persona representante legal o quien ejerza la gerencia de la empresa, institución o establecimiento responsable de los actos de discriminación, brindará una disculpa por escrito a las personas agraviadas por la discriminación de la que fueron víctimas, de conformidad con el artículo 83 Bis, fracción IV de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.

SEGUNDA. De igual manera, la persona propietaria y/o representante legal de cada una de las empresas, instituciones o establecimientos responsables, mediante una exhorto transmitirá a su personal de recursos humanos el compromiso y obligación del centro de trabajo de no realizar actos, omisiones o prácticas de discriminación ni de violencia en contra de las personas que pretenden laborar o laboren en el mismo; lo anterior, de conformidad con el artículo 83 Bis, fracción V de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación y el lineamiento TRIGÉSIMO QUINTO, fracción IX de los Lineamientos que regulan la aplicación de las medidas administrativas y de reparación del daño en casos de discriminación.

TERCERA. Respecto a los expedientes aludidos en el punto III.2, sobre la negativa a la permanencia en el empleo, la persona propietaria y/o representante legal de cada una de las empresas, instituciones o establecimientos responsables de discriminación, generará o modificará la normatividad interna ya existente, donde consten sus políticas de permanencia y ascenso en el empleo, así como las condiciones laborales, bajo una perspectiva de no discriminación, igualdad formal y sustantiva y de inclusión laboral, del personal que ahí labore, garantizando que bajo ninguna circunstancia algún motivo prohibido de discriminación sea causa de terminación de la relación laboral o de denegación de prestaciones y condiciones de trabajo.

Se establecerá, además, al interior de las empresas, instituciones o establecimientos responsables un comité de seguimiento y supervisión de la política de inclusión laboral, así como un mecanismo para la captación interna y atención inmediata de quejas que con motivo de actos de discriminación en las relaciones laborales ahí establecidas, garantice la perspectiva de no discriminación, el respeto a la dignidad de las personas y un ambiente laboral libre de violencia.

Esto con fundamento en el artículo 83 Bis, fracción V de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación y el lineamiento TRIGÉSIMO QUINTO, fracciones I y III



"2015, Año del Generalísimo José María Morelos y Pavón"

de los Lineamientos que regulan la aplicación de las medidas administrativas y de reparación del daño en casos de discriminación.

CUARTA. Respecto a los expedientes aludidos en el punto III.3, con respecto al contenido y la publicación de las convocatorias de alguna oferta laboral, la persona propietaria, representante legal o relacionada con el área administrativa o de recursos humanos de cada una de las empresas, instituciones o establecimientos responsables de discriminación, generará o modificará la normatividad interna ya existente, donde consten sus políticas de contratación, así como el contenido y publicación de vacantes bajo una perspectiva de no discriminación de las personas, garantizando que bajo ninguna circunstancia las mismas sean causa de un trato diferenciado, traducido en exclusión o restricción, de las personas postulantes por un motivo prohibido de discriminación.

De igual manera, deberán modificar el contenido de éstas, a fin de que las mismas se ajusten al respeto de los derechos de no discriminación e igualdad previstos en el artículo 1ero constitucional, y en su caso retirarán aquellas vacantes o convocatorias de empleo que contengan sesgos discriminatorios contrarios a dicho al ordenamiento constitucional publicándolas nuevamente conforme al mismo.

De conformidad con el artículo 83 Bis, fracción V de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación y el lineamiento TRIGÉSIMO QUINTO, fracción I de los Lineamientos que regulan la aplicación de las medidas administrativas y de reparación del daño en casos de discriminación.

El plazo para cumplir con estas medidas de reparación no podrá exceder de **90 días hábiles** contados a partir de la notificación de la presente resolución y el soporte documental relativo al cumplimiento de dichas medidas será remitido, mediante informe y oportunamente, a la Subdirección de Medidas Administrativas de este Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación dentro del plazo señalado.

Con fundamento en los artículos 79 y 87 de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, serán concluidos los expedientes indicados por haberse concluido la Resolución por Disposición, quedando abierto exclusivamente para los efectos de su seguimiento, a fin de verificar la aplicación de las medidas administrativas y de reparación establecidas, acorde con el capítulo IV de los Lineamientos que regulan la aplicación de las medidas administrativas y de reparación del daño en caso de discriminación. Notifíquese a las partes la presente resolución.

** Lo testado se elimina por contener datos personales ajenos y/o confidenciales de conformidad con los artículos 18 y 20 fracción IV de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública gubernamental, así como el artículo 41 párrafo segundo del Reglamento de la misma ley y los Lineamientos para la elaboración de Versiones Públicas por parte de las Dependencias y Entidades de la Administración Pública Federal.



CONSEJO NACIONAL PARA
PREVENIR LA DISCRIMINACIÓN

"2015. Año del Generalísimo José María Morelos y Pavón"

**MTRA. HILDA TÉLLEZ LINO,
DIRECTORA GENERAL ADJUNTA DE QUEJAS**

C.c.p. Lic. Juan Manuel Pérez Cova, Director General de Derechos Humanos de la Procuraduría General de Justicia del Distrito Federal, para su conocimiento. Calle Gabriel Hernández No. 56 Planta Baja, Colonia Doctores, Delegación Cuauhtémoc, México, Distrito Federal, C.P. 06720.

C.c.p. Lic. Edgar Veytia, Fiscal General del Estado de Nayarit, Avenida Tecnológico No. 3200 Ote., Boulevard Luis Donaldo Colosio y Girasol, Ciudad Industrial, Tepic, Nayarit; CP 63175. Tel. (31)11266000 ext. 17023.

C.c.p. Mtro. Carlos Alberto Navarro Sugich, Procurador General de Justicia del Estado de Sonora. Calle Rosales y Paseo del Canal, Edificio Sur, Colonia Centro, Hermosillo, Sonora C.P. 83000. Tel. (662)2594800

C.c.p. Lic. Elvira González Rodríguez, Directora de Derechos Humanos y Vinculación Ciudadana de la Procuraduría General de Justicia del Estado de Nuevo León, Calle Melchor Ocampo No. 470 Pte., entre Rayón y Aldama, Colonia Centro, Monterrey, Nuevo León, C.P. 64000. Tel. (81)20204128.

C.c.p. Lic. Arsenio Durán Becerra, Procurador General de Justicia del Estado de Querétaro. Autopista México-Querétaro No. 2060, Col. Centro Sur, Santiago de Querétaro, Oro., C.P. 76090. Tel. (442)2387600

C.c.p. Lic. Alejandro Rivas Vigil, Presidente de la Junta Especial No. 6 de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal. Dr. Río de la Loza No. 68, Colonia Doctores, Delegación Cuauhtémoc, México, D.F., C.P. 06720. Tel. (55)51341746

C.c.p. Lic. Martha Angélica Gómez Vázquez, Presidenta de la Junta Especial No. 4 de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal. Dr. Río de la Loza No. 68, Colonia Doctores, Delegación Cuauhtémoc, México, D.F., C.P. 06720. Tel. (55) 51341630.

C.c.p. Lic. María de la Luz Casas González, Presidenta de la Junta Especial No. 2 de la Local de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal. Dr. Río de la Loza No. 68, Colonia Doctores, Delegación Cuauhtémoc, México, D.F., C.P. 06720. Tel. (55)51341678.

C.c.p. Lic. Flor Moreno Ponce, Presidenta de la Junta Especial No. 12 de la Local de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal. Dr. Río de la Loza No. 68, Colonia Doctores, Delegación Cuauhtémoc, México, D.F., C.P. 06720. Tel. (55)51341703.

C.c.p. Lic. José Luis Huarota Gutiérrez, Presidente de la Junta Especial No. 9 de la Local de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal. Dr. Río de la Loza No. 68, Colonia Doctores, Delegación Cuauhtémoc, México, D.F., C.P. 06720. Tel. (55)51341639.

C.c.p. Lic. Victor Manuel Ponce Rosendo, Presidente de la Junta Especial No. 1 de la Local de Conciliación y Arbitraje del Estado de Nuevo León, Calle Alejandro de Humboldt No. 800 Poniente, Col. Mirador, Monterrey, Nuevo León, C.P. 64000. (81)20202626 ext. 2638

C.c.p. Lic. Severino Tapia León, Presidente de la Junta Especial No. 16 de la Local de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal. Dr. Río de la Loza No. 68, Colonia Doctores, Delegación Cuauhtémoc, México, D.F., C.P. 06720. Tel. (55)51341601.

C.c.p. Lic. Juan Francisco Martínez García, Presidente de la Junta Especial No. 8 de la Local de Conciliación y Arbitraje Cuautitlán Izcalli, Av. Primero de Mayo S/N Esq. Avenida los Reyes Int. 202, Col. Centro Urbano, Cuautitlán Izcalli, Estado de México; C.P. 54700. Tel. (55)58817463.

C.c.p. Lic. Carlos Enrique Martínez Vázquez, Presidente de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje de Tuxtla Gutiérrez, Chiapas. Libramiento Norte Oriente No. 2100 Edificio C, Fraccionamiento el Bosque de la Magistratura Superior del Estado, Tuxtla Gutiérrez, Chiapas, C.P. 29047. Tel. (961)6178700 ext. 8720.

C.c.p. Lic. Luis Gustavo Parra Noniega, Titular de la Coordinación de Datos Personales del Instituto Nacional de Transparencia, Acceso a la Información y Protección de Datos Personales, Avenida Insurgentes Sur No. 3211, Colonia Insurgentes Cuicuilco, Delegación Coyoacán, México D.F., C.P. 04530. Tel. (55)50042415

C.c.p. Lic. Alejandro Bautista García, Delegado Federal del Trabajo en el Distrito Federal, Avenida Azcapotzalco - La Villa No. 311, piso 2, edificio 3, Colonia Barrio de Santo Tomás, Delegación Azcapotzalco, México D.F., C.P. 02020. Tel. (55)50023300 ext. 3349.

C.c.p. [REDACTED]

C.c.p. C. Aracely Escalante Jasso, Directora General del Instituto Nacional de las Personas Adultas Mayores, Calle Petén No. 419, Colonia Narvarte, Delegación Benito Juárez, México D.F., C.P. 03020. Tel. (55)55361143.



"2015. Año del Generalísimo José María Morelos y Pavón"

DIRECCIÓN GENERAL ADJUNTA DE QUEJAS

RESOLUCIÓN POR DISPOSICIÓN: 12/2015

EXP. CONAPRED/DGAQR/270/14/DQ//DF/Q168 y OTROS¹

ANEXO 1

—Expediente CONAPRED/DGAQR/270/14/DQ//DF/Q168, establecimiento educativo denominado "[REDACTED] d [REDACTED]" [REDACTED] s [REDACTED] ubicado en [REDACTED]
[REDACTED]

—Expediente CONAPRED/DGAQR/284/14/DQ//DF/Q182, empresa denominada "[REDACTED] as [REDACTED] n [REDACTED]", [REDACTED]
[REDACTED] b [REDACTED] l [REDACTED]" [REDACTED]
[REDACTED]

—Expediente CONAPRED/DGAQR/331/14/DQ//DF/Q229, empresa denominada "[REDACTED] n [REDACTED] n [REDACTED] g [REDACTED]", [REDACTED]
ubicada en [REDACTED] a [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED]
[REDACTED]

—Expediente CONAPRED/DGAQR/334/14/DQ//NL/Q232, empresa denominada "[REDACTED] d [REDACTED]", [REDACTED] ubicada en [REDACTED]
[REDACTED] a [REDACTED] b [REDACTED]
[REDACTED]

—Expediente CONAPRED/DGAQR/341/14/DQ//EDOMEX/Q239, en presa denominada "[REDACTED] d [REDACTED]", [REDACTED] ubicada en [REDACTED]
[REDACTED] a [REDACTED] b [REDACTED]
[REDACTED]

—Expediente CONAPRED/DGAQR/378/14/DQ//EDOMEX/Q276, establecimiento denominado "[REDACTED] te [REDACTED] [REDACTED]" ubicado en [REDACTED]

¹ Los cuales se precisan en la presente resolución



"2015, Año del Generalísimo José María Morelos y Pavón".

[REDACTED]
[REDACTED]
—Expediente CONAPRED/DGAQR/399/14/DQ/II/EDOMEX/Q297, empresa denominada ' [REDACTED] n [REDACTED] [REDACTED] ' [REDACTED], ubicada en [REDACTED] [REDACTED]
[REDACTED]

—Expediente CONAPRED/DGAQR/410/14/DQ/III/TAB/Q308, establecimiento denominado ' [REDACTED] s [REDACTED] ' ubicado en [REDACTED]
[REDACTED], [REDACTED]

—Expediente CONAPRED/DGAQR/492/14/DQ/III/DF/Q390, establecimiento mercantil denominado ' [REDACTED] a [REDACTED] á [REDACTED] ' perteneciente a [REDACTED] a [REDACTED], [REDACTED], ubicada en [REDACTED]
[REDACTED], [REDACTED], [REDACTED], [REDACTED]
[REDACTED]

—Expediente CONAPRED/DGAQR/524/14/DQ/II/EDOMEX/Q422, establecimiento mercantil denominado ' [REDACTED] a [REDACTED] á [REDACTED] ', perteneciente a ' [REDACTED] a [REDACTED] t [REDACTED] ', [REDACTED] ubicada en [REDACTED]
[REDACTED]

—Expediente CONAPRED/DGAQR/562/14/DQ/II/DF/Q460, empresa denominada ' [REDACTED] p [REDACTED] ' [REDACTED], ubicada en Avenida [REDACTED]
[REDACTED], [REDACTED]
[REDACTED]

—Expediente CONAPRED/DGAQR/570/14/DQ/II/DF/Q468, empresa denominada ' [REDACTED] k [REDACTED] ' ubicada en [REDACTED] [REDACTED]
[REDACTED]

—Expediente CONAPRED/DGAQR/598/14/DQ/II/EDOMEX/Q496, establecimiento mercantil denominado [REDACTED] a [REDACTED] ' ubicado en [REDACTED]
[REDACTED], [REDACTED], [REDACTED] o [REDACTED]
[REDACTED], [REDACTED]



"2015. Año del Generalísimo José María Morelos y Pavón"

—Expediente CONAPRED/DGAQR/608/14/DQ//DF/Q506, empresa denominada [REDACTED], [REDACTED] ubicada en [REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]

—Expediente CONAPRED/DGAQR/609/14/DQ//DF/Q507, empresa denominada [REDACTED], [REDACTED] ubicada en [REDACTED], [REDACTED]
[REDACTED]

—Expediente CONAPRED/DGAQR/643/14/DQ//NAY/Q541, establecimiento mercantil denominado [REDACTED] a [REDACTED] i [REDACTED]", ubicado en [REDACTED] a [REDACTED] o [REDACTED], [REDACTED]
[REDACTED]

—Expediente CONAPRED/DGAQR/650/14/DQ//DF/Q548, empresa denominada [REDACTED] ubicada en [REDACTED], [REDACTED], [REDACTED], [REDACTED]
[REDACTED], [REDACTED]

—Expediente CONAPRED/DGAQR/697/14/DQ//BC/Q595, empresa denominada [REDACTED] S [REDACTED] [REDACTED], ubicada en [REDACTED] b [REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]

—Expediente CONAPRED/DGAQR/731/14/DQ//BC/Q629, empresa denominada [REDACTED] ra [REDACTED], [REDACTED]
[REDACTED]

—Expediente CONAPRED/DGAQR/744/14/DQ//PUE/Q642, empresa denominada [REDACTED], [REDACTED] l [REDACTED] ubicada en [REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]

—Expediente CONAPRED/DGAQR/774/14/DQ//DF/Q672, empresa denominada [REDACTED] s [REDACTED] [REDACTED] representación ubicada en [REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]



"2015, Año del Generalísimo José María Morelos y Pavón".

—Expediente CONAPRED/DGAQR/812/14/DQ//BC/Q710, empresa denominada " [REDACTED] s [REDACTED] s [REDACTED] s [REDACTED] s", ubicada en [REDACTED] o [REDACTED] a [REDACTED]

—Expediente CONAPRED/DGAQR/835/14/DQ//DF/Q733, empresa denominada " [REDACTED] a [REDACTED] s", [REDACTED] ubicada en [REDACTED] [REDACTED] c [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED]

—Expediente CONAPRED/DGAQR/843/14/DQ//CHIH/Q741, empresa denominada " [REDACTED] l" ubicada en [REDACTED] a [REDACTED] [REDACTED]

—Expediente CONAPRED/DGAQR/871/14/DQ//DF/Q769, empresa [REDACTED] ía [REDACTED] a [REDACTED] " [REDACTED] o [REDACTED] " [REDACTED] ubicado en [REDACTED] [REDACTED]

—Expediente CONAPRED/DGAQR/1031/14/DQ//DF/Q929, establecimiento denominado " [REDACTED] " ubicado en [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED]

—Expediente CONAPRED/DGAQR/1054/14/DQ//EDOMEX/Q952, establecimiento denominado " [REDACTED] " [REDACTED] l [REDACTED] s ubicado en [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED]

—Expediente CONAPRED/DGAQR/1079/14/DQ//YUC/Q977, establecimiento denominado " [REDACTED] o [REDACTED] " ubicado en [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED]



"2015, Año del Generalísimo José María Morelos y Pavón".

—Expediente CONAPRED/DGAQR/1178/14/DQ//DF/Q1076,
establecimientos denominados [REDACTED],
[REDACTED], [REDACTED], [REDACTED],
[REDACTED], [REDACTED], [REDACTED], [REDACTED],
pertenecientes a la empresa [REDACTED]
[REDACTED] ubicada en [REDACTED], [REDACTED], [REDACTED], [REDACTED], [REDACTED],
[REDACTED]

—Expediente CONAPRED/DGAQR/1185/14/DQ//MOR/Q1083,
establecimiento denominado [REDACTED], ubicada en [REDACTED],
[REDACTED]

—Expediente CONAPRED/DGAQR/1193/14/DQ//DF/Q1091,
establecimiento denominado [REDACTED] a [REDACTED], [REDACTED]
ubicado en [REDACTED], [REDACTED], [REDACTED], [REDACTED], [REDACTED],
[REDACTED], [REDACTED]

—Expediente CONAPRED/DGAQR/1196/14/DQ//NL/Q1094, empresa
denominada [REDACTED] ubicada en [REDACTED],
[REDACTED]

—Expediente CONAPRED/DGAQR/1260/14/DQ//DF/Q1158,
establecimiento denominado [REDACTED], [REDACTED], [REDACTED] ubicado en
[REDACTED],
[REDACTED]

—Expediente CONAPRED/DGAQR/1299/14/DQ//SON/Q1197, empresa
denominada [REDACTED] ubicada en Boulevard [REDACTED] h [REDACTED],
[REDACTED], [REDACTED], [REDACTED], [REDACTED], [REDACTED], [REDACTED], [REDACTED],
[REDACTED]

—Expediente CONAPRED/DGAQR/1312/14/DQ//DF/Q1210, colegio
particular denominado [REDACTED] b [REDACTED] ubicado en [REDACTED],
[REDACTED]

—Expediente CONAPRED/DGAQR/1334/14/DQ//DF/Q1232, empresa
denominada [REDACTED] ubicado en [REDACTED]



"2015, Año del Generalísimo José María Morelos y Pavón"

[REDACTED]

Expediente CONAPRED/DGAQR/1360/14/DQ//EDOMEX/Q1258, empresa denominada [REDACTED] ubicada en [REDACTED]; [REDACTED]; [REDACTED]

—Expediente CONAPRED/DGAQR/24/15/DQ//NL/Q24, empresa denominada [REDACTED] ubicada en [REDACTED]; [REDACTED]

—Expediente CONAPRED/DGAQR/32/15/DQ//NL/Q32, empresa denominada [REDACTED] ubicada en [REDACTED]; [REDACTED]

—Expediente CONAPRED/DGAQR/47/15/DQ//DF/Q47, institución particular denominada [REDACTED] ubicada en [REDACTED]; [REDACTED]

—Expediente CONAPRED/DGAQR/61/15/DQ//DF/Q61, empresa denominada [REDACTED] ubicada en [REDACTED]; [REDACTED]; [REDACTED]; [REDACTED]; [REDACTED]; [REDACTED]; [REDACTED]; [REDACTED]

—Expediente CONAPRED/DGAQR/91/15/DQ//JAL/Q91, empresa denominada [REDACTED] ubicada en [REDACTED]; [REDACTED]; [REDACTED]

—Expediente CONAPRED/DGAQR/149/15/DQ//EDOMEX/Q149, empresa denominada [REDACTED] ubicada en [REDACTED]; [REDACTED]; [REDACTED]



"2015. Año del Generalísimo José María Morelos y Pavón"

—Expediente CONAPRED/DGAQR/165/15/DQ//DF/Q165, empresa denominada [REDACTED] a [REDACTED] I [REDACTED], [REDACTED] ubicada en [REDACTED]
[REDACTED]

—Expediente CONAPRED/DGAQR/174/15/DQ//CHIS/Q174, empresa denominada [REDACTED] b [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] y/o [REDACTED] s [REDACTED] d [REDACTED] a [REDACTED]", [REDACTED] ubicada en [REDACTED]
[REDACTED]

—Expediente CONAPRED/DGAQR/201/15/DQ//QRO/Q201, empresa denominada [REDACTED] k [REDACTED], [REDACTED] n [REDACTED] b [REDACTED] b [REDACTED] k [REDACTED]', con domicilio en [REDACTED]
[REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED]
[REDACTED]

—Expediente CONAPRED/DGAQR/218/15/DQ//BCS/Q218, empresa denominada [REDACTED] con domicilio para oír y recibir notificaciones el ubicado en [REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]

—Expediente CONAPRED/DGAQR/264/15/DQ//DF/Q264, empresa denominada [REDACTED] ubicada en [REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]

—Expediente CONAPRED/DGAQR/289/15/DQ//BC/Q289, empresa denominada [REDACTED] b [REDACTED] b [REDACTED], [REDACTED] ubicada en [REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]

—Expediente CONAPRED/DGAQR/333/15/DQ//VER/Q333, sucursal denominada [REDACTED] perteneciente a [REDACTED]



"2015, Año del Generalísimo José María Morelos y Pavón".

[REDACTED] ubicada en [REDACTED],
[REDACTED].

—Expediente CONAPRED/DGAQR/349/15/DQ//DF/Q349, institución
denominada "[REDACTED] z [REDACTED]" ubicada en [REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]

—Expediente CONAPRED/DGAQR/358/15/DQ//DF/Q358, empresa
denominada "[REDACTED] z [REDACTED]", [REDACTED], ubicada en [REDACTED]
[REDACTED], [REDACTED], [REDACTED], [REDACTED], [REDACTED]
[REDACTED]

—Expediente CONAPRED/DGAQR/397/15/DQ//ÉDOMEX/Q397, empresa
denominada "[REDACTED] a [REDACTED], [REDACTED], [REDACTED] —
[REDACTED] - ubicada en [REDACTED]
[REDACTED]

—Expediente CONAPRED/DGAQR/421/15/DQ//DF/Q421, [REDACTED]
[REDACTED], [REDACTED] ubicada en [REDACTED]
[REDACTED]

—Expediente CONAPRED/DGAQR/481/15/DQ//NL/Q481, empresa
[REDACTED] s [REDACTED] a [REDACTED] ahora [REDACTED] s" ubicada en
[REDACTED], [REDACTED]
[REDACTED]

—Expediente CONAPRED/DGAQR/607/15/DQ//DF/Q607, empresa
[REDACTED] a [REDACTED] s [REDACTED] [REDACTED] a [REDACTED], [REDACTED]
ubicada en [REDACTED]
[REDACTED]

—Expediente CONAPRED/DGAQR/632/15/DQ//SON/Q632, empresa
[REDACTED] r [REDACTED], [REDACTED] ubicada en [REDACTED]
[REDACTED]

—Expediente CONAPRED/DGAQR/697/15/DQ//DF/Q697 empresa [REDACTED]
[REDACTED]" [REDACTED] ubicada en [REDACTED]
[REDACTED], [REDACTED]



CONSEJO NACIONAL PARA
PREVENIR LA DISCRIMINACIÓN

"2015, Año del Generalísimo José María Morelos y Pavón".

—Expediente CONAPRED/DGAQR/706/15/DQ/II/TAB/Q706 empresa [REDACTED]
[REDACTED] ubicada en [REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]

—Expediente CONAPRED/DGAQR/856/15/DQ/II/TAB/Q856 [REDACTED] [REDACTED]
[REDACTED] ubicada en [REDACTED]
[REDACTED]

