

209

P R E S I D E N C I A

RESOLUCIÓN POR DISPOSICIÓN: 2/16

EXP. CONAPRED/DGAQR/705/13/DR//DF/R282

QUEJOSA:

Eliminado nombre consistente en 4 palabras por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 18, fracción II de la LFTAIPG.

AGRAVIADAS: Mujeres trabajadoras en BANSEFI y sus esposos o concubinos, a quienes se les solicita encontrarse física o psíquicamente incapacitados para trabajar para beneficiarse la prestación laboral relativa a la subrogación del servicio médico, lo cual no se le exige a las esposas o concubinas de los trabajadores hombres.

AUTORIDAD RESPONSABLE: Banco de Ahorro Nacional y Servicios Financieros S.N.C. –BANSEFI–

TIPO DE DISCRIMINACIÓN: Género

Ciudad de México, a 15 de marzo de 2016

MTRA. PAULINA ALEJANDRA DEL MORAL VELA,
DIRECTORA GENERAL DEL BANCO DE AHORRO NACIONAL Y SERVICIOS FINANCIEROS S.N.C.

Distinguida Directora General:

Le comunico que el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación –en adelante Conapred–, con fundamento en los artículos 1° de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 21 y 59, fracción I de la Ley Federal de las Entidades Paraestatales; 1°, 17 fracción II, 20 fracciones IX, XII, XV y XIX, 30 fracción VIII, 76 y 79 de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, vigente a la fecha de la radicación de la reclamación, y 1°, 7° fracción XIII y XVI, 25 fracción VIII y X, y 95 del Estatuto Orgánico de este Organismo, procedió al análisis de la información recabada en el expediente de reclamación citada al rubro, por lo que determinó emitir la presente resolución por disposición.

I. Competencia del Conapred para conocer, investigar y resolver el caso.

Con fundamento en los artículos 1° de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 16, 17, 58 y 79 de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación; 43 y 95 de su Estatuto Orgánico, este Consejo es competente, para investigar presuntas conductas discriminatorias cuando éstas sean imputadas a autoridades, servidoras y servidores públicos de carácter federal, siempre que actúen en el ejercicio de sus funciones o con motivo de ellas, para que, una vez finalizada la investigación y cuando como resultado se acredite que los servidores públicos o autoridades federales denunciadas cometieron alguna conducta discriminatoria, formule la correspondiente resolución por disposición, en la que se establezcan las medidas administrativas y puntos resolutivos correspondientes.

*Eliminadas siglas por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 18, fracción II de la LFTAIPG.

II. Hechos motivo del expediente.

a) El 26 de julio de 2013, se radicó la reclamación **CONAPRED/DGAQR/705/13/DR/II/DF/R282**, en virtud de que, de los hechos manifestados se presumió que a la peticionaria (a quien con la finalidad de salvaguardar sus datos personales, se le llamará la señora [REDACTED] se le negó el servicio médico subrogado para su esposo, prestación laboral que se encuentra en el artículo 38 de las Condiciones Generales de Trabajo del Banco de Ahorro Nacional y Servicios Financieros S.N.C. (BANSEFI); del cual es trabajadora, ya que el referido artículo establece que se les brindará dicha prestación a las esposas y concubinas de los hombres trabajadores, en forma general, mientras que a los esposos o concubinos de las mujeres trabajadoras del citado banco, sólo se les otorgará cuando acrediten estar incapacitados física o psíquicamente para trabajar.

III. Acciones realizadas y evidencias que integran el expediente.

Primera. Solicitudes de información.

1. Mediante oficio 03161, de 2 de agosto de 2013, se solicitó al Director General del Banco del Ahorro Nacional y Servicios Financieros, S.N.C. (BANSEFI), un informe relacionado con los hechos motivo de la reclamación.

2. El 29 de agosto de 2013, se recibió el oficio DGAAC/DJ/SAC/2108/2013, por medio del cual el Apoderado legal del Banco del Ahorro Nacional y Servicios Financieros, S.N.C., manifestó sustancialmente lo siguiente:

1.- Por lo que hace al hecho relativo a que la reclamante labora en el Banco de Desarrollo, Banco del Ahorro Nacional y Servicios Financieros, S.N.C., BANSEFI, dependiente de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público; al efecto, ese hecho es cierto.

2.- Respecto al hecho consistente a que la reclamante desempeña el puesto de Jefe de Área de la Gerencia de Programas Gubernamentales, al efecto se manifiesta que ese hecho es cierto.



210

3.- Por lo que hace al hecho consistente en que BANSEFI durante el 2012 se sometió al procedimiento para obtener la certificación en Igualdad laboral de acuerdo con la Norma Mexicana para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres, misma que obtuvo en el mes de Noviembre del mismo año; al efecto, ese hecho es cierto tal y como se desprende del informe DGAAC/DA/SRH/1244/2013 rendido por la Subdirección de Recursos Humanos de esta Institución, el cual más adelante se relacionará como prueba.

4.- Respecto al hecho relativo a que durante el procedimiento el área de Recurso Humanos invirtió recursos económicos y humanos a fin de concientizar a todo el personal que formamos parte de BANSEFI la importancia de la Equidad de Género, No Discriminación e Inclusión Laboral; al efecto, ese hecho es cierto.

5.- Por cuanto a la manifestación que refiere al hecho relativo a que algunas de las acciones fueron implementar lenguaje incluyente para Mujeres y Hombres, Instalación de una sala de lactancia, pláticas para lograr una Institución Libre de Violencia, colocación de carteles y entrega de promocionales sobre el tema de Equidad de Género e Inclusión Laboral, al efecto se manifiesta que ese hecho es cierto.

6.- Respecto al hecho relativo a que lamentablemente todas estas acciones quedaron en la apariencia ya que los cambios de fondo para una verdadera y contundente Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres no se han hecho presentes en BANSEFI; se señala que dichas manifestaciones resulta falsas y por ende se niegan, ya que conforme al contenido del informe rendido por la Subdirección de Recursos Humanos se han realizado acciones y medidas para dar cumplimiento a la Certificación de Igualdad Laboral.

7.- Por cuanto a la manifestación que refiere al hecho relativo a que el artículo 38 de las Condiciones Generales de Trabajo vigentes desde el 07 de septiembre del 2007, donde se establece el derecho de los trabajadores al servicio médico subrogado (actualmente proporcionado por la empresa administradora de servicios de salud denominada SEMEDIC), es un claro ejemplo de discriminación hacia las Mujeres Trabajadoras, ya que establece una diferencia entre Mujeres y Hombres en el derecho a esta prestación; en el mismo se señala que en el caso de hombres trabajadores tanto sus hijos, esposa o concubina se considerarán beneficiarios de esta prestación sin ninguna restricción; sin embargo, en el caso de mujeres trabajadoras, se considerarán beneficiarios sus hijos y esposo o concubino solo en caso de encontrarse incapacitado física o psíquicamente para trabajar; se manifiesta que ese hecho es falso y se niega, ya que **no se trata de discriminación, debido a que las Condiciones Generales de Trabajo de BANSEFI es un documento que fue sancionado por la autoridad laboral competente, y se encuentran inscritas ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, por lo tanto, se trata de derechos adquiridos para todos los empleados activos y pensionados de la Institución.**

De igual manera se destaca que la reclamante ingresó a laborar a BANSEFI desde el día 01 de mayo de 2003, en cuya oportunidad se hicieron de su conocimiento las Condiciones Generales de Trabajo que rigen a este Banco con su personal activo y pensionado con la finalidad de otorgar al trabajador de nuevo ingreso los beneficios a los que en caso pudiera ser acreedor y de esta forma ajustar el ejercicio presupuestal conforme a la carga nominal generada; sin existir de por medio engaño u omisión por parte de esta Institución.



No obstante lo anterior, tal y como lo manifiesta la peticionaria en su escrito de reclamación, ella tuvo conocimiento que desde el 2004 que su esposo dejó contar con algún servicio de asistencia médica y que depende económicamente de ella; sin que esa situación se hiciera del conocimiento de este Banco en el procedimiento de contratación, ni en años subsecuentes, y no fue sino hasta el 21 de junio de 2013 que realizó su solicitud, la cual fue atendida por la Subdirección de Recursos Humanos informándole que conforme a las Condiciones Generales de Trabajo vigentes y aplicables a los trabajadores de esta Institución, no es posible atender su petición ya que la situación de su esposo no encuadra en los supuestos establecidos para el otorgamiento de la misma; lo cual no es un acto discriminatorio o restrictivo en contra de la reclamante.

8.- Respecto al hecho relativo a que en base al artículo antes mencionado se le ha negado la inclusión de mi esposo al servicio médico subrogado como se indica en el oficio No. DGAAC/SHR/153/2013 de fecha 25 de junio del 2013, donde se demuestra la distinción, exclusión y restricción anulando el ejercicio de mi derecho a condiciones laborales iguales para trabajos iguales, a causa de mi condición de mujer trabajadora y por estereotipos sexistas que consideran que una mujer no puede ser jefa de familia ya que reitero en el caso de hombres trabajadores jefes de familia no existe restricción alguna para incluir a sus esposas en el servicio médico subrogado; **se reitera que las Condiciones Generales de Trabajo de BANSEFI es un documento que fue sancionado por la autoridad laboral competente en su momento y se encuentra inscrito ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, por lo tanto se trata de derechos adquiridos para todos los empleados activos y pensionados de la Institución.**

Además, la reclamante no informó durante el procedimiento de contratación que su esposo dependía económicamente de ella. Ya que como lo refiere, supuestamente en el año 2004, su esposo dejó contar con algún servicio de asistencia, situación que la hace saber hasta 2013, por tanto esa situación no se valoró en el procedimiento de contratación.

9.- Por cuanto a la manifestación que refiere al hecho relativo a que resulta inadmisibles que una Institución que forma parte del Gobierno Federal y que cuenta con la certificación en la Norma Mexicana para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres niegue e impida el acceso a prestaciones laborales de igualdad; se manifiesta que conforme a las Condiciones Generales de Trabajo de BANSEFI se regulan las prestaciones laborales entre la Institución y sus empleados activos y pensionados, por lo tanto se trata de derechos adquiridos para todos los empleados.

10.- Finalmente respecto a la manifestación de que a pesar de que la reclamante manifiesta que tiene temor a represalias como ser despedida de mi empleo por exigir mis derechos solicito la intervención del Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación para investigar los hechos referidos y tengan a bien aceptar mi formal reclamación ya que el rechazo a mi petición de inclusión a mi esposo al servicio médico subrogado demuestra que las Condiciones Generales de Trabajo en BANSEFI violentan las siguientes legislaciones artículo 1 de la Constitución, artículos 3 y 56 de la Ley Federal de Trabajo; artículo 6 y 41 de la Ley General para la Igualdad entre Hombres y Mujeres; artículo 9 de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación; artículo 6 de la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación del Distrito Federal y el artículo 2 del C111 Convenio Internacional sobre la discriminación (empleo y ocupación) 1958.



Se señala que en atención al contenido del oficio DGAAC/DA/SRH/1244/2013 rendido por la Subdirección de Recursos Humanos de esta Institución, dicha área manifestó que en ningún momento se han realizado actos en agravio de la reclamante. Por cuanto a las legislaciones antes mencionadas, se reitera que las Condiciones Generales de Trabajo de BANSEFI es un documento que fue sancionado por la autoridad laboral competente e inscritas ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje en su momento por lo que no trasgrede los ordenamientos legales invocados.

ELEMENTOS DE INFORMACIÓN QUE CONSIDERE NECESARIOS.

1-. En relación al numeral 1 se manifiesta que la Subdirección de Recursos Humanos mediante el oficio DGAACIOA/SRH/1244/2013 informó que en ningún momento se han pretendido realizar tales actos en contra de la reclamante.

2-. En atención al numeral 2 y 3, se señala que la Subdirección de Recursos Humanos mediante el oficio DGAAC/DA/SRH/1244/2013 manifestó que en apego a lo establecido por el artículo 38 fracción IV de las Condiciones Generales de Trabajo no es posible atender la sugerencia de inscribir al servicio médico subrogado al esposo de la peticionaria.

3-. Por cuanto al numeral 4, se indica que la Subdirección de Recursos Humanos mediante el oficio DGAAC/DA/SRH/1244/2013 informó que se han llevado a cabo varias acciones entre ellas la obtención del emblema de certificación en la Norma Mexicana para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres.

4-. En relación al numeral 5, se señala que la Subdirección de Recursos Humanos mediante el oficio DGAAC/DA/SRH/1244/2013 manifestó que dicha área está en la mejor disposición de atender a la reclamante en el momento que lo solicite.

5-. En atención al numeral 6, se manifiesta que la Subdirección de Recursos Humanos mediante el oficio DGAAC/DA/SRH/1244/2013 informó que dicha área se allegó del apoyo del Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED), a través de los cursos relacionados con el tema; los cuales han sido realizados favorablemente por el personal de este Banco.

AL PARA
RIMINACIÓN
le Quejas

Segunda. Procedimiento conciliatorio.

3. El 24 de octubre de 2013, el Director de Reclamaciones de este Consejo, dictó acuerdo de apertura del Procedimiento Conciliatorio, razón por la cual mediante oficios 04340 y 04341, dirigidos al Director General del Banco del Ahorro Nacional y Servicios Financieros, S.N.C. (BANSEFI) y a la peticionaria  respectivamente, se les notificó el mismo.

*Eliminadas siglas por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 18, fracción II de la LFTAIPIG.

4. El 25 de noviembre de 2013, mediante oficio DGAAC/DJ/SAC/2844/2013, la autoridad manifestó que no era su voluntad participar en el procedimiento conciliatorio. Lo cual, el mismo día, se le informó a la peticionaria.



Tercera. Procedimiento de investigación.

5. Por ello, mediante oficio 0377, se le solicitó al Director Jurídico del Banco del Ahorro Nacional y Servicios Financieros, S.N.C. (BANSEFI) rendir un informe complementario.

6. En respuesta, el 5 de febrero de 2014, se recibió el oficio DGAAC/DJ/SAC/0236/2014, signado por el apoderado legal del Banco del Ahorro Nacional y Servicios Financieros, S.N.C. (BANSEFI), donde manifestó sustancialmente lo siguiente:

**Eliminadas siglas por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 18, fracción II de la LFTAIPIG.*

a) *Indique cual es la situación actual de la pretensión de la peticionaria * que realizó mediante oficio del 21 de junio de 2013, dirigido al Lic. Erick Fernando Ramos Soriano, Subdirector de Recursos Humanos del Banco del Ahorro Nacional y Servicios Financieros, S.N.C.; para que su esposo * tenga acceso al Servicio Médico subrogado que forma parte de las prestaciones institucionales.*

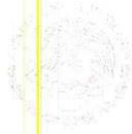
*Repuesta.- Mediante oficio DGAAC/DA/SRH/309/2014, por el cual, el Subdirector de Recursos Humanos de esta entidad contesta los requerimientos realizados, manifiesta: "Se dio respuesta mediante oficio DGAAC/DA/SR/1537/2013 de fecha 25 de junio de 2013 (se anexa copia), en el que se da a conocer que no es viable su petición derivado a que su esposo no se encuentra incapacitado física ni psíquicamente para trabajar y la C. * ha manifestado que su esposo goza de buen estado general de salud, esto de conformidad con el artículo 38 de las Condiciones Generales de Trabajo vigentes.*

b) *Se informe a este Consejo de manera fundada y motivada cuales son las acciones que está realizando el Banco del Ahorro Nacional y Servicios Financieros, S.N.C. - BANSEFI-; con la finalidad de armonizar el artículo 38 de las Condiciones Generales de Trabajo, al contenido de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Los Tratados Internacionales de los cuales el Estado Mexicano es parte, y las leyes y normas nacionales, como lo es La Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación; lo anterior, con la finalidad de garantizarles a las trabajadoras de BANSEFI, su derecho a la igualdad laboral entre hombres y mujeres; su derecho a gozar de todas las prestaciones laborales contenidas en las Condiciones Generales de Trabajo, sin distinción alguna y su derecho a la no discriminación.*

Respuesta.- Mediante oficio DGAAC/DA/SRH/309/2014, por el cual, el Subdirector de Recursos Humanos de esta entidad contesta los requerimientos realizados, manifiesta: Actualmente están en análisis y consideración las posibles modificaciones a las Condiciones Generales de Trabajo vigentes, buscando que se beneficie a la mayoría de los empleados, las cuales deberán de equilibrar, y contemplar la equidad de género. Será, una vez que estén aprobadas por las dependencias respectivas, que se dé a conocer el contenido de las mismas.

e) *Indique a partir desde qué fecha tiene vigencia en el Banco del Ahorro Nacional y Servicios Financieros, S.N.C. lo establecido en el artículo 38 de las Condiciones Generales de Trabajo de dicho Banco, asimismo, mencione hasta que fecha tienen vigencia las Condiciones Generales de Trabajo.*

¹ (a quien con la finalidad de salvaguardar sus datos personales, se le llamará la señora *)



Respuesta.- Mediante oficio DGAACIDA/SRH/309/2014, por el cual, el Subdirector de Recursos Humanos de esta entidad contesta los requerimientos realizados, manifiesta: Desde octubre de 2007 están vigentes las actuales Condiciones Generales de Trabajo, la vigencia de las actuales Condiciones está abierta hasta que se aprueben las que están en revisión y sean debidamente registradas. (Se anexa copia de las referidas Condiciones manifestando que la originales se encuentran inscritas y sancionadas en el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje).

d) Se informe a este Consejo de forma detallada, anexando las pruebas documentales que estime pertinentes, cuáles han sido las acciones y medidas realizadas por el Banco del Ahorro Nacional y Servicios Financieros, S.N.C.; con la finalidad, de dar cumplimiento a la certificación en igualdad laboral, de acuerdo con la Norma Mexicana Para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres; entre ellos, los programas y/o mecanismos con los que se cuenta y aplican en caso de presentarse alguna situación que agrave dicha equidad de género.

Respuesta.- Mediante oficio DGAAC/DA/SRH/309/2014, por el cual, el Subdirector de Recurso Humanos de esta entidad contesta los requerimientos realizados, manifiesta: Que las acciones realizadas en BANSEFI en cumplimiento a la norma Mexicana para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres son:

- 1.- Spots para computadoras
- 2.- Lanzamiento de ejercicios de activación
- 3.- Documentales relativas a la campaña de fomento a denunciar casos de hostigamiento y acoso sexual.
- 4.- Circular 005/20 14/DGAAC/DA/SRH "Licencia de paternidad"
- 5.- Circular 63 "Viernes de balance"
- 6.- Fotografías relativas a pláticas impartidas por la Comisión Nacional de los Derechos Humanos y otras instituciones relativas a Clima laboral, igualdad, no discriminación y Previsión Social.
- 7.- Fotografías que acreditan la semana de la salud que ha sido organizada en la entidad.
- 8.- Fotografías de las instalaciones de la entidad relativas a la accesibilidad y ergonomía.
- 9.- Fotografías de la sala de lactancia.
- 10.- Constancia de la revisión de resultados de la Casa Certificadora Basic, de los resultados del sistema de gestión equidad de género.

e) Diga cuál es el número de mujeres trabajadoras que a partir de entrar en vigor el artículo 38 de las Condiciones Generales de Trabajo del Banco del Ahorro Nacional y Servicios Financieros, S.N.C., han solicitado la inclusión de su esposo al Servicio Médico subrogado, asimismo, el número de mujeres trabajadoras que han, solicitado y gozado de la prestación contenida en el artículo 38 de las Condiciones Generales de Trabajo de la citada institución bancaria consistente en el esposo o concubinario que reúna los requisitos del último párrafo de la fracción IV, cuando se encuentra incapacitado física o psíquicamente para trabajar, desglosado por año.

Respuesta.- Mediante oficio DGAAC/DA/SRH/309/2014, por el cual, el Subdirector de Recurso Humanos de esta entidad contesta los requerimientos realizados, manifiesta: Actualmente no hemos recibido ninguna solicitud a excepción de la señora * Contamos con seis casos de mujeres trabajadoras que han solicitado y gozado de la prestación contenida en el artículo 38 de las Condiciones Generales de Trabajo

*Eliminadas siglas por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 18, fracción II de la LFTAIPIG.

CONSEJO NACIONAL PARA PREVENIR LA DISCRIMINACIÓN
e Que...



consistente en que el esposo o concubinario reúne los requisitos del último párrafo de la fracción IV, no se tiene desglosado por año.

f) Señala fundada y motivadamente con relación al punto anterior, cual es el objetivo que se persigue, para que las mujeres trabajadoras únicamente se les permita el registro de su esposo o concubino cuando éste cuando se encuentre incapacitado física o psíquicamente para trabajar.

Respuesta.- Mediante oficio DGAAC/DA/SRH/309/2014, por el cual, el Subdirector de Recurso Humanos de esta entidad contesta los requerimientos realizados, manifiesta: **El espíritu de este artículo, busca que los hombres deben ser el sostén de la casa y no las mujeres, por esa razón se otorga el servicio médico únicamente a los esposos que estén incapacitados para trabajar.**

g) Señale si para efectos de la prestación contenida en el artículo 38 de las Condiciones Generales de Trabajo del citado banco, consistente en asistencia médico quirúrgica, incluyendo la dental, farmacéutica y hospitalaria por un plazo máximo obligatorio de 52 semanas para la misma enfermedad, existe manual, lineamiento o instrumento alguno que especifique cual es el trámite a seguir por parte de las trabajadoras y trabajadores para ser ejercible dicha prestación, de ser en sentido afirmativo la respuesta, le ruego proporcione copia certificada de dicho documento.

Respuesta.- Mediante oficio DGAAC/DA/SRH/309/2014, por el cual, el Subdirector de Recursos Humanos de esta entidad contesta los requerimientos realizados, manifiesta: En las Condiciones Generales de Trabajo, en el artículo 38 fracción II en los incisos a), b), y c) se hace mención a esta prestación (se anexa copia de la Condiciones Generales de Trabajo), también se hace mención en el Reglamento de Servicios Médicos del Banco del Ahorro Nacional y Servicios Financieros, S.N.C. en el artículo 98 inciso f). Se anexa copia, manifestando que en la liga <http://www.bansefi.gob.mx/bansefi/normateca/Manuales/Reglamento%20de%20Servicios%20Médicos%20mayo-2010.pdf> de la página pública de Bansefi, se encuentra publicado dicho Reglamento aclarando que la última versión que es la que se anexa al presente curso al estar vigente desde el 1 de enero de 2014, no ha sido publicado en la liga de referencia, en virtud de lo reciente de dicha modificación.

h) Se informe de manera detallada, fundada y motivada cuales son las características de Servicio Médico subrogado que le es otorgado a los trabajadores y trabajadoras del Banco del Ahorro Nacional y Servicios Financieros, S.N.C.

Respuesta.- Mediante oficio DGAAC/DA/SRH/309/2014, por el cual, el Subdirector de Recursos Humanos de esta entidad contesta los requerimientos realizados, manifiesta:

Características del Servicio Médico Subrogado

De conformidad con el artículo 38 de las Condiciones Generales de Trabajo, a los trabajadores de servicio activo y pensionados, así como a los derechohabientes de unos y otros, con excepción de lo que se pensionen bajo el esquema a que se refiere el inciso b) del artículo 49 bis de dicha condiciones tendrán derecho a:

I. En caso de accidente de trabajo o enfermedad profesional del trabajador:

- a) Asistencia médico-quirúrgica, farmacéutica, hospitalaria, elementos auxiliares de prótesis, prótesis y aparatos auxiliares necesarios;*
- b) En caso de accidente o enfermedad que incapacite al trabajador para laborar, recibirá mientras dure la inhabilitación, su salario íntegro hasta que se declare su incapacidad permanente parcial o total, o fallezca;*
- c) Rehabilitación.*

No se considerará accidente de trabajo ni enfermedad profesional cuando ocurran estando el trabajador en estado de ebriedad o bajo la acción de algún narcótico o droga enervante, a menos que obedeciera a prescripción médica y si hubiera comunicado este hecho a la Institución.

BANSEFI quedará en todo caso obligada a prestar los primeros auxilios y a cuidar del traslado de los trabajadores a su domicilio o a un centro médico, así como a proporcionarles las prestaciones que a continuación se señalan, ya que tales riesgos tendrán el carácter de enfermedades o accidentes no profesionales

II. En caso de accidente que no sea de trabajo o enfermedad no profesional del trabajador:

- a) Asistencia médico-quirúrgica, farmacéutica y hospitalaria, así como los elementos de prótesis, prótesis y aparatos auxiliares necesarios, desde el comienzo de la enfermedad y durante un plazo de 52 semanas para la misma enfermedad.*

En estos servicios quedará incluida la asistencia dental que comprenderá el tratamiento médico quirúrgico de padecimiento de las encías, labios, paladar, maxilares y dientes con obturaciones de cemento, porcelana y amalgama de plata, endodoncias, quedando excluido otro tipo de trabajo de prótesis o tratamiento dental;

- b) Si la enfermedad no profesional o el accidente que no sea de trabajo incapacitan al trabajador para laborar, éste recibirá durante su incapacidad su salario íntegro durante un plazo máximo de 52 semanas, salvo que en este período se declare la incapacidad permanente parcial o total, o fallezca;*

- c) Internamiento en casas de reposo a los trabajadores convalecientes de una enfermedad por la cual se le hubieren otorgado las prestaciones señaladas en los incisos anteriores, cuando a juicio del médico designado por la Institución sea necesaria para restablecer la capacidad en el trabajo.*

Los aparatos ortopédicos a que se refieren las fracciones I y II son: los lentes convencionales, de contacto o intraoculares y por lo tanto, se deberá pagar el costo total de los cristales de los anteojos que les sean recetados a los trabajadores, así como el de los aros, debiendo ser éstos de buena calidad sin que lleguen a ser de lujo, con la posibilidad de que el trabajador cubra el excedente en caso de que deseara tenerlos de una calidad distinta. Los lentes intraoculares solamente se otorgarán para evitar un estado de invalidez y siempre y cuando así lo recete el médico especialista de BANSEFI.

III. A las trabajadoras de BANSEFI que vayan a dar a luz:





- a) Asistencia obstétrica;
b) Treinta días de descanso anteriores a la fecha esperada y 60 días inmediatamente después;
Los treinta días previos al alumbramiento y los 60 días posteriores al mismo deben computarse como días naturales.

No procede acumular al descanso post-natal los días que hubieren faltado del descanso prenatal, en virtud de que ambos periodos de descanso están condicionados a la fecha del alumbramiento, la cual delimita el momento en que termina el periodo pre-natal y se inicia el post-natal.

- c) Salario íntegro durante los dos periodos mencionados en el inciso anterior, siempre que no estén recibiendo otro ingreso por enfermedad o ejecutando algún otro trabajo remunerado;

- d) Un mes de salario íntegro como ayuda extraordinaria para gastos de alumbramiento la cual no podrá ser superior al equivalente de cinco salarios mínimos bancarios mensuales para el Distrito Federal;

- e) Al nacer el hijo, una canastilla cuyo valor será el equivalente al 10 por ciento del salario mínimo bancario mensual del Distrito Federal, siempre y cuando no resulte inferior al que tengan las que otorgue el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado o el Instituto Mexicano del Seguro Social, pues en el supuesto de que sea inferior, el porcentaje mencionado se incrementará en la cuantía necesaria para igualarlo y;

- f) Ayuda en especie o en efectivo para lactancia durante seis meses, inmediatamente posteriores al alumbramiento la que en caso necesario podrá ser entregada a la persona encargada de cuidar al niño en el concepto de que, si la ayuda fuera en efectivo su importe será igual al 50 por ciento del salario mínimo bancario mensual del Distrito Federal.

La esposa o la concubina del trabajador, a que se refiere el inciso a) de la fracción siguiente, recibirá directamente las prestaciones consignadas en el inciso a) y por conducto del trabajador, las consignadas en los incisos d), e) y f) de esta fracción.

Se considera concubina a la mujer con quien el trabajador ha vivido como si fuera su esposa durante cinco años o con la que ha procreado hijos, siempre que ambos permanezcan libres de matrimonio.

Si el trabajador tiene varias concubinas, ninguna de ellas tendrá derecho a recibir la prestación;

IV. A los beneficiarios que se indican, asistencia médico-quirúrgica, incluyendo la dental en los términos de la fracción II, del inciso a) de este artículo, farmacéutica y hospitalaria por un plazo máximo obligatorio de 52 semanas para la misma enfermedad;

- a) A la esposa del trabajador o en su defecto la concubina;

El esposo o concubinario que reúna los requisitos del último párrafo de la fracción anterior gozará de la misma prestación cuando se encuentre incapacitado física o psíquicamente para trabajar;

CONSEJO NACIONAL PARA PREVENIR LA DISCRIMINACIÓN
Dirección General de Asesoría Jurídica

b) Los hijos del trabajador, solteros y que no trabajen, menores de veintiún años y hasta la edad de veinticinco años cuando realicen estudios en planteles del sistema educativo nacional, o si no pueden mantenerse por su propio trabajo debido a una discapacidad física o psíquica, hasta en tanto o desaparezca;

c) El padre y la madre del trabajador;

d) Los pensionados de la Institución, así como los pensionados por incapacidad permanente total parcial no menor del 50 por ciento por invalidez, por retiro de edad y tiempo de servicio, por cesantía en edad avanzada o por vejez, y a los derechohabientes de los trabajadores pensionados que se mencionan en los tres incisos anteriores;

e) Los derechohabientes y pensionados por el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado o el Instituto Mexicano del Seguro Social en su carácter de beneficiarios de trabajadores que fallezcan en servicio o estando pensionados.

Las personas a que se refieren los incisos anteriores deberán depender económicamente del trabajador y no tener por sí mismos derecho a similares prestaciones.

La duración o gravedad de las enfermedades a que se refiere este artículo, así como a la naturaleza o calidad de la atención requerida, serán establecidas por los médicos de la Institución. En caso de inconformidad, el trabajador o beneficiario, directamente o a través de El Sindicato, podrá pedir otro dictamen por su cuenta y si la institución no se allanare a éste, de común acuerdo con los dos médicos discrepantes designarán a un tercero, cuyo dictamen será definitivo. El dictamen del médico del trabajador, o del beneficiario y del médico tercero, serán pagados por la parte que no haya tenido razón;

V. En caso de emergencia comprobada en la que haya sido indispensable utilizar servicios médicos al margen del sistema establecido, La Institución pagará los gastos que por este concepto hubiera cubierto el trabajador.

VI. Los trabajadores por tiempo fijo y obra determinada así como sus derechohabientes recibirán de la Institución los beneficios a que tengan derecho en los términos de la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado y sus Reglamentos respectivos de la Ley del Seguro Social y sus Reglamentos.

La Institución llevará archivos adecuados que permitan registrar la estadística de las prestaciones que otorgue en los términos de este artículo y en su caso también proporcionará esta información al Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado o el Instituto Mexicano del Seguro Social, cuando sean solicitados.

Una vez terminada la relación laboral, siempre y cuando ésta haya sido de un mínimo de ocho semanas, el trabajador y sus derechohabientes conservarán el derecho a disfrutar el servicio médico subrogado hasta



por un periodo máximo de ocho semanas posteriores, salvo que durante este lapso se coloque dentro de una nueva relación de trabajo.

Así también y de conformidad con el artículo 39 de las CGT, BANSEFI además proporcionará servicios de medicina preventiva tendientes a preservar y mantener la salud de los trabajadores, pensionados y familiares derechohabientes, con excepción de los que se pensionen bajo el esquema a que se refiere el inciso b) del artículo 49 bis y sus familiares y derechohabientes es conforme a programas de carácter general que comprendan lo siguiente:

1. Apoyo a las campañas nacionales de vacunación;
2. El control de enfermedades transmisibles;
3. La detección oportuna de enfermedades crónico-degenerativas;
4. Educación para la salud;
5. Planificación familiar;
6. Atención materno infantil;
7. Salud bucal;
8. Nutrición;
9. Salud mental;
10. Higiene para la salud;
11. Seguridad e Higiene en el Trabajo.

...

7. Mediante oficio 1631, de 1° de abril de 2014, dirigido a la peticionaria, se le dio vista del informe rendido por la autoridad.

8. En respuesta, el 21 de abril de 2014, se recibió el escrito de la peticionaria, donde manifestó sustancialmente lo siguiente:

Sírvase como prueba documental del trato diferenciado y exclusión del cual soy víctima el argumento expuesto en el informe complementario rendido mediante oficio DGAAC/DJ/0236/2014 (página 4)... Que a la letra dice: El espíritu de este artículo, busca que los hombres deben ser el sostén de la casa y no las mujeres, por esa razón se otorga el servicio médico únicamente a los esposos que estén incapacitados para trabajar.

Dicho argumento prueba que el artículo 38, fracción IV, inciso A de las Condiciones Generales de Trabajo, está basado en roles de género, prejuicios y conductas estereotipadas que derivan en situaciones de inequidad y discriminación que limitan el derecho de igualdad laboral de las mujeres trabajadoras...

9. Por ello, mediante oficio 4940, dirigido al Director Jurídico del Banco del Ahorro Nacional y Servicios Financieros, S.N.C. (BANSEFI) se le solicitó rindiera un informe adicional.

10. El 20 de agosto de 2014, se recibió el oficio DGAAC/DJ/SAC/2138/2014, signado por el apoderado legal de BANSEFI, a través del cual remitió el informe rendido por la Subdirección de Recursos Humanos de ese Banco, donde se manifestó lo siguiente:

Respecto del inciso a).

Las acciones están encaminadas a presentar, ante la autoridad institucional competente, la propuesta de modificación a diversos rubros de las Condiciones Generales de Trabajo, para lo cual se debe agotar un trabajo previo de análisis y factibilidad ya que toda ellas, incluida la modificación a su artículo 38, impactarán presupuestalmente las finanzas de BANSEFI.

Esto es así ya que las actuales Condiciones Generales de Trabajo vigentes desde el año 2007, obedecen a los acuerdos asumidos por este Organismo con su estructura laboral, representada por el Sindicato Nacional de Trabajadores de BANSEFI, compromisos todos ellos que fueron considerados tomando en cuenta la capacidad financiera de la institución en aquella época, lo cual dicho sea de paso, ha generado la implementación de técnicas disciplinarias de racionalidad y eficiencia presupuestal para poder hacer frente al cúmulo de beneficios superiores a 105 de la Ley, que ofrece a sus trabajadores, entre ellos el correspondiente al servicio médico subrogado, el cual debe verse como una prestación adicional diversa al compromiso que tiene el patrón de garantizar la seguridad social de sus empleados, ello como nos pronunciaremos más adelante.



Con independencia de 105 ejercicios actuariales encaminados a verificar en términos reales, mediante corridas financieras hipotéticas con gastos históricos, el impacto presupuestal que tendrá para la institución de entrar en vigor las modificaciones a las Condiciones Generales de Trabajo que se proponen, debe tomarse en cuenta que, con la publicación en el Diario Oficial de la Federación, el día viernes 10 de enero de 2014, se reformó entre otros, 105 artículos 22 y 23 de la Ley Orgánica del Banco del Ahorro Nacional y Servicios Financieros, para quedar como sigue:

Artículo 22.- También serán facultades del Consejo Directivo, en los términos de la Ley de Instituciones de Crédito, las siguientes:

VIII. Aprobar, a propuesta del comité de recursos humanos y desarrollo institucional, de conformidad con lo previsto en el artículo 42, fracción XVIII de la Ley de Instituciones de Crédito, la estructura orgánica, tabuladores de sueldos y prestaciones, política salarial y para el otorgamiento de percepciones extraordinarias por el cumplimiento de metas sujetas a la evaluación del desempeño, tomando en cuenta las condiciones del mercado laboral imperante en el sistema financiero mexicano; políticas de ascensos, promociones y jubilaciones; lineamientos de selección, reclutamiento y capacitación; criterios de separación; y las demás prestaciones económicas y de seguridad social establecidas en beneficio de los servidores públicos que laboren en la Institución;

Artículo 23.- La institución tendrá un comité de recursos humanos y desarrollo institucional, que estará integrado de la siguiente forma: Tres representantes de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público: el Subsecretario de Egresos, el Subsecretario de Hacienda y Crédito Público y el Titular de la Unidad de Banca de Desarrollo; una persona designada por el Consejo Directivo, que por sus conocimientos y desarrollo profesional, tenga amplia experiencia en el área de recursos humanos; un miembro del Consejo Directivo que tenga el carácter de independiente; el



Director General de la Institución, y un representante de la Comisión Nacional Bancaria y de Valores con voz, pero sin voto.

El Director General de la Institución se abstendrá de participar en las sesiones del Comité, que tengan por objeto emitir opiniones o recomendaciones con respecto a su sueldo, prestaciones económicas y de seguridad social.

Este Comité opinará y propondrá, los tabuladores de sueldos y prestaciones, política salarial y para el otorgamiento de percepciones extraordinarias por el cumplimiento de metas sujetas a la evaluación del desempeño; políticas de ascensos, promociones y jubilaciones; lineamientos de selección, reclutamiento y capacitación; criterios de separación; y las demás prestaciones económicas y de seguridad social establecidas en beneficio de los servidores públicos que laboren en la institución.

La Secretaría de Hacienda y Crédito Público establecerá criterios en materia de estructura ocupacional, movimientos salariales, percepciones extraordinarias y prestaciones, los cuales deberán ser observados por el Comité. Asimismo, la Sociedad proporcionará a la Secretaría señalada la información que solicite.

Este Comité sesionará a petición del Director General de la Institución, quien enviará la convocatoria respectiva a los miembros del mismo, en donde establecerá el orden del día, así como el lugar y fecha para la celebración de la sesión. Sus decisiones se tomarán por mayoría de votos. El Subsecretario de Hacienda y Crédito Público, quien lo presidirá, contará con voto de calidad en caso de empate. Asimismo, el Comité contará con un secretario técnico, quien tendrá voz, pero sin voto.

Salvo el consejero independiente y el profesional con experiencia en el área de recursos humanos, los demás miembros del Comité contarán con sus respectivos suplentes, quienes serán preferentemente servidores públicos del nivel inferior inmediato siguiente y deberán tener cuando menos nivel de director general.

En caso de ausencia del Subsecretario de Hacienda y Crédito Público, sin perjuicio del derecho de voto de su suplente, presidirá el Comité y ejercerá el voto de calidad el Titular de la Unidad de Banca de Desarrollo.

Derivado de sendas modificaciones a la Ley Orgánica de BANSEFI, se encuentra en proceso de instalación el Comité de Recursos Humanos y Desarrollo Institucional quien, como se desprende del texto de la reforma, es el área técnica competente y especializada para presentar ante el Consejo Directivo la propuesta de modificación a las Condiciones Generales de Trabajo.

Aunado a ello debe considerarse que hasta el momento, la Secretaría de Hacienda y Crédito Público aún no ejercita su facultad normativa ya que no han sido publicados los criterios en materia de recursos humanos y



prestaciones que habrán de operar y por ende regirán los alcances de la política salarial y de prestaciones de los trabajadores adscritos a BANSEFI.

Ante todo ello, hay que considerar que la modificación a los alcances de la fracción IV del artículo 38 de las Condiciones Generales de Trabajo, que constituye el espíritu de la reclamación presentada por la empleada de BANSEFI, repercutirá presupuestalmente en el patrimonio de la institución, por lo que en su primera instancia y con independencia de la consecución futura que sobre el particular se desprenda, no debe pasar inadvertido que en el presupuesto de egresos para el ejercicio fiscal 2014 no se encuentra contemplado el rubro correspondiente y por ende no se cuenta con la suficiencia presupuestal necesaria para hacer frente a una obligación de esta naturaleza, por lo que cualquier acción en contrario equivaldría a generar presión de gasto para el Organismo en clara inobservancia a lo dispuesto en la Ley Federal de Presupuesto y Responsabilidad Hacendaria, así como en el Presupuesto de Egresos de la Federación respectivamente.

En este punto resulta válido persistir que lo reclamado ante esa autoridad, **se trata de una prestación a favor de los trabajadores y no una obligación sustantiva de este Organismo, ya que en todo caso, el derecho formal a la seguridad social se encuentra cubierto** y satisfecho en términos de lo dispuesto en el ARTÍCULO 43 de las Condiciones Generales de Trabajo supra citadas, el cual a la letra dice: "... la Institución está obligada a pagar al Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado o al Instituto Mexicano del Seguro Social las aportaciones que son a su cargo y las cuotas correspondientes a los trabajadores."

Con lo manifestado en el párrafo que antecede queda evidencia de que, tanto la quejosa, su cónyuge, sus descendientes como ascendientes tienen asegurado y garantizado el derecho a la asistencia médica que se otorga en dichos centros de salud, siempre que éstos últimos cubran los requisitos y superen las restricciones consignadas en las Leyes de cada Instituto, sin que ello pueda ser catalogado como discriminatorios por razón o circunstancia alguna.

Respecto del inciso b).

En primera instancia se ha llevado a cabo un análisis con las áreas administrativas adscritas a la Subdirección de Recursos Humanos y que tienen como atribuciones aspectos relacionados con la administración de los recursos humanos, así como la relación institucional con el Sindicato que detenta la representación de los trabajadores de BANSEFI.

Posterior a ello se ha colegiado con el área de presupuesto de BANSEFI a efecto de ponderar la repercusión que tendrá el aumento en el presupuesto de egresos al implementar las modificaciones que se pretende realizar a las Condiciones Generales de Trabajo, entre ellas, la correspondientes a la fracción IV del artículo 38 en materia de servicio médico subrogado.

No omito referirme a las diversas reuniones y mesas de trabajo que el suscrito, junto con su personal operativo, ha celebrado con la representación legal del Sindicato Nacional de Trabajadores del Banco del Ahorro Nacional y Servicios Financieros que cuenta con la titularidad reconocida por la autoridad laboral competente.





Concluido dicho ejercicio contable-presupuestal, estaremos a la espera de que la Secretaría de Hacienda y Crédito Público dicte los criterios correspondientes, se instale el Comité de Recursos Humanos y Desarrollo Institucional para estar en condiciones de presentar a su consideración, los alcances y justificación de los costos e inversión que supone la modificación de las Condiciones Generales de Trabajo, para con ello estar en posibilidad de obtener la autorización del Consejo Directivo de BANSEFI.

Respecto del inciso c).

Dentro del análisis y consideración a las posibles modificaciones de las Condiciones Generales de Trabajo vigentes desde el año 2007, sí se encuentra contemplada la modificación a la fracción IV del artículo 38, en relación a que los esposos o concubenarios de las trabajadoras de BANSEFI puedan gozar de la prestación consistente en el servicio médico subrogado sin mayor restricción que la comprobación de su relación civil (en términos de la legislación sustantiva aplicable).

Como se ha descrito en líneas anteriores, la subrogación del servicio médico para los trabajadores constituye una prestación que BANSEFI otorga como excedente de sus responsabilidades patronales, ya que la garantía de seguridad social se encuentra cubierta en términos del artículo 42 de las propias condiciones al pagar, tanto al Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, como al Instituto Mexicano del Seguro Social según corresponda, las aportaciones que son a su cargo y las cuotas correspondientes a los trabajadores, Por esta razón quedará al arbitrio y determinación del máximo órgano de decisión de esta Institución (consejo directivo) la resolución y sentido que dicha disposición consigne para los trabajadores, buscando en todo caso que la misma evite la discrecionalidad en su aplicación, garantizando con ello, sea cual fuere el sentido de la misma, que todos los trabajadores gocen en igualdad de circunstancias de las prestaciones laborales contenidas en las Condiciones Generales de Trabajo, teniendo siempre jerarquía el interés general de la Institución sobre el interés particular de los trabajadores, ya que la naturaleza de organismo público descentralizado que tiene BANSEFI le obliga ceñirse al cumplimiento de lineamientos y metas específicas a favor de la sociedad,

Respecto del inciso d).

Se cuenta con un proyecto preliminar que contiene modificaciones a diversos rubros de las Condiciones Generales de Trabajo. Dicho proyecto ha sido revisado y valorado tanto por el área operativa de la Subdirección de Recursos Humanos, como con la representación sindical de BANSEFI para lo cual se han desarrollado mesas de trabajo y discusión para conocer la postura y alcances de sus pretensiones,

No hay que olvidar que actualmente nos encontramos en revisión no sólo de las Condiciones Generales de Trabajo, sino también del incremento al salario de los trabajadores, por lo que la mesa de negociación se encuentra instalada y frecuentemente se cruza información y propuestas, todas ellas buscando mejorar las actuales condiciones de los trabajadores del Banco, previendo en todo momento garantizar el sano equilibrio del medio de producción y la subsistencia de la fuente de trabajo, ello sin dejar de observar, como ya se apuntó previamente, la naturaleza jurídica de BANSEFI, cuyo objetivo central lo constituye el ser una banca de desarrollo y social que permita acercar los servicios financieros a la población económicamente vulnerable, por lo que no tiene ni persigue fines de lucro en sus actividades.

En este sentido se está a la espera de que la Secretaría de Hacienda y Crédito Público emita los criterios generales en materia de prestaciones laborales y que sea instalado el Comité de Recursos Humanos y Desarrollo Institucional a efecto de proponer dichas modificaciones y en su caso conocer el criterio o las adecuaciones que se obtengan de la retroalimentación propuesta por las autoridades federales que integran el referido Comité.

Respecto del inciso e).

A la fecha, por los razonamientos expuestos con anterioridad, no se ha realizado modificación alguna a las Condiciones Generales de Trabajo, las cuales deben considerarse como el conjunto de obligaciones y derechos que se imponen recíprocamente, trabajadores y patrones en virtud de sus relaciones de trabajo.

Así las cosas, la modificación a este cuerpo normativo, cuando se realiza de forma convencional, observa los mismos elementos que para su creación, es decir, debe ser:

- 1. Analizada por las partes que detentan la relación laboral (patrón y sindicato).*
- 2. Someterse a la consideración del máximo órgano de gobierno de la Institución (consejo directivo).*
- 3. Obtener el visto bueno de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público (como cabeza de sector) y,*
- 4. Solicitar el registro de las mismas ante la autoridad laboral competente.*

En este sentido, se ha sostenido como un criterio válido que las modificaciones a las Condiciones Generales de Trabajo, fuera de la convencionalidad de las partes, se podrán exigir cuando el salario que perciban los trabajadores no sea remunerador o en su caso la jornada de trabajo se excesiva o bien que concurren circunstancias económicas que la justifique.

Respecto del inciso f)

Atendiendo al principio jurídico angular de la función administrativa que limita a la autoridad a realizar únicamente aquello que la Ley le permita, así como al diverso procesal que reduce la facultad potestativa de no distinguir con razonamientos aquello donde la Ley no distingue y es explícita. El Banco del Ahorro Nacional y Servicios Financieros no se encuentra facultado, en ninguna de sus instancias, para afectar presupuestalmente sus finanzas modificando una disposición expresa contenida en las Condiciones Generales de Trabajo vigentes desde el año 2007, ya que ello carecería de fundamentación y motivación aun cuando se invocara el principio pro persona, puesto que quien autorizara lo anterior estaría interpretando la voluntad de las partes y modificando una norma convencional debidamente autorizada por las instancias superiores y sancionada por la autoridad laboral competente, pudiendo en todo caso llegarse a considerar un detrimento o daño patrimonial al Organismo por el egreso ante un concepto no establecido en disposición alguna. En este tenor, el artículo 1 de las Condiciones Generales de Trabajo vigentes, determina su prevalencia en las relaciones laborales de los Trabajadores del Banco del Ahorro Nacional y Servicios Financieros, S.N.C., al ser norma de observancia obligatoria para la Institución y sus trabajadores de conformidad con lo dispuesto por los artículos 5, 6, y 18 de La Ley Reglamentaria de la Fracción XIII Bis del Apartado B del Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Así mismo, esa autoridad resolutoria debe tomar en cuenta al momento de analizar y valorar tanto la petición de la quejosa, como las constancias que hasta el momento se encuentran. glosadas al expediente en que se actúa, que la prestación contenida en el artículo 38 fracción IV de las Condiciones Generales de Trabajo

CONAL P
CRIMIN
de Cu



constituye una prerrogativa o derecho solicitado, acreditado y obtenido por la representación sindical en beneficio de los trabajadores en la fecha en que se negociaron las condiciones que habrían de operar entre BANSEFI y sus trabajadores, luego entonces no debe considerarse como un acto discriminatorio sino más bien como una medida compensatoria que regula el sano equilibrio presupuestal que debe prevalecer en la Institución, considerar que su concesión obedece u obedeció a un reclamo existente en un momento histórico determinado pero que su actualización no conlleva el detrimento a la personalidad o la vejación por cuestiones de sexo o cualesquier otro atributo de la personalidad, ya que la obligación general de la autoridad, considerada como un derecho elemental a favor de los trabajadores y que constituye el aseguramiento de su participación en la seguridad social de éstos, de sus descendientes, ascendientes y parejas civiles (éstos últimos sujetos al cumplimiento de ciertos requisitos) se encuentran cubiertos y satisfechos en el contenido del articulado de las multicitadas condiciones de trabajo. Esto es, mediante su libre y garantizado acceso a las Instituciones de Salud Pública, según su tipo de contratación, es decir, al Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado o al Instituto Mexicano del Seguro Social.

En espera de haber atendido de forma particular su requerimiento, hago patente el compromiso de informar a esa autoridad, tan pronto se autorice y actualice la modificación a las Condiciones Generales de Trabajo de BANSEFI y se lleven a cabo todos los actos para procesales tendientes a obtener su perfeccionamiento, ello con independencia de cuál sea el sentido de la reforma en comento.

11. Posterior a ello, se recibió el escrito de la peticionaria, donde manifestó sustancialmente lo siguiente:

Si bien es cierto lo expuesto por el Lic. Erick Fernando Ramos Soriano, Subdirector de Recursos Humanos en el BANSEFI en oficio DGAAC/DA/SRH/2104/2014 en relación a que el servicio médico subrogado es una prestación excedente a las responsabilidades patronales, así como que el derecho a la asistencia médica de mi persona, mi esposo y mis hijos está garantizado mediante los servicios que otorga el Instituto Mexicano del Seguro Social me permito manifestar que dichos argumentos resultan irrelevantes en virtud de que el origen de mi reclamación es y ha sido el trato diferenciado y excluyente a causa de mi condición de mujer trabajadora anulando el ejercicio de mi derecho a condiciones laborales iguales para trabajos iguales aun cuando la prestación del servicio médico subrogado se trata de una prestación adicional, no faculta al BANSEFI a impedir o anular el reconocimiento o ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades entre hombres y mujeres.

Por otra parte el Lic. Ramos Soriano establece que se han llevado a cabo ejercicios actuariales encaminados a verificar el impacto presupuestal así como diversas reuniones y mesas de trabajo para el análisis y consideración de las posibles modificaciones de las Condiciones Generales de Trabajo vigentes desde el año 2007, entre ellas se contempla la modificación a la fracción IV del artículo 38, sin embargo también advierte que se está a la espera de que la Secretaría de Hacienda y Crédito Público emita criterios generales en materia de prestaciones laborales y que sea instalado el Comité de Recursos Humanos y Desarrollo Institucional a efecto de proponer dichas modificaciones.



Sin embargo el Lic. Ramos Soriano no señala una fecha probable para que los funcionarios autorizados evalúen la propuesta a la modificación al artículo 38 fracción IV de las Condiciones Generales de Trabajo vigentes desde el año 2007.

Ante este panorama me permito ratificar mi reclamación por discriminación de género y en base a las atribuciones del CONAPRED para pugnar por la eliminación de todas las prácticas, políticas y normas que tengan carácter discriminatorio, solicito a usted su amable intervención para analizar e investigar las normas aplicadas por las autoridades del BANSEFI en los hechos motivo de mi reclamación las cuales se aprecia que las mismas pudieran ser discriminatorias...

12. En virtud de ello, mediante oficio 2317, de 17 de abril de 2015, este Consejo solicitó a la autoridad a la que se le imputan los hechos la rendición de un informe adicional de los mismos.

13. El 29 de abril de 2015, se recibió el oficio DGAJ/DCYA/SACYP/0332/2015, signado por el apoderado legal del BANSEFI, a través del cual remitió el informe que rindió la Subdirección de Recursos Humanos del BANSEFI, donde manifestó sustancialmente lo siguiente:

En relación con el avance del proyecto de modificación del artículo 38 fracción IV de las Condiciones Generales de Trabajo de Bansefi, dicha modificación forma parte de la propuesta de reforma integral de las Condiciones Generales de Trabajo de Bansefi, la cual no ha sido concretada en función de las repercusiones tanto legales como económicas que ello trae aparejado.

En este orden de ideas se debe considerar que modificar el contenido de una disposición normativa, como lo es aquellas contenidas en las Condiciones Generales de Trabajo, implica un elemento de integralidad, puesto que en primera instancia se debe contar con la anuencia de la representación sindical laboral, de forma con la autorización del Comité de Recursos Humanos y Desarrollo Institucional, en seguida con aquella que emiten los integrantes del Consejo Directivo de Bansefi, para finalizar con el reconocimiento de la autoridad federal en materia laboral, misma que al registrarlos les da validez en su aplicación.

No obstante que la Institución continua en el análisis y discusión de las adiciones y reformas que sufrirán las Condiciones Generales de Trabajo, es pertinente, una vez más, recalcar que cualquier modificación que se realice, incluida la sugerida por esa instancia federal, traerá implicaciones de carácter económico, mismas que no se encuentran consideradas presupuestalmente por esta Banco, situación que se está valorando tomando en cuenta las disposiciones que en materia de racionalización del gasto y disciplina presupuestal ha emitido la Secretaría de Hacienda y Crédito Público.

Sin perjuicio de lo anterior esta Institución, a través de sus áreas competentes, continua en la revisión de las Condiciones Generales de Trabajo, a efecto de contar con un producto final que en su oportunidad será sometido a la consideración de la representación sindical de la base trabajadora de Bansefi para su ulterior discusión y análisis.

DN
le Que



2. Por cuanto hace al proyecto preliminar en relación con las modificaciones a diversos rubros de las Condiciones Generales de Trabajo. Es pertinente aclarar que dicho proyecto sigue siendo analizado actuarialmente por parte de diversas instancias administrativas de Bansefi, considerando para ello las repercusiones tanto legales como presupuestales que tendrán sendas modificaciones en el patrimonio de la Institución, es así que esta Subdirección de Recursos Humanos presentará en su momento ante la titularidad del Sindicato Nacional de Trabajadores de Banco del Ahorro Nacional y Servicios Financieros, el proyecto de las Condiciones Generales de Trabajo de Bansefi, a efecto de dar inicio a las negociaciones correspondientes para acordar las mejores condiciones en favor de nuestra base trabajadora.

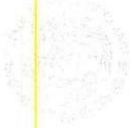
Es pertinente aclarar que dicho proyecto de modificación, considera lo correspondiente al artículo 38 fracción IV, sin embargo no puede garantizarse en este momento el sentido final de dicha disposición. Esto es así ya que como comenté en mi similar número DGAACIDA/SRH/2104/2014, el servicio médico para los trabajadores constituye una prestación que Bansefi otorga como excedente de sus responsabilidades patronales, ya que la garantía de seguridad social se encuentra cubierta con el pago de las cuotas que Bansefi, en su calidad de patrón, entera tanto al IMSS como ISSSTE según corresponda, dando con ello cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 42 de las renombradas Condiciones Generales de Trabajo.

Por esta razón la disposición contenida en el artículo 38 fracción IV de dichas Condiciones Generales de Trabajo no constituye una restricción o condición en perjuicio de persona alguna, sino una prestación de carácter laboral concedida en su oportunidad de acuerdo con la capacidad económicas de la institución y los logros de la negociación de la representación sindical en turno. Por lo que, lo relatado en el párrafo que antecede es de la exclusiva competencia de esta Institución, siendo necesario insistir en que la decisión que se tome será aquella que garantice la viabilidad económica del Banco, así como la mejora en las condiciones generales de trabajo del personal adscrito a este Organismo Público Descentralizado. Generando el compromiso desde este momento que, en cuanto se tenga presupuestalmente garantizada la implementación de las modificaciones a las Condiciones Generales de Trabajo de Bansefi, así como su autorización por parte del Consejo Directivo y el consecuente reconocimiento de la autoridad laboral, le será hecho de su conocimiento para los fines legales y/o administrativos correspondientes.

3. Respecto de la instalación del Comité de Recursos Humanos y Desarrollo Institucional de Bansefi. Le comento que el mismo fue instalado el día 1 de septiembre del año 2014, sin que hasta el momento se haya pronunciado respecto de las modificaciones que se proponen realizar a las Condiciones Generales de Trabajo por las razones expuestas en el cuerpo del presente comunicado.

En relación con lo anterior, no me resta más que solicitarle tener al suscrito atendiendo en estos términos su solicitud, considerando que la respuesta que se brinda es sustantiva y clara, aprovechando para solicitarle de manera complementaria, tenga por reproducidas como si a la letra se insertasen, aquellas consideraciones expuestas en mi oficio DGAACIDA/SRH/2104/2014 que en el presente caso resulten aplicables.

IV. MOTIVACIÓN Y FUNDAMENTACIÓN DE QUE SE ESTÁ ANTE LA VIOLACIÓN DEL DERECHO HUMANO A LA NO DISCRIMINACIÓN.



14. De conformidad con lo dispuesto en el artículo 1° de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, el Estado Mexicano, a través de sus instituciones, se encuentra **expresamente obligado** a promover, proteger, respetar y garantizar los derechos humanos de las personas, reconocidos en la Constitución y en los Tratados Internacionales de que es parte.

15. Asimismo, se señala que las normas relativas a los derechos humanos se interpretarán de conformidad con la Constitución y con los tratados internacionales de la materia, favoreciendo en todo tiempo a las personas la protección más amplia; es decir, de conformidad con el principio *pro persona*, lo cual se concatena con los artículos 6 y 7 de Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, que establecen de forma específica la obligación del Consejo de brindar la interpretación que favorezca de manera más eficaz los derechos humanos de las personas discriminadas.

16. De igual forma, consta en el referido artículo Constitucional, así como en el artículo 4 de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, la prohibición de toda forma de discriminación motivada, entre otras causales, por género y cualquier otra que atente contra la dignidad humana, y tenga por efecto impedir o anular el reconocimiento o ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades de las personas.

MINISTERIO DE
DISCRIMINACIÓN
Quej

17. Dicho mandato es tutelado también por preceptos de diversos tratados internacionales ratificados por México, como los artículos 2°, 3 y 26 del Pacto Internacional de los Derechos Civiles y Políticos; 2°, 3, 6 y 7 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales; 1.1, 19 y 24 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos; 3 y 6 del Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.

18. Asimismo, la ley reglamentaria del aludido precepto constitucional, como lo es Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, en su artículo 4, define a la discriminación de la siguiente manera:

Artículo 4

*Para los efectos de esta Ley se entenderá por discriminación toda distinción, exclusión o restricción que, basada en el origen étnico o nacional, **sexo**, edad, discapacidad, condición social o económica, condiciones de salud, embarazo, lengua, religión, opiniones, preferencias sexuales, **estado civil o cualquier otra, tenga por efecto impedir o anular el reconocimiento o el ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades de las personas.***

[El resaltado es nuestro]

19. Además, el artículo 9, fracciones IV, XX y XXII de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, ejemplifica como discriminación:

- ...
- IV. Establecer diferencias en... las prestaciones... para trabajos iguales;
- ...
- XX ... establecer limitaciones para la contratación de seguros médicos...
- ...



XXII. Impedir el acceso a cualquier servicio público o institución privada que preste servicios al público...

20. Por lo anterior, se constituyen supuestos de discriminación que se actualizan en el presente caso, en virtud de que el Banco del Ahorro Nacional y Servicios Financieros, S.N.C. (BANSEFI), excluye a las mujeres que trabajan en su institución de la prestación laboral relativa a que sus esposos o concubinos cuenten con servicios médicos subrogados por parte de la citada autoridad, pues éstos sólo son beneficiarios de dicha prestación si se encuentran incapacitados física o psíquicamente para trabajar, requisito que no se les exige a las esposas o concubinas de los trabajadores hombres, quienes reciben dicha prestación sin restricción o limitante alguna; razón por la cual, se actualiza un acto de discriminación en agravio de las mujeres trabajadoras del citado banco, ya que sin una causa razonable y objetiva, se les restringe y/o excluye de una prestación laboral.

21. Ello en virtud de que la peticionaria manifestó que la autoridad responsable le negó el otorgamiento del servicio médico subrogado a su esposo, ya que dicha prestación se brinda por excepción, pues para que se les otorgue la misma debe encontrarse incapacitado física o psíquicamente para trabajar, por lo que al no encuadrarse en dicha hipótesis, le fue negada la citada prestación.

22. Al respecto, la autoridad responsable en los diversos informes que proporcionó a este Consejo, negó que se haya cometido conducta discriminatoria alguna en contra de la peticionaria, ya que refirió que dicho requisito se encuentra en el artículo 38, fracción IV, inciso a) de las Condiciones Generales de Trabajo de BANSEFI, el cual es un documento sancionado por la autoridad laboral competente y se encuentra inscrito ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, precisando que desde que la peticionaria ingresó a laborar en BANSEFI, en el año 2003, se le hizo del conocimiento dichas Condiciones Generales de Trabajo, sin que esa institución la engañara respecto a las mismas. Obstante ello, este Consejo puntualiza que aunque la distinción se encuentra en un instrumento normativo informado previamente a la peticionaria, dicha situación representa un acto de discriminación.

23. Es importante precisar que el argumento utilizado por la autoridad responsable para señalar que la distinción que motivó la presente reclamación no es un acto de discriminación, relativa a que desde que la peticionaria ingresó a trabajar conocía las Condiciones Generales de Trabajo, este Organismo precisa que de conformidad con el artículo 1º, párrafo tercero de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, todas las autoridades, en el ámbito de sus competencias, tienen la obligación de respetar y garantizar los derechos humanos de conformidad con el principio de universalidad, lo cual se traduce en que estos derechos pertenecen a todas las personas con base en su dignidad intrínseca de las mismas, concatenándose de esa manera la universalidad de estos derechos con la inalienabilidad de los mismos.

24. Al respecto la Corte Interamericana de Derechos Humanos, ha señalado que *los derechos humanos deben ser respetados y garantizados por todos los Estados. Es incuestionable el hecho de que toda persona tiene atributos inherentes a su dignidad humana e inviolables, que le hacen titular de*

² Respuesta dada mediante oficio DGAAC/DJ/SAC/2108/2013,

*derechos fundamentales que no se le pueden desconocer y que, en consecuencia, son superiores al poder del Estado*³, lo cual implica que el hecho de informar la existencia de una restricción que no es objetiva, racional y proporcional a estos derechos, no excluya de la responsabilidad estatal de cumplir ambas obligaciones generales, respeto y garantía.

25. Es por ello, que justo al ser los derechos humanos universales e inalienables ni siquiera la propia persona, y menos el Estado, pueden enajenarlos o quitarlos sin que se justifique de forma objetiva, racional y proporcional la razón de ello; por lo cual el hecho de que se le hiciera saber a la peticionaria que de conformidad con las Condiciones Generales de Trabajo a las mujeres trabajadoras y a sus familias se les imponían mayores requisitos que a los hombres, para poder gozar de las mismas prestaciones laborales, no exime de responsabilidad a la autoridad responsable como sujeto obligado de garantizar los derechos humanos, entre ellos el de igualdad entre hombres y mujeres en el ámbito laboral.

26. Lo anterior se respalda con lo señalado en la Declaración Universal de Derechos Humanos, donde se enuncia la concepción común a todos los pueblos respecto de los derechos iguales e inalienables de todos los miembros de la familia humana y la declara obligatoria para la comunidad internacional,⁴ reiterando la inalienabilidad de estos derechos en el preámbulo del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.

27. Asimismo, la Ley General de Acceso a las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, establece que los *derechos humanos de las mujeres son parte inalienable, integrante e indivisible de los derechos humanos universales contenidos en la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), la Convención sobre los Derechos de la Niñez, la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Belem Do Pará) y demás instrumentos internacionales en la materia*⁵.

28. En este orden de ideas es preciso tener presente que la igualdad entre hombres y mujeres es un principio y derecho recogido por los artículos 1º y 4º de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, así como en diversa normatividad internacional y nacional, entre ella, el artículo 2 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos; 2.1, 3 y 26 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos; 2.2 y 3 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales; 1 de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW); 1 y 24 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos y 3 Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, "Protocolo De San Salvador" y 3 y 17 de la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.

29. Respecto del alcance y contenido del derecho a la igualdad y no discriminación, el Comité de Derechos Económicos Sociales y Culturales, en su Observación General N° 16: La igualdad de

³ Corte Interamericana de Derechos Humanos. Condición jurídica y derechos de los migrantes indocumentados, OC-18/03 del 17 de septiembre de 2003, Serie A, No. 18, párrafo 73.

⁴ Preámbulo de la Declaración Universal de Derechos Humanos.

⁵ Artículo 5, fracción VIII de Ley General de Acceso a las Mujeres a una Vida Libre de Violencia



derechos del hombre y la mujer al disfrute de los derechos económicos, sociales y culturales (artículo 3 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales) señala que *las garantías de no discriminación e igualdad en los instrumentos internacionales de derechos humanos prevén la igualdad tanto de facto como de iure. La igualdad de jure (o formal) y de facto (o sustantiva) son conceptos diferentes pero conectados entre sí. La igualdad formal presupone que se logra la igualdad si las normas jurídicas o de otra naturaleza tratan a hombres y mujeres de una manera neutra... El disfrute en condiciones de igualdad de los derechos económicos, sociales y culturales exige la eliminación de la discriminación de jure y de facto...*

30. En ese sentido, la igualdad *de iure* se traduce en que en supuestos de hecho iguales se deben generar consecuencias jurídicas iguales, estableciéndose únicamente que se podrá realizar una diferenciación de trato cuando ésta sea objetiva, racional y proporcional, lo cual en el caso concreto no aconteció, pues la autoridad responsable en todas sus respuestas señaló que dicha distinción se encontraba en sus Condiciones Generales de Trabajo, y que por el simple hecho de estar en dicho instrumento no constituía un acto de discriminación, sin justificar de manera objetiva, racional y proporcional la razón de dicha distinción⁶.

31. Al respecto, de la obligación general de respetar y garantizar los derechos humanos, sin discriminación alguna y en una base de igualdad, la Corte Interamericana de Derechos Humanos, en la Opinión Consultiva OC-18/03, de la Condición jurídica y derechos de los migrantes indocumentados, señaló que *los Estados deben abstenerse de realizar acciones que de cualquier manera vayan dirigidas, directa o indirectamente, a crear situaciones de discriminación de jure o de facto. Esto se traduce, por ejemplo, en la prohibición de emitir leyes, en sentido amplio, de dictar disposiciones civiles, administrativas o de cualquier otro carácter, así como de favorecer actuaciones y prácticas de sus funcionarios, en aplicación o interpretación de la ley, que discriminen a determinado grupo de personas en razón de su raza, género, color, u otras causales*⁷.

32. Por ello, el hecho de que el artículo 38, fracción IV, inciso a) de las Condiciones Generales de Trabajo de BANSEFI, no trate a las mujeres y hombres de forma neutra, al realizar una diferenciación basada en el género, imponiéndole mayores requisitos a los esposos o concubinos de las trabajadoras para ser beneficiarios de una prestación laboral de éstas, lo cual no sucede con las esposas o concubinas de los trabajadores hombres, constituye un acto de discriminación; pues incluso, BANSEFI señaló que el espíritu del citado artículo, *es que los hombres deben ser el sostén de la casa y no las mujeres, razón por la cual se otorga el servicio médico únicamente a los esposos que estén incapacitados*⁸, lo cual claramente replica estereotipos y roles de género acerca de las funciones que deben realizar las mujeres y hombres, asignándoles a éstas roles exclusivamente reproductivos y

⁶ Al respecto la Corte Interamericana de Derechos Humanos. Condición jurídica y derechos de los migrantes indocumentados, OC-18/03 del 17 de septiembre de 2003, Serie A, No. 18, párrafo 105, establece que *"En razón de los efectos derivados de esta obligación general, los Estados sólo podrán establecer distinciones objetivas y razonables, cuando éstas se realicen con el debido respeto a los derechos humanos y de conformidad con el principio de la aplicación de la norma que mejor proteja a la persona humana"*.

⁷ Corte Interamericana de Derechos Humanos. Condición jurídica y derechos de los migrantes indocumentados, OC-18/03 del 17 de septiembre de 2003, Serie A, No. 18, párrafo 103.

⁸ Mediante oficio DGAAC/DJ/SAC/0236/2014, la autoridad dio la citada autoridad.



221

encargados de las cuestiones del hogar en el ámbito privado (en las casas), mientras que a los hombres se les asigna roles productivos en el ámbito público (en los centros de trabajo).

33. Por ello, dicha determinación vulnera los lineamientos que deben regir la política nacional en materia de igualdad entre mujeres y hombres establecida en la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, donde se establece que ésta deberá *promover la igualdad de acceso y el pleno disfrute de los derechos sociales para las mujeres y los hombres*, entre ellos los derechos laborales como lo son el derecho a recibir iguales prestaciones laborales a trabajos de igual valor; *así como la eliminación de estereotipos establecidos en función del sexo*⁹.

34. Al respecto, el Comité de Derechos Económicos Sociales y Culturales, en la citada Observación General N° 16, en relación a la igualdad entre hombre y mujeres precisó que **el género afecta al derecho igual del hombre y la mujer a disfrutar de sus derechos... Las ideas preconcebidas sobre el papel económico, social y cultural en función del género impiden que el hombre y la mujer compartan responsabilidades en todas las esferas en que lo exige la igualdad.**

35. Además, el Comité de Derechos Humanos de Naciones Unidas, en su Observación General 18: No Discriminación, determina que *la no discriminación constituye un principio tan básico que en el artículo 3 se establece la obligación de cada Estado Parte de garantizar a hombres y mujeres la igualdad en el goce de los derechos.*

36. Por otra parte, y como consecuencia de la vulneración del derecho a la igualdad y no discriminación, al ser los derechos humanos universales, interdependientes, indivisibles y progresivos, al afectarse éste, de forma concatenada se ven afectados el derecho al trabajo, entendido éste de forma amplia a recibir igualdad en salario o remuneración íntegra por trabajo de igual valor, establecidos en los artículos 4, 5, 123, apartado A, fracción VII y apartado B, fracción V y 127 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 23 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos; 23 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos; 6 y 7 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales; 1 del Convenio No. 111, relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación de la Organización Internacional del Trabajo; 1 y 2 del Convenio No. 100 sobre igualdad de remuneración de la Organización Internacional del Trabajo; 11, incisos a) y d) de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW); 17 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos; 6 y 7 Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, "Protocolo De San Salvador" y 2, 3 y 56, vinculados con el 84 de la Ley Federal del Trabajo.

37. En ese sentido y respecto del derecho a la igualdad entre mujeres y hombres vinculada con el derecho al trabajo en sentido amplio, entendido éste como el derecho a recibir igual salario o remuneración por un trabajo del mismo valor, el Comité de Derechos Económicos Sociales y Culturales, en Observación General N° 16, la cual se citó en los párrafos que anteceden, establece que *según el apartado a) del artículo 7 del Pacto, los Estados Partes deben reconocer el derecho de*

⁹ Artículo 17, fracción IV y VI de la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.



toda persona a disfrutar de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias y garantizar en particular un salario equitativo e igual por trabajo de igual valor. El artículo 3, leído juntamente con el artículo 7, obliga asimismo a los Estados Partes a identificar y eliminar las causas subyacentes de las diferencias de remuneración, como la evaluación del empleo según el género o la idea preconcebida de que existen diferencias de productividad entre el hombre y la mujer.

38. Por lo anterior, pese a que el Banco del Ahorro Nacional y Servicios Financieros, S.N.C. (BANSEFI) señaló que *se trata de una prestación a favor de los trabajadores y no una obligación sustantiva de ese Organismo, ya que en todo caso, el derecho formal a la seguridad social se encuentra cubierto*¹⁰, se señala que el derecho a la seguridad social no es materia de estudio de la presente reclamación, pues el fondo del presente caso es la vulneración al derecho a la igualdad y no discriminación concatenado con derecho al trabajo, entendido éste en sentido amplio, lo cual incluye el derecho a la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor, el cual al ser estos derechos humanos, todas las personas servidoras públicas que forman parte del Estado Mexicano tienen la obligación de respetar y garantizar.

39. En ese sentido, como ya se mencionó en los párrafos que anteceden al ser, los derechos humanos, universales, interdependientes, indivisibles y progresivos, la autoridad no puede justificar la falta de cumplimiento de la obligación general de respeto y garantía de uno de estos derechos, como lo es el derecho a recibir igualdad de remuneración por trabajo de igual valor, bajo el argumento de que está cumpliendo con otro, derecho a la seguridad social, pues BANSEFI, de conformidad con el artículo párrafo primero y segundo de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, tiene la obligación de respetar y garantizar todos los derechos humanos reconocidos en la Constitución y en los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano es parte, dentro de los cuales se encuentra el derecho al trabajo y al salario equitativo.

40. Al respecto se puntualiza que la remuneración o salario integrado comprende el salario o sueldo ordinario, básico o mínimo, y cualquier otro emolumento en dinero o en especie pagados por el empleador, directa o indirectamente, al trabajador, en concepto del empleo, ello de conformidad con los artículos 1º, inciso a) del Convenio No. 100 sobre igualdad de remuneración de la Organización Internacional del Trabajo y 84 de la Ley Federal del Trabajo, por lo que la prestación laboral relativa a la atención médica subrogada que BANSEFI otorga de forma general a las esposas o concubinas de los trabajadores de su Organismo, y sólo por excepción a los esposos o concubinos de las trabajadoras, forma parte de la remuneración o salario integrado de su personal.

41. Por ello, al existir diferenciación de requisitos entre hombres y mujeres para que sus familias puedan beneficiarse de dicha prestación laboral, la autoridad responsable está incumpliendo con el derecho de las mujeres a recibir igualdad de salario integrado o remuneración que los hombres, por un trabajo de igual valor, ya que éstas se encuentran recibiendo una remuneración inferior, lo cual incluye la citada prestación laboral, pues a las esposas o concubinas de los hombres se les exigen menores requisitos para recibir el citado beneficio.

¹⁰ Respuesta dada mediante oficio DGAAC/DJ/SAC/2138/2014.

42. Puntualizando lo anterior, el artículo 1º, inciso b) del Convenio No. 100 sobre igualdad de remuneración de la Organización Internacional del Trabajo, establece que **la expresión igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor**, se refiere a **las tasas de remuneración fijadas sin discriminación en cuanto al sexo**.

43. Asimismo, diversa normatividad internacional¹¹ establece el derecho de todas las personas de recibir *un salario equitativo e igual por trabajo de igual valor, sin distinciones de ninguna especie; en particular, debe asegurarse a las mujeres condiciones de trabajo no inferiores a las de los hombres, con salario igual por trabajo igual*. Particularmente, en el artículo 11, inciso d) de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) se establece que para la eliminación de la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo y a fin de asegurar, en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres los mismos derechos, se deben implementar medidas para garantizar **el derecho a igual remuneración, inclusive prestaciones, y a igualdad de trato con respecto a un trabajo de igual valor**, lo cual en el caso que nos ocupa no se presenta, pues las familias de las trabajadoras mujeres de BANSEFI deben acreditar mayores requisitos para beneficiarse de una prestación laboral de éstas, lo cual no se presenta en el caso de las familias de los trabajadores hombres de dicho Organismo.

44. Al respecto a nivel nacional la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en el Amparo en Revisión 664/2008¹², destacó el **rango constitucional de la igualdad jurídica entre el varón y la mujer**; precisando que **la igualdad constitucional entre el hombre y la mujer tiene mayor importancia en el ámbito del derecho del trabajo y de la solidaridad social, cuya finalidad es lograr el bienestar personal y familiar de los trabajadores y trabajadoras**; puntualizando que **el derecho a la protección de la organización y el desarrollo de la familia es una garantía social, tutelada con el establecimiento de un régimen completo de seguridad y justicia social, protector de los trabajadores, cuyos beneficios se extienden a sus familiares**.

45. De lo anterior se desprende que, pese a que la diferenciación de requisitos para que el esposo o concubino de la trabajadora pueda beneficiarse de la prestación laboral, consistente en la subrogación del servicio médico, se encuentra en el artículo 38, fracción IV, inciso a) de las Condiciones Generales de Trabajo de BANSEFI, pues a las esposas o concubinas de los trabajadores se les beneficia de forma general con dicha prestación, mientras que a los esposos o concubinos de las trabajadoras se les exige encontrarse incapacitados física o psíquicamente para trabajar para poder recibir el citado beneficio, distinción de requisitos basada únicamente en el género y/o sexo de la persona trabajadora, ya que a pesar de que los hombres y las mujeres de igual manera laboran para BANSEFI, sus

¹¹ El derecho a recibir un salario o remuneración equitativa y sin discriminación se establece en los artículos 23 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos; 7, inciso i) del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales; 1 del Convenio No. 111, relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación de la Organización Internacional del Trabajo; 1 y 2 del Convenio No. 100 sobre igualdad de remuneración de la Organización Internacional del Trabajo; 11, incisos a) y d) de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW); 6 y 7 Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, "Protocolo De San Salvador" y 2 y 3, vinculados con el 84 de la Ley Federal del Trabajo.

¹² Sentencia de 17 de septiembre de 2008, de la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en el Amparo en Revisión 664/2008.



familiares no pueden beneficiarse de los derechos y prestaciones laborales en igualdad de circunstancias, acreditándose con ello la existencia de un acto de discriminación que vulnera el derecho a la igualdad y no discriminación, al derecho al trabajo, entendiéndose éste de forma amplia, lo cual incluye a el derecho a recibir un salario o remuneración igual por un trabajo de igual valor y a la protección de la familia de las trabajadoras, relacionada con los derechos que devienen de la citada prestación laboral.

46. Respecto a las Condiciones Generales de Trabajo y las prestaciones laborales que de ellas derivan, la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, ya se ha pronunciado respecto del hecho de que *los trabajadores y patrones, tienen la libertad de pactar las condiciones en que habrá de prestarse el trabajo... siempre y cuando no contravengan las disposiciones que, de manera imperativa, se encuentran establecidas en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, por lo que en tales contratos las condiciones generales de trabajo convenidas no podrán ser inferiores a las previstas en el artículo 123 de la propia Carta Magna, ni contrariar las garantías individuales consagradas en su capítulo I, del título primero*¹³, lo cual en el caso concreto se presenta, ya que las prestaciones laborales establecidas en las Condiciones Generales de Trabajo determinan restricciones, que vulneran los derechos establecidos en los artículos 1, 4, 5 y 123, apartado A, inciso VII y apartado B, inciso V.

47. Concatenado a lo anterior se destaca que, a partir de la reforma constitucional en materia de derechos humanos, del once de junio de 2011, el artículo 1° de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, establece lo siguiente:

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

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 amplia.

Todas las autoridades, en el ámbito de sus competencias, tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad. En consecuencia, el Estado deberá prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a los derechos humanos, en los términos que establezca la ley.

....

48. Derivado de ello, existe una obligación de las autoridades que conforman el Estado Mexicano de interpretar cualquier norma que contemple derechos humanos, de conformidad con el contenido establecido en la Constitución y en los tratados internacionales. Además, de que las todas autoridades,

¹³ No. De Registro: 189755, Tesis Aislada (Laboral), Materia: Constitucional, Laboral, Novena Época, Instancia: Segunda Sala, Fuente: Seminario, Tomo XIII, Mayo de 2001, 2a. LXII/2001, Página 445.

223

dentro del ámbito de su competencia, se encuentran obligadas a velar por los derechos humanos, aplicando el *principio pro persona*, es decir, adoptando la interpretación más favorable al derecho humano de que se trate.

49. Particularmente, en materia del derecho a la no discriminación, el artículo 6 de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, establece que *la interpretación del contenido de esta Ley, así como la actuación de los poderes públicos federales se ajustará con los instrumentos internacionales aplicables de los que el Estado Mexicano sea parte en materia de derechos humanos, así como con la jurisprudencia emitida por los órganos jurisdiccionales internacionales, las recomendaciones y resoluciones adoptadas por los organismos multilaterales y regionales y demás legislación aplicable.* Además, en el artículo 7 de la citada Ley, también se contempla la obligación de aplicar el *principio pro personae*, pues establece que *se deberá preferir aquella que proteja con mayor eficacia a las personas o a los grupos que sean afectados por conductas discriminatorias.*

50. Respecto del principio de *interpretación pro persona*, la Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación señaló lo siguiente:



PRINCIPIO PRO PERSONAE. EL CONTENIDO Y ALCANCE DE LOS DERECHOS HUMANOS DEBEN ANALIZARSE A PARTIR DE AQUÉL.

El segundo párrafo del artículo 1o. de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, exige que las normas relativas a los derechos humanos se interpretarán de conformidad con la propia Constitución y con los tratados internacionales de los que México es parte, de forma que favorezca ampliamente a las personas, lo que se traduce en la obligación de analizar el contenido y alcance de tales derechos a partir del principio pro personae que es un criterio hermenéutico que informa todo el Derecho Internacional de los Derechos Humanos, en virtud del cual debe acudirse a la norma más amplia, o a la interpretación más extensiva cuando se trata de reconocer derechos protegidos, e inversamente, a la norma o a la interpretación más restringida cuando se trata de establecer restricciones permanentes al ejercicio de los derechos o de su suspensión extraordinaria, es decir, dicho principio permite, por un lado, definir la plataforma de interpretación de los derechos humanos y, por otro, otorga un sentido protector a favor de la persona humana, pues ante la existencia de varias posibilidades de solución a un mismo problema, obliga a optar por la que protege en términos más amplios. Esto implica acudir a la norma jurídica que consagra el derecho más extenso y, por el contrario, al precepto legal más restrictivo si se trata de conocer las limitaciones legítimas que pueden establecerse a su ejercicio. Por tanto, la aplicación del principio pro personae en el análisis de los derechos humanos es un componente esencial que debe utilizarse imperiosamente en el establecimiento e interpretación de normas relacionadas con la protección de la persona, a efecto de lograr su adecuada protección y el desarrollo de la jurisprudencia emitida en la materia, de manera que represente el estándar mínimo a partir del cual deben entenderse las obligaciones estatales en este rubro.¹⁴

51. En ese sentido, se destaca que el artículo 38, fracción IV, inciso a) de las Condiciones Generales de Trabajo vigentes de BANSEFI, contiene mayores restricciones al derecho de salario equitativo o

¹⁴ Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, tesis aislada 1° XXVI/2012 (10ª), publicada en las páginas 659 y 660, Libro V, febrero de 2012, Tomo 1, Décima Época, del Seminario Judicial de la Federación.



igual por trabajo de igual valor, relacionadas con la igualdad entre hombres y mujeres, de las contempladas en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y las diversas normas internacionales de derechos humanos que se han citado en el cuerpo de la presente resolución, por lo que de conformidad con el principio *pro persona*, se debe aplicar la interpretación más expansiva de los derechos humanos y más restrictiva de las limitaciones que se hagan a los mismos, por lo que en el presente caso debe prevalecer la garantía de los derechos humanos como se encuentran establecidas en la Constitución y en las normas internacionales y no con las limitantes que se encuentran contempladas en las Condiciones Generales de Trabajo de BANSEFI.

52. En ese sentido, este Consejo destaca que las autoridades se encuentran obligadas por el artículo 1o. de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos a preferir aquellas normas jurídicas que ofrezcan una mayor protección a las personas, cumpliendo de esta forma con el principio *pro persona* e interpretación conforme, por lo que BANSEFI al no aplicar dicho criterio hermenéutico establecido en la Constitución, es quien materializa los actos de discriminación en el presente caso.

53. Al respecto el Consejo ya ha señalado¹⁵ que pese a que las autoridades responsables informen que *su proceder sólo se constriñe a atender la literalidad de su normatividad... aplicable a los casos expuestos, lo cierto es que no hacer una interpretación armónica, sistemática y progresiva de ésta a la luz de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, los tratados internacionales suscritos por el Estado mexicano en materia de derechos humanos y de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, éstas violentan los derechos de las personas señaladas como agraviadas...*

*Eliminadas siglas por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 18, fracción II de la LFTAIPG.

54. Por las argumentaciones vertidas en el cuerpo de la presente resolución y en aras de garantizar el derecho a la no discriminación, se advierte que de las evidencias recabadas en el presente expediente, la autoridad responsable no negó el acto reclamado, es decir, haber emitido la negativa de procedencia de la prestación laboral de subrogación médica al esposo de la petionaria [REDACTED] lo anterior bajo el argumento de que no se encuentran en los supuestos normativos señalados en el artículo 38, fracción IV, inciso a) de las Condiciones Generales de Trabajo, es decir que no se encuentra física o psíquicamente incapacitado para trabajar, ello pese a que la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y diversas normas internacionales en materia de derechos humanos no establecen restricción alguna de los derechos humanos involucrados por motivo de género, por lo que quedó acreditado el acto de discriminación.

V. MEDIDAS ADMINISTRATIVAS

De conformidad con los apartados anteriores, se acreditó una conducta discriminatoria cometida por el Banco de Ahorro Nacional y Servicios Financieros S.N.C. (BANSEFI), en agravio de los esposos o concubinos de las trabajadoras y éstas, incluida la petionaria [REDACTED] y su esposo, a quien a causa de su género, se le restringió sus derechos a la igualdad y no discriminación, relacionado con la

15 Punto 33 de la Resolución por Disposición 2/2011 emitida por el Conapred.

igualdad entre mujeres y hombres y al derecho al trabajo, entendido éste en sentido amplio, lo cual incluye a un salario equitativo o igual por trabajo de igual valor, ello por conducto de la Dirección de Administración, adscrita a la Dirección General Adjunta de Administración Corporativa de BANSEFI, por lo que, con fundamento en los artículos 79, 83 y 84 de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, se dispone la adopción de las siguientes medidas administrativas para prevenir y eliminar cualquier forma de discriminación en el territorio nacional:

PRIMERA. El personal de la Dirección de Administración, adscrita a la Dirección General Adjunta de Administración Corporativa del Banco de Ahorro Nacional y Servicios Financieros S.N.C., deberá tomar un curso de sensibilización sobre el derecho a la no discriminación por género, el cual impartirá el Conapred, con el compromiso de que el personal asistente al curso deberá replicarlo progresivamente al resto del personal de su Institución.

El Banco de Ahorro Nacional y Servicios Financieros S.N.C. para dicha actividad designará al área encargada de la coordinación del curso e informará al Conapred, vía oficio, dentro de los 10 días hábiles siguientes a la emisión de la presente resolución, la persona que para tal efecto fungirá como enlace para la realización de dicha actividad.

La persona designada como enlace por parte del BANSEFI, en conjunto con personal de la Subdirección de Medidas Administrativas del Conapred, establecerán una estrategia para la realización de las réplicas del multicitado curso y el envío de las evidencias correspondientes.

SEGUNDA. De conformidad con la 1.4.1. Incorporar en los requisitos del servicio profesional de carrera la capacitación obligatoria sobre igualdad y no discriminación del Programa Nacional para la Igualdad y No Discriminación (Pronáind) 2014-2018, el Banco de Ahorro Nacional y Servicios Financieros S.N.C., pondrá en marcha un programa de capacitación permanente dirigido a todas las personas servidoras públicas que laboren en el mismo, capacitando en primer lugar al personal adscrito a la Dirección de Administración, adscrita a la Dirección General Adjunta de Administración Corporativa de BANSEFI, respectivamente, sobre el contenido de las leyes y normas mexicanas en materia de derechos humanos, particularmente del derecho a la no discriminación y las obligaciones del Estado Mexicano en la materia.

Para la realización de dicha actividad, el personal de la Dirección General Adjunta de Administración Corporativa de BANSEFI, presentarán dentro de los 30 días hábiles siguientes a la emisión de la presente resolución, deberá remitir a la Subdirección de Medidas Administrativas del Conapred evidencia de las acciones que hayan realizado para el establecimiento del programa de capacitación en comento.

TERCERA. El Banco de Ahorro Nacional y Servicios Financieros S.N.C. diseñará un tríptico, cartilla, folleto u otro material que consideren más oportuno relativo al derecho a la igualdad y no discriminación por género y de la promoción de las responsabilidades familiares compartidas, para que a través de sus herramientas internas de comunicación, difundan dicha información, para sensibilizar a toda la comunidad de su Institución en el respeto de los derechos de las personas sin distinción por género,

AL PARA
MINACIÓN
ec



con la finalidad de ir eliminando los estereotipos y prejuicios sobre el papel económico, social y cultural de las mujeres y los hombres en función del género y promover valores formativos de inclusión. Previo a la difusión de dicha información, ésta será presentada ante la Subdirección de Medidas Administrativas del Conapred para su validación.

Dicha actividad se deberá realizar dentro de los tres meses siguientes a la notificación de la presente Resolución por Disposición.

CUARTA. De conformidad con la línea de acción 2.1.4 Difundir los mecanismos de denuncia entre las poblaciones usuarias/beneficiarias para generar una cultura de la denuncia del Programa Nacional para la Igualdad y No Discriminación (Pronaind) 2014-2018, el Banco de Ahorro Nacional y Servicios Financieros S.N.C. fijará carteles y realizará una difusión a través de sus medios internos de comunicación y en sus oficinas donde se preste servicios a las personas derechohabientes, respecto de las instancias que tienen competencia legal para conocer de irregularidades administrativas o violaciones a sus derechos humanos, entre ellos el derecho a la igualdad y no discriminación, a efecto de promover la denuncia ante las instancias competentes. Por lo que hace al ámbito de competencia del Conapred, éste proporcionará el modelo de cartel, de forma electrónica, para su impresión y difusión electrónica y física.

El plazo para realizar esta acción, no podrá exceder de los 4 meses contados a partir de la notificación de la presente resolución y el soporte documental relativo, será remitido a la Subdirección de Medidas Administrativas del Conapred, previo al plazo establecido como término, para la realización de dicha acción.

QUINTA. El Banco de Ahorro Nacional y Servicios Financieros S.N.C. colocará en su página web institucional el contenido de la presente resolución por disposición o una síntesis del mismo, salvaguardando los datos personales de la persona peticionaria y su esposo, a efecto de que se realicen la difusión correspondiente en el medio electrónico señalado.

Para la realización de dicha actividad, el BANSEFI presentarán dentro de los 10 días hábiles siguientes a la emisión de la presente resolución, un oficio en el cual comunique a la Subdirección de Medidas Administrativas del Conapred la publicación de la misma en página web, así como la evidencia que acredite su dicho.

SEXTA. El Conapred colocará en su órgano de difusión la versión pública de la presente resolución por disposición.

VI. PUNTOS RESOLUTIVOS

Se debe tomar en cuenta que el artículo 1º de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos reconoce a todas las personas en territorio nacional los derechos humanos señalados en ella y en los

225

tratados internacionales de los que México es parte, así como la prohibición expresa de discriminar, y en razón de que la Carta Magna establece la obligación de todas las autoridades, en el ámbito de sus competencias, de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad.

La obligación general de garantizar los derechos fundamentales deriva en cuatro deberes específicos: a) prevenir razonablemente que se vulneren tales derechos; b) investigar seriamente las violaciones a los derechos; c) sancionar adecuadamente esas violaciones, y d) reparar adecuadamente a las víctimas cuyos derechos hayan sido vulnerados.

En este orden de ideas, la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, artículo 17, fracción II, encomienda al Conapred llevar a cabo *todas las acciones conducentes para prevenir y eliminar la discriminación*. Asimismo, el artículo 20, fracciones I, III y IX, de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, da atribuciones a este Consejo para pugnar por la eliminación de todas las prácticas, políticas y normas que tengan carácter discriminatorio.

DISCRIMINACIÓN
Quintas

Por último, es importante tener presente que el citado artículo 1º de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y el artículo 6º de Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, señalan la obligatoriedad de la interpretación *pro persona*, es decir, la interpretación más amplia y favorable a los derechos de las personas, de todas las normas en materia de derechos humanos, como lo son las disposiciones citadas.

De manera que en atención a su objeto y a toda la normatividad nacional e internacional en la materia, este Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación dicta los siguientes puntos resolutivos:

PRIMERO. El Banco de Ahorro Nacional y Servicios Financieros S.N.C. deberá realizar las acciones necesarias para garantizar la no repetición del acto de discriminación motivo de la presente resolución, entre ellas, acciones tendientes a promover una reforma o modificación a las Condiciones Generales de Trabajo, que contemple las observaciones presentadas en esta resolución, de manera que sea una disposición incluyente y no discriminatoria por motivo de género, en particular en agravio de las trabajadoras y sus esposos o concubinos, por lo que corresponde a prestación laboral de la subrogación del servicio médico o cualquier otro prestación laboral.

El plazo para iniciar la realización de estas acciones no podrá exceder de 3 meses, contados a partir de la notificación de la presente resolución y el soporte documental relativo a la realización de las acciones solicitadas, será remitido a la Subdirección de Medidas Administrativas del Conapred en informes cuatrimestrales, siendo el primero que deba entregarse a los cuatro meses de emitida la presente resolución.

SEGUNDO. El área competente del Banco de Ahorro Nacional y Servicios Financieros S.N.C. deberá realizar las acciones necesarias para garantizar la no repetición del acto de discriminación motivo de la presente resolución, entre ellas, instruir mediante escrito, al personal adscrito a la Dirección de Administración de la Dirección General Adjunta de Administración Corporativa de BANSEFI, así como



del área encargada de determinar la procedencia o no de las solicitudes del otorgamiento del servicio médico subrogado para los esposos o concubinos de las trabajadoras, para que en tanto que se reforma o modifican las Condiciones Generales de Trabajo, por lo que hace a la restricciones que hace a los esposos o concubinos de las trabajadoras, realicen una interpretación conforme y pro persona a las referidas Condiciones Generales de Trabajo y de manera progresiva y gradual se brinde el referido servicios a los esposos o concubinos de las trabajadoras, sin imponer requisitos adicionales a los que se les solicitan a las esposas o concubinas de los trabajadores, por motivos de su género.

El plazo para iniciar la realización de estas acciones no podrá exceder de 3 meses, contados a partir de la notificación de la presente resolución y el soporte documental relativo a la implementación de las acciones solicitadas, será remitido a la Subdirección de Medidas Administrativas del Conapred dentro del plazo señalado.

*Eliminadas siglas por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 18, fracción II de la LFTAIPEG.

TERCERO. Dado que a la peticionaria [REDACTED] * se le negó la prestación laboral relativa a que su esposo tuviera el servicio médico subrogado por parte de BANSEFI, por no encontrarse en los supuestos normativos que deben cubrir los esposos o concubinos, es decir, encontrarse incapacitado física o psíquicamente para trabajar, en caso de que aún no se les haya brindado la citada prestación laboral, y ella y su esposo aún lo deseen, se le brinde la prestación laboral consistente en la subrogación del servicio médico a su cónyuge por parte de BANSEFI.

El plazo para iniciar la realización de estas acciones no podrá exceder de 30 días hábiles, contados a partir de la notificación de la presente resolución y el soporte documental relativo a la implementación de las acciones solicitadas, será remitido a la Subdirección de Medidas Administrativas del Conapred dentro del plazo señalado.

CUARTO. El Banco de Ahorro Nacional y Servicios Financieros S.N.C. deberá dar aviso a la Comisión Ejecutiva de Atención a Víctimas de la presente resolución, para que, una vez que se haya agotado el procedimiento legal que conforme a derecho proceda, y en colaboración con la misma, se le repare el daño integralmente a la peticionaria [REDACTED] * y a su esposo, por concepto de daño material e inmaterial ocasionado por las violaciones a sus derechos humanos.

El plazo para iniciar la realización de estas acciones no podrá exceder de 30 días hábiles, contados a partir de la notificación de la presente resolución y el soporte documental relativo a la implementación de las acciones solicitadas, será remitido a la Subdirección de Medidas Administrativas del Conapred dentro del plazo señalado.

VII. CONSIDERACIONES FINALES.

La presente resolución por disposición tiene como finalidad esencial que el Estado mexicano, por medio del Banco de Ahorro Nacional y Servicios Financieros S.N.C. garantice la igualdad real de oportunidades y el trato digno de las trabajadoras de ese Banco y a sus esposos o concubinos, para

que puedan tener acceso a la igualdad de prestaciones laborales que los hombres trabajadores y sus esposas o concubinas, con lo cual se promuevan la igualdad entre hombres y mujeres en el ámbito laboral, particularmente su derecho a recibir un salario equitativo o igual por trabajo de igual valor, y se contribuya a la consolidación de un Estado democrático, en el que las diferencias de las personas lejos de generar prejuicios y estereotipos, enriquezca nuestra cultura, para la sana convivencia con nuestros semejantes.

Lo anterior se lleva a cabo en cumplimiento del objeto de este Consejo, el cual consiste en prevenir y eliminar la discriminación, y promover la igualdad de trato y de oportunidades a favor de las personas que se encuentren en el territorio nacional, **en coordinación con las autoridades y organismos públicos federales**. Esta atribución se funda en la normativa nacional e internacional en la materia, lo cual además concuerda con uno de los elementos del acto administrativo en el sentido de cumplir con la finalidad del interés público regulado por las normas en que se concreta —Artículo 3 Ley Federal del Procedimiento Administrativo—.

El Banco de Ahorro Nacional y Servicios Financieros S.N.C. no podrá alegar que la falta o deficiencia del cumplimiento de los resolutivos mencionados se debe a la carencia de recursos y/o insumos materiales o humanos, en virtud de que la obligación de la adopción de medidas progresivas por parte del Estado mexicano se fundamenta en la Constitución y en los tratados internacionales de derechos humanos de los que México es parte y obliga a los tres poderes de la unión, incluyendo a la Cámara de Diputados que aprueba la Ley de Egresos de la Federación y su posible modificación. La inobservancia de la presente resolución iría en detrimento de los derechos humanos de las personas, entre ellas las mujeres trabajadoras del Banco de Ahorro Nacional y Servicios Financieros S.N.C.

Por ello, solicito a Usted, con fundamento en el artículo 47 de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, en relación directa con los artículos 281, 284 y 297 del Código Federal de Procedimientos Civiles, que en un plazo de 3 días hábiles, contados a partir del día siguiente en que surta efectos la notificación de la presente Resolución por Disposición; inclusive, el día del vencimiento, nos informe sobre la atención que dará a las medidas administrativas y puntos resolutivos del presente instrumento.

Por lo antes expuesto, le comunico que el presente caso será concluido con fundamento en el artículo 94, fracción III, del Estatuto Orgánico del Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación por haberse dictado la Resolución por Disposición, en los términos del artículo 79 de la Ley Federal en la materia, quedando abierto exclusivamente para los efectos de su seguimiento. Notifíquese la presente resolución.

ALEXANDRA HAAS PACIUC
PRESIDENTA



C. c. p. Licenciado Enrique Peña Nieto, Presidente de los Estados Unidos Mexicanos – Residencia Oficial de los Pinos. Casa Miguel Alemán, colonia San Miguel Chapultepec, Delegación Miguel Hidalgo, código postal 11850, México, Distrito Federal.

C.c.p. Peticionaria "CCFP".- Eliminado domicilio y correo electrónico consistente en un párrafo de 2 renglones por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 18, fracción II de la LFTAIPG.

C.c.p. Apoderado legal del Banco de Ahorro Nacional y Servicios Financieros S.N.C. (BANSEFI).- Río Magdalena No. 115, colonia Tizapan San Ángel, delegación Álvaro Obregón, México, D.F., C.P. 01090.

C. c. p. Director Jurídico del Banco de Ahorro Nacional y Servicios Financieros S.N.C. (BANSEFI).- Río Magdalena No. 115, colonia Tizapán San Ángel, delegación Álvaro Obregón, México, D.F., C.P. 01090.

C.c.p. Director General Adjunto de Administración Corporativa del Banco de Ahorro Nacional y Servicios Financieros S.N.C. (BANSEFI).- Río Magdalena No. 115, colonia Tizapán San Ángel, delegación Álvaro Obregón, México, D.F., C.P. 01090.

C.c.p. Comisionado Presidente de la Comisión Ejecutiva de Atención a Víctimas.- Ángel Urraza No. 1137, esq. Pestalozzi, colonia del Valle, Delegación Benito Juárez, México, Distrito Federal. C. P. 03100.