



Tarea. Análisis de casos arbitrados por CONAPRED

Instrucciones: Analizar casos arbitrados por CONAPRED según los alcances de las leyes, instituciones y políticas públicas que existen en México para combatir el racismo y la xenofobia.

Fecha límite de entrega: 25 de noviembre

En el siguiente documento encontrarás el extracto de uno de los casos (CONAPRED/DGAQR/609/14/DQ/I/DF/Q507) contenidos en la [resolución por disposición 12/15](#) disponible en la página del CONAPRED.

Resolución por disposición: 12/2015

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

Ámbito: Laboral

Agente discriminador: Varios

“Especialistas en Atención de Personal”, S.A. de C.V. y/o “Grupo Integral Graphics” S.A. de C.V.; “Injection and Compression Molding México”, S.A. de C.V.; “ILSP Global Seguridad Privada”, S.A.P.I. de C.V.; “ILSP Global Seguridad Privada”, S.A.P.I. de C.V.; “Restaurante la Taba Alfa Bar”; “Tiendas B Hermanos”; “Bodega Aurrerá Plaza Observatorio” perteneciente a “Operadora Wal-Mart”, S.R.L. de C.V.; “Bodega Aurrerá Chicoloapan” perteneciente a “Nueva Wal-Mart de México”, S. de R.L. de C.V.; “Yahoo de México” S. A. de C. V.; “Sotnyk Pilates Estudios”; “Tienda Coppel”; “Copesa”, S.A. de C.V.; “A Point y/o Technolab”; “Tienda Chedraui Nuevo Vallarta”; “UTEP”; “TIENDAS SORIANA” S.A. de C.V.; “Distribuidora el Florido”, S.A. de C.V.; “Elektra”, S.A. de C.V., Sucursal 5542; “Tiendas Chedraui” S.A. de C.V.; “Farmacias la Modernas de Tijuana S.A. de C.V.” (Farmacias Roma); “Televisa Producciones”, S.A. de C.V.; “CARSALDI”; “Procuraduría de Cobranza Judicial” de “Grupo Salinas” S.A. de C.V.; “Stereon”: “OXXO” Sucursal Orquídeas; “Búfalo Wilde Wings”; “Walmart sucursal Tlalpan”, “Bodega Aurrera sucursal Pantitlán”, “Bodega Aurrera sucursal Zaragoza” y/o “Nueva Wal-Mart de México”, S. de R.L. de C.V.; “Tienda Oxxo Latino”; “Panificadora La Espiga”, S.A. de



C.V.; “Denso México”, S.A.; Tienda “Coppel” sucursal 371; “Nestlé”; “Instituto Almería”; “Hotel Real del Sur”; “Nutryplus Ingredients”; “Plesa Steel”, S.A. de C.V. y/o “Sociedad Contable y Administración”, S.A. de C.V.; “Olympo Cloud”, S.A. de C.V.; “Universidad ICEL”; “Prestadora de Servicios del Prado”, S.A. de C.V.; “Alcatel One Touch”; “Operadora Comercial Mexicana”, S.A. de C.V.; Operando en el Poniente Cuatro Mil”, S.A. de C.V. y/o “Servicios Integrales de Seguridad Privada, Limpieza y Mantenimiento”, S.A. de C.V.; “Scotiabank Inverlat”, S.A. Institución de Banca Múltiple “Grupo Financiero Scotiabank Inverlat”; “Guard Private Security Elite de México Semep”, S.A. de C.V.; “CMT, Mexicana de Tubos”; “Centro de Contacto Integral”, S.A. DE C.V.; “Sport City Coatzacoalcos” perteneciente a “Sport City”, S.A. de C.V.; “Cruz Roja Mexicana”; “Rodríguez Baggio y Asociados”, S.A. de C.V.; Panificadora del Sagrado Corazón de Jesús”, S.A. de C.V.; “Surman México”, S.A. de C.V.; “Servicios Estrella de Oro”, S.A. de C.V. ahora “Multimedios”; “Hotelería y Alimentos GRF” y/o “Sonora Grill Prime”, S.A. de C.V.; “Callcenter Hablatel”, S.A. de C.V.; 7- Eleven de México” S.A. de C.V.; “CDI Offshore Construction México” S. de R. L. de C. V., y “Sindicato Nacional de Trabajadores del Servicio Postal Mexicano”.

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

Estatus: En fase de cumplimiento

Expediente CONAPRED/DGAQR/609/14/DQ/II/DF/Q507 (Págs. 17-18, 80-81, 89-90)

El 25 de junio de 2014, se recibió por escrito en este Consejo la que del peticionario -----, quien sustancialmente refirió lo siguiente:

Es una persona de tez morena.

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



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

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

La queja se calificó como un presunto acto de discriminación, por ello mediante el oficio 04370, se notificó la solicitud de informe a la empresa “-----”, sin embargo, no se recibió contestación por parte de la presunta responsable.

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

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

(...)

III.2 En lo que atañe a los expedientes

CONAPRED/DGAQR/284/14/DQ//DF/182
CONAPRED/DGAQR/331/14/DQ//DF/Q229
CONAPRED/DGAQR/492/14/DQ//DF/Q390
CONAPRED/DGAQR/570/14/DQ//DF/Q468
CONAPRED/DGAQR/609/14/DQ//DF/507
CONAPRED/DGAQR/744/14/DQ//PUE/Q642
CONAPRED/DGAQR/835/14/DQ//DF/Q733
CONAPRED/DGAQR/1054/14/DQ/EDOMEX/Q962
CONAPRED/DGAQR/1178/14/DQ//DF/Q1076

CONAPRED/DGAQR/1193/14/DQ//DF/Q1091
CONAPRED/DGAQR/1260/14/DQ//DF/Q1158
CONAPRED/DGAQR/1312/14/DQ//DF/Q1210
CONAPRED/DGAQR/24/15/DQ//NL/Q24
CONAPRED/DGAQR/61/15/DQ//DF/Q61
CONAPRED/DGAQR/378/DQ//EDOMEX/Q276
CONAPRED/DGAQR/562/14/DQ//DF/Q460
CONAPRED/DGAQR/598/14/DQ//EDOMEX/Q496
CONAPRED/DGAQR/643/14/DQ//NAY/Q541



CONAPRED/DGAQR/774/14/DQ//DF/Q672
CONAPRED/DGAQR/843/14/DQ//CHIH/Q741
CONAPRED/DGAQR/1079/14/DQ//YUC/Q977
CONAPRED/DGAQR/1185/14/DQ//MOR/Q1083
CONAPRED/DGAQR/1196/14/DQ//NL/Q1094

CONAPRED/DGAQR/1299/14/DQ//SON/Q1197
CONAPRED/DGAQR/1334/14/DQ//DF/Q1232
CONAPRED/DGAQR/47/15/DQ//DF/Q47
CONAPRED/DGAQR/91/15/DQ//JAL/Q91

hace referencia a situaciones de negativa a la pertenencia al empleo por los motivos prohibidos de discriminación de discapacidad, apariencia física (tatuajes, color de piel, por tener barba, sobrepeso y forma de vestir), racial, ejercer la maternidad, embarazo, condición de salud, edad y preferencia sexual, o bien, referidas a actos de hostigamiento en el ámbito de las relaciones de trabajo, situaciones que es preocupante para este Consejo porque se pretenda justificar la privación del derecho al trabajo a una persona, basado en prejuicios, estereotipos o estigmas. Estas acciones ponen en riesgo no sólo el derecho particular de la persona agraviada, sino la cohesión social de todas las personas que en el establecimiento de relaciones de jerarquía podrían quedar sujetas a las mismas situaciones de discriminación.

Asimismo, además de la vulneración a los derechos humanos, tiene mayor significancia cuando se priva de la oportunidad de acceder a un nivel de vida adecuado.

Las prácticas discriminatorias en el ambiente laboral provocan una discriminación en la capacidad persona de desempeñar las tareas asignadas, aumentando a su vez las tensiones y conflictos en el lugar de trabajo, lo que no solamente trae aparejadas consecuencias a las personas víctimas de discriminación, sino que operan negativamente en la productividad laboral y el ambiente de trabajo en general.

(...)

III.8 Respetto a la discriminación relacionada a la apariencia física, color de piel y racismo que afectó a las personas agraviadas en los expedientes

CONAPRED/DGAQR/334/14/DQ//NL/Q232
CONAPRED/DGAQR/378/DQ//EDOMEX/Q276
CONAPRED/DGAQR/570/14/DQ//DF/Q468
CONAPRED/DGAQR/843/14/DQ//CHIH/Q741
CONAPRED/DGAQR/609/14/DQ//DF/Q507
CONAPRED/DGAQR/341/14/DQ//EDOMEX/Q2

CONAPRED/DGAQR/524/14/DQ//EDOMEX/Q4
22
CONAPRED/DGAQR/608/14/DQ//DF/Q506
CONAPRED/DGAQR/1178/14/DQ//DF/Q1076
CONAPRED/DGAQR/706/15/DQ//TAB/Q706



este Consejo considera que:

Si bien las empresas, establecimientos e instituciones, pueden contar con normas, reglas o códigos de vestimenta relacionados al cumplimiento de una normativa específica o a las peculiaridades del servicio o actividades realizadas, si la motivación de privar del derecho al trabajo a una persona tiene su origen en la condición individual de la persona relacionada con su complexión, fenotipo o construcción de la imagen personal, no hay justificación para que por este motivo se le prive de su derecho al empleo.

Los conceptos de la “buena apariencia” o “adecuada presentación” son recurrentes en las normativas internas y requisitos de empleo de las empresas, establecimientos e instituciones aludidos en tales expedientes, siendo que los criterios son discrecionales y arbitrarios que no guarda ninguna relación con las aptitudes y capacidades de las personas para desempeñar una labor lo que implican sin duda discriminación.

III.8.1 El caso relacionado al color de piel de a persona expediente **CONAPRED/DGAQR/609/14/DQ//DF/Q507**, constituye el ejemplo más claro de cómo es que los estigmas sociales por la apariencia fenotípica de una persona pueden impactar en el ejercicio de sus derechos, este tipo de discriminación tiene su origen en la exclusión y segregación de las que han sido víctimas ciertas personas en nuestro país por su origen étnico o racial.

La Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial refiere la prohibición de discriminación y el derecho de toda persona a la igualdad en relación entre otros, con el “derecho al trabajo, a la libre elección de trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo, a la protección contra el desempleo, a igual salario por trabajo igual y a una remuneración equitativa y satisfactoria”.