



Ciudad de México, a 04 de junio de 2019

## OPINIÓN JURÍDICA COPRED/OJ/05/2019

**Persona peticionaria y agraviada:** [REDACTED]  
**Persona señalada como presunta responsable de los actos de discriminación:** Acciona Energía Eólica México, S. de R.L. de C.V., actualmente Acciona Operación y Mantenimiento, Sociedad de Responsabilidad Limitada de Capital Variable.  
**Expediente:** COPRED/DCND/Q-040-2016.

### I. HECHOS MATERIA DE QUEJA

1. El 12 de mayo de 2016, el COPRED recibió la queja por parte de la peticionaria [REDACTED], quien refirió lo siguiente:

En el año 2011, entró a trabajar en la empresa Acciona Energía Eólica México S. de R.L. de C.V., actualmente Acciona Operación y Mantenimiento S. DE R.L. de C.V., con el puesto de abogada Corporativa.

En el año 2012, al ser postulada por la misma empresa para ocupar un puesto gerencial por su buen desempeño laboral, le ordenó realizarse unos estudios médicos como requisito para ocupar dicho cargo. En virtud de que ya había pasado los exámenes correspondientes para el mismo, dichos exámenes médicos dieron como resultado de metástasis a ganglios y pulmones derivado de cáncer de mama, por este motivo se sometió a tratamiento, teniendo diversos periodos de incapacidad, prescritos por el IMSS, siendo que en octubre de 2013 al estar de incapacidad es llamada por la empresa para que presentarse a una junta en la que ella no podía faltar, esto, sin importarles que estuviera de incapacidad. Al presentarse a la empresa es recibida por un grupo de personas que después supo que era el representante legal de la empresa, el licenciado Alejandro Díaz Fernández, un notario entre otras personas, donde le indicaron que estaba despedida, sin justificarle algún motivo, por lo que inició un juicio laboral.

Actualmente, se emitió ya el laudo, el cual salió a su favor y se ordena su reinstalación a la empresa, por lo que el día 12 de mayo de 2016, al presentarse a la empresa para dicha reinstalación en compañía de la actuaria de la Junta Especial Número 20 de Conciliación y Arbitraje de la Ciudad de México, le fue negado el acceso al piso 14 donde se encuentra la empresa, por Nancy Paniagua Martínez quien no se identificó pero se ostentó como recepcionista del edificio y también por quien dijo ser el administrador del edificio el señor Erik Hernández, quien tampoco se identificó, quienes manifestaron que tenían la instrucción estricta de prohibir el acceso al piso 14 a [REDACTED], así como a la actuaria que la acompañaba, por lo que les indicaron que no podían permitirle el acceso, además se percató que había varias personas de la empresa que estaban en el área de recepción, incluso que había gente grabándola, acto seguido llegó la policía de seguridad pública en razón de que



referían que había gente invadiendo propiedad privada, por lo que no se pudo cumplir la reinstalación a su trabajo y con ello persistiendo el acto de discriminación en su contra.

## II. COMPETENCIA

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

*Artículo 37.-* Son atribuciones del Consejo:

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

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

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

Lo anterior en consonancia con el *Artículo 6, Fracciones XIX, XXIII y XXVII* del mismo ordenamiento, que considera conductas discriminatorias *Negar, obstaculizar o impedir, bajo cualquier forma, el acceso a cualquier servicio*



*público o de institución privada que preste u ofrezca servicios al público.* Así como restringir, obstaculizar o impedir la participación en actividades académicas, deportivas, recreativas o culturales.

Por esto, con fundamento en los artículos 35, fracción V; 37, fracción XXIII; 54, primer párrafo y 72 de la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación del Distrito Federal, así como de los artículos 70 y 78 fracción I, del Estatuto Orgánico de este Consejo, se resolvió iniciar el expediente de Queja COPRED/DCND/Q-040-2016, planteándose como motivo de discriminación la condición de salud de la quejosa.

### III. TRÁMITE DEL EXPEDIENTE Y EVIDENCIAS

1. El 12 de mayo de 2016, el COPRED recibió la queja de la peticionaria [REDACTED]

2. La Ley y el Estatuto Orgánico que rige a este Consejo, establece la facultad de llevar a cabo una reunión conciliatoria en la que las partes pueden avenir sus intereses, motivo por el que mediante oficio COPRED/DCND/SAC/192/2016 de fecha 21 de junio de 2016, se notificó al representante legal de la empresa Acciona Energía Eólica México S. de R.L. de C.V. y/o Acciona Operación y Mantenimiento S. de R.L. de C.V., los hechos de queja imputados en su contra, así como la fecha de reunión de conciliación a celebrarse el 29 de junio de 2016 a las 10:30 horas.

3. El 29 de junio de 2016 a las 10:30 horas, se llevó a cabo la reunión de conciliación entre la peticionaria [REDACTED], acompañada por la licenciada [REDACTED] quien se identificó con cédula profesional [REDACTED] y la licenciada [REDACTED], quien se identificó con cédula profesional [REDACTED], autorizada para comparecer a nombre de la apoderada legal de la empresa Acciona Energía Eólica México S. de R.L. de C.V. y/o Acciona Operación y Mantenimiento S. de R.L. de C.V., Artemisa Morfín Da Silva.

La propuesta de la peticionaria fue que se le diera trabajo a distancia o en su caso una indemnización económica para el caso de que la empresa no la reinstalara en su empleo. En consecuencia, la persona autorizada por la empresa manifestó que en un plazo de diez días hábiles se daría respuesta a la propuesta de la peticionaria.

4. El 29 de junio de 2016, se recibió en la oficialía de partes del COPRED el escrito de Alejandro Díaz Fernández, representante y apoderado legal de la empresa Acciona Energía Eólica México S. de R.L. de C.V. y/o Acciona Operación y Mantenimiento S. de R.L. de C.V., quien en relación a los



hechos de queja manifestados por la peticionaria [REDACTED],  
refirió lo siguiente:

[...] Es cierto que la C. [REDACTED] ingresó a prestar sus servicios a mi representada Acciona Operación y Mantenimiento S. de R.L. de C.V. (antes denominada Acciona Energía Eólica México, S. de R.L. de C.V.), en el año 2011, concretamente el día 1 de marzo de 2011.

Es falso que mi representada haya postulado a la C. [REDACTED] para ocupar un puesto gerencial, ya que la verdad es que en el mes de febrero de 2012 mi representada buscó candidatos para ocupar la Gerencia de Desarrollo de Negocios y que la actora participó con otros candidatos para ocupar dicho puesto, siendo falso que la hubieran promocionado o que la hubieran nombrado como Gerente de Desarrollo de Negocios, siendo todo lo narrado totalmente falso y tendencioso, ya que la misma siempre prestó sus servicios como abogada corporativa y jamás ha sido nombrada ni ha ocupado el puesto de Gerente de Desarrollo de Negocio, por la simple y sencilla razón de que jamás se le otorgó dicho puesto o categoría.

Es cierto que derivado de los exámenes que mi representada le pagó a la actora, se detectó que la misma tenía metástasis a ganglios y pulmón derivado del cáncer de mama que la actora tenía desde 2006, siendo necesario precisar desde este momento y para todos los efectos legales a que haya lugar, que la C. [REDACTED] fue contratada por mi representada, teniendo esta última pleno conocimiento del cáncer de mama que la ahora quejosa padecía, por lo que jamás existió discriminación alguna, sino por el contrario, apoyó a [REDACTED] con los estudios necesarios e incluso pagándoles su sueldo completo por las incapacidades otorgadas por el Instituto Mexicano del Seguro Social.

4

W

Todos estos eventos fueron plenamente reconocidos por la C. [REDACTED] en virtud de la entrevista que se tuvo con ella aproximadamente a las 15:35 horas del día 23 de octubre de 2013 en el domicilio de mi representada y en presencia del Lic. Guillermo Aarón Vigil Chapa, Notario Público Número 247 del Distrito Federal, quien se identificó ante la misma y en dicha entrevista la C. [REDACTED] a su vez se identificó plenamente ante el citado fedatario público en términos de su cédula profesional número profesional 4166040 expedida por la Dirección General de Profesiones de la Secretaría de Educación Pública, misma que se agregó a la escritura pública que realizó dicho fedatario público. Entrevista en la cual Acciona Energía Eólica México, S. de R.L. de C.V. (actualmente denominada Acciona Operación y Mantenimiento, S. de R.L. de C.V.), único patrón de [REDACTED] y por conducto de su apoderado el suscrito Lic. Alejandro Díaz Fernández, le hizo a la C. [REDACTED] diversos cuestionamientos, los que se contienen en la escritura pública número 10,598 de fecha 23 de octubre de 2013 pasada ante la fe del Notario Público número 247 del Distrito Federal [...].

Es falso que la actora hubiera sido citada para presentarse a laborar estando incapacitada, como menciona en la Queja que se contesta, lo que ha sido ya materia de análisis y resolución por parte del Décimo Primer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito en la ejecutoria 200/2016.

Es falso lo que narra la actora en el sentido de haber sido despedida sin justificarle motivo alguno, lo que ha sido ya materia de análisis y resolución por parte del Décimo Primer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito en la ejecutoria 200/2016, en la cual, contrario a lo que



manifiesta la que se queja, mi representada si acreditó las causas de rescisión hechas valer en el juicio laboral 66/2014 seguido ante la Junta Especial Número Veinte de la Local de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal (ahora Ciudad de México) [...].

Es cierto que derivado del proceso laboral iniciado por la actora, se dictó un laudo con fecha 20 de Noviembre de 2015, en el que se condenaba a mi representada a la reinstalación de la actora, laudo que fue debidamente impugnado por mi representada y el que en sesión pública de fecha 06 de Mayo de 2016 fue resuelto, otorgando a mi representada el Amparo y Protección de la Justicia Federal, para que la Junta Especial Número Veinte de la Local de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal (actualmente Ciudad de México) en los autos del expediente laboral 66/2014 para que dejara sin efectos el laudo dictado y dictara otro en el que, de conformidad con dicha ejecutoria: determine que en el caso, la empresa demandada acreditó que la actora incurrió en faltas de probidad, honradez y pérdida de la confianza, por ende la rescisión de la relación laboral con ésta fue de manera justificada y absuelva de condenar a la reinstalación y demás prestaciones que de ella se deriven.

De lo anterior se concluye que mi representada en ningún momento violó, vulneró, atentó o menoscabó los derechos humanos de la C. [REDACTED], específicamente a no ser discriminada y a ejercer libremente su derecho al trabajo, ya que contrario a lo que afirma, mi representada desde que la Presidenta de la Junta Especial Número Veinte de la Local de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal (ahora Ciudad de México), ordenó la Reinstalación de la C. [REDACTED], concretamente en el escrito de fecha 10 de Mayo de 2016, hizo del conocimiento de dicha Presidenta, el hecho público y notorio, de que la ejecutoria respecto del amparo promovido por mi representada había sido resuelta, de ahí que quedaba sin efecto alguno el laudo dictado y las consecuencias del mismo.

Desde este momento es necesario precisar a este H. Consejo que en el presente caso estamos frente a un asunto de carácter laboral, que fue iniciado por la C. [REDACTED], en el cual durante la secuela procesal del citado juicio laboral 66/2014 jamás acreditó ninguna de sus afirmaciones ni respecto de la discriminación alegada ni del despido injustificado hecho valer. Por el contrario, mi representada acreditó plenamente sus excepciones y defensas, lo cual fue confirmado por parte del Décimo Primer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito en la ejecutoria dictada en el expediente de amparo directo 200/2016, como ya se ha precisado, asunto que adquiere la categoría de cosa juzgada y que origina que con fecha 06 de Junio de 2016 la Junta Especial Número Veinte de la Local de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal (ahora Ciudad de México), dejara sin efecto alguno el laudo dictado y con fecha 13 de Junio de 2016 dictó un nuevo laudo en el cual considero que mi representada si justificó sus excepciones y defensas, dejando sin efecto alguno la reinstalación de la misma. Es decir, en el juicio laboral antes indicado fue ya resuelto por la Junta Especial Número Veinte como por el Décimo Primer Tribunal Colegiado, que jamás existió discriminación alguna hacia la C. [REDACTED] [...].

Por si todo lo anterior no fuese suficiente, es necesario hacer notar a este H. Consejo que la propia [REDACTED], derivado de que no fue reinstalada en su trabajo, demandó laboralmente otra vez a mi representada, demanda que fue radicada ante la Junta Especial Número Catorce de la Local



de Conciliación y Arbitraje de la Ciudad de México bajo el número de expediente 585/2016, lo que claramente contradice con todo lo que narra.

Por todo lo antes narrado, se insiste que jamás ha existido de parte de mi representada ni de sus directivos discriminación alguna hacia la C. [REDACTED], como falsamente lo menciona en la queja que se contesta [...].

5. El 6 de julio de 2016, Alejandro Díaz Fernández, abogado de la empresa Acciona Operación y Mantenimiento, S. de R.L. de C.V. (anteriormente denominada Acciona Energía Eólica México, S. de R.L. de C.V.), refirió que su representada no se encontraba en posibilidad de acceder a la propuesta de la peticionaria [REDACTED] realizada en la reunión de conciliación del 29 de junio de 2016, llevada a cabo en este Consejo.

6. Mediante escrito de fecha 23 de octubre de 2017, la licenciada Irene Lira Galicia, abogada de la peticionaria [REDACTED], exhibió las siguientes documentales:

- Laudo dictado con fecha 20 de noviembre de 2015, por la Junta Especial Número Veinte Local de Conciliación y Arbitraje de la Ciudad de México dentro del expediente laboral 66/2014 (primer Laudo).
- Acuerdo de fecha 10 de marzo de 2016, dictado por la Presidenta de la Junta Especial Número Veinte Local de Conciliación y Arbitraje de la Ciudad de México, del cual se advierte que la parte demandada admite haber cambiado su domicilio al que señala la apoderada de la parte actora y de que se oponía a que se llevara a cabo la reinstalación de la parte actora, determinando la Presidenta nueva fecha para la reinstalación.
- Demanda de amparo adhesivo promovida por [REDACTED], presentada con fecha 28 de marzo de 2016 ante el Décimo Primer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito dentro del expediente número DT 200/2016.
- Recurso de revisión interpuesto por [REDACTED] mediante el cual se impugna la sentencia dictada por el Décimo Primer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito.
- Laudo dictado con fecha 13 de junio de 2016 por la Junta Especial Número Veinte de la Local de Conciliación y Arbitraje de la Ciudad de México, en cumplimiento a la ejecutoria en el juicio de amparo DT 200/2016, por el Décimo Primer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito (Segundo Laudo).
- Demanda de amparo directo promovida por [REDACTED], presentada con fecha 13 de julio de 2016 ante la Junta Especial Número Veinte de la Local de Conciliación y Arbitraje de la Ciudad de México, mediante la cual se impugna el laudo dictado con fecha 13 de junio de 2016. El trámite de esta demanda de amparo se encuentra suspendido hasta en tanto se resuelva el amparo directo en revisión 3708/2016, pues el expediente laboral 66/2014, se encuentra en la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.
- Demanda laboral presentada ante la Junta Local de Conciliación y Arbitraje de la Ciudad de México, derivada de la negativa de Acciona Operación y Mantenimiento, S. de R.L. de C.V., a reinstalar a la parte actora [REDACTED] ocurrida con fecha 12 de mayo de 2016, la cual se encuentra radicada actualmente ante la Junta Especial Número Catorce de la Local de Conciliación y Arbitraje de la Ciudad de México, bajo el expediente número 585/2016 (se encuentra en la etapa de desahogo de pruebas).



- Auto de radicación de fecha 23 de mayo de 2016, dictado por la Junta Especial Número Catorce de la Local de Conciliación y Arbitraje de la Ciudad de México, dentro del expediente laboral número 585/2016.

7. Mediante oficio COPRED/CAyC/SAJ/1442017 de fecha 21 de marzo de 2017, este Consejo solicitó al Instituto Mexicano del Seguro Social –IMSS–, información relacionada con el caso.

8. Mediante oficio COPRED/CAyC/SAJ/139/2017 de fecha 15 de marzo de 2017, este Consejo solicitó a la empresa presunta responsable un informe relacionado con los hechos de queja.

9. En respuesta, mediante oficio 37.24.01200200/187/2017 de fecha 30 de marzo de 2017, suscrito por la licenciada Beatriz Guerrero Auna, Titular de la Coordinación Técnica de Igualdad de Género del IMSS, informó que:

“[...] a principios del año 2012, la peticionaria [REDACTED] comenzó a ser tratada en el Instituto Mexicano del Seguro Social por metastásis en ganglios y pulmón a causa del cáncer de mama.

[...] a la paciente le fue otorgada una incapacidad a partir del 22-10-2013 en el ramo enfermedad general por 20 días en el Hospital de Oncología del Centro Médico Nacional Siglo XXI con el folio LE742493 [...].

Fue dada de baja el 23 de octubre de 2013 [...].”

10. El 4 de abril de 2017, se recibió en este Consejo el informe suscrito por Alejandro Díaz Fernández, representante y apoderado legal de la empresa Acciona Operación y Mantenimiento, S. de R.L. de C.V. (anteriormente denominada Acciona Energía Eólica México, S. de R.L. de C.V.), en el que sustancialmente reiteró que [REDACTED] fue despedida por haber incurrido en faltas de probidad y honradez, a su vez, exhibió diversas documentales relacionadas con el caso.

11. Obra en el expediente de queja, copia se la sentencia de amparo directo 200/2016 correspondiente a la sesión del 6 de mayo de 2016, del Décimo Primer Tribunal Colegiado en Materia del Trabajo del Primer Circuito, copia del laudo de fecha 13 de junio de 2016, emitido por la Junta Especial Número Veinte de la Junta Local de Conciliación Arbitraje de la Ciudad de México, dentro del juicio 66/2014, con motivo del cumplimiento a la ejecutoria de la sentencia de amparo antes referida, así como copia del Código de Conducta, Reglamento de Procedimiento sobre el Código de Conducta y Libro de Políticas de Acciona, S. A.

12. Mediante diversas redes sociales, en fecha 22 de septiembre de 2018, este Consejo tuvo conocimiento de la resolución emitida por la Suprema Corte de Justicia de la Nación del Amparo Directo en Revisión 3708/2016



del Ministro ponente Javier Laynez Potizek, el cual fue emitido el 31 de mayo de 2017.

13. En fecha 11 de octubre de 2018, compareció en el Consejo el Lic. Jorge Erick Olalde Gómez, en representación de la empresa de Acciona Operación y Mantenimiento, S. de R.L. de C.V., manifestando que en fecha 11 de octubre de 2018, se firmó convenio con la peticionaria [REDACTED] [REDACTED] quien en uso de la palabra de la peticionaria manifestó: "en este acto me desisto de la queja presentada ante el Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación del Ciudad de México radicada bajo el número de expediente COPRED/DCND/Q-040-2016", dejando copia simple del convenio en mención y con posterioridad manifestó exhibir copia certificada del mismo.

14. En fecha 18 de octubre de 2018, se presentó el Lic. Alejandro Díaz Fernández, representante y apoderado legal de Acciona Operación y Mantenimiento, S. de R.L. de C.V., entregando copias certificadas del convenio celebrado con la peticionaria C. [REDACTED], convenio que se firmó ante la Junta Local de Conciliación y Arbitraje de la Ciudad de México, en el cual dentro de las manifestaciones de la peticionaria refiere "en este acto me desisto de la queja presentada ante el Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación del Ciudad de México radicada bajo el número de expediente COPRED/DCND/Q-040-2016".

8

15. En fecha 2 de abril de 2019, mediante oficio COPRED/CAyE/SAJ/268-2019, se solicitó asesoría a la Consejería Jurídica y Servicios Legales de la Ciudad de México.

16. En fecha 20 de mayo de 2019, se recibió oficio DGJE/DCJAN/SCJRC/1369/2019, signado por la Lic. Vanesa Espinosa Zaragoza, Subdirectora de Consultas Jurídicas y Revisión de Contratos de la Consejería Jurídica y de Servicios Legales de la Ciudad de México, en el que da respuesta al oficio COPRED/CAyE/SAJ/268-2019.

#### IV. FUNDAMENTO JURÍDICO

El principio de igualdad y no discriminación guarda en el derecho internacional de los derechos humanos, una connotación positiva en tanto trata de garantizar que todas las personas sean iguales en el goce y en el ejercicio de los derechos, mientras que en el segundo tiene un sentido negativo debido a que supone la necesidad de que las personas no sean sujetas a distinciones arbitrarias e injustas.



La Corte Interamericana de Derechos Humanos (Corte IDH) ha vinculado estos dos conceptos en un principio que tiene valor jurídico de *ius cogens*:

*El principio fundamental de igualdad y no discriminación forma parte del derecho internacional general en cuanto es aplicable a todo Estado, independientemente de que sea parte o no en determinado tratado internacional. En la actual etapa de la evolución del derecho internacional, el principio fundamental de igualdad y no discriminación ha ingresado en el dominio del ius cogens.*

*[Asimismo,] el principio fundamental de igualdad y no discriminación, revestido de carácter imperativo, acarrea obligaciones erga omnes de protección que vinculan a todos los Estados y generan efectos con respecto a terceros, inclusive particulares.<sup>1</sup>*

17. Con ello se entiende como norma de *ius cogens*, que el derecho a la igualdad y no discriminación implica la existencia de obligaciones *erga omnes*, es decir, que estas obligaciones pueden ser exigibles a todos los Estados y a todas las personas.

Con el objeto de robustecer la comprensión de lo que debe entenderse como discriminación, se puede ubicar su definición en varios instrumentos normativos del entramado internacional, entre los que destacan:

18. La Convención Americana sobre Derechos Humanos en el artículo 1, establece que “los Estados partes se comprometen a respetar los derechos y libertades reconocidos en ella y a garantizar su libre y pleno ejercicio a toda persona que esté sujeta a su jurisdicción, sin discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social.”

9

El artículo 26 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos<sup>2</sup>, declara que:

*Todas las personas son iguales ante la ley y tienen derecho sin discriminación a igual protección de la ley. A este respecto, la ley prohibirá toda discriminación y garantizará a todas las personas protección igual y efectiva contra cualquier discriminación por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social.*

<sup>1</sup> Corte IDH, Condición Jurídica y Derechos de los Migrantes Indocumentados, Opinión Consultiva OC-18/03 del 17 de septiembre de 2003, serie A, núm. 18, párr. 173.

<sup>2</sup> Aprobación Senado: 18 dic 1980, Publicación DOF Aprobación: 9 ene 1981, Vinculación de México: 23 mar 1981, Adhesión, Entrada en vigor internacional: 23 mar 1976, Entrada en vigor para México: 23 jun 1981, Publicación DOF Promulgación: 20 mayo 1981, Fe de Erratas: 22 jun 1981.



19. El Comité de Derechos Humanos de las Naciones Unidas asumió una definición de igualdad y no discriminación a partir de las definiciones contenidas en la Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés) y en la Convención Internacional sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial, el Comité de Derechos Humanos estableció que:

El término *discriminación*, tal como se emplea en el Pacto, debe entenderse referido a toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que se basen en determinados motivos, como la raza, el color, el sexo, el idioma, la religión, la opinión política o de otra índole, el origen nacional o social, la posición económica, el nacimiento o cualquier otra condición social, y que tengan por objeto o por resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos humanos y libertades fundamentales de todas las personas.

El Comité de Derechos Humanos del Sistema de Naciones Unidas, ha definido a la discriminación como “toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que se basen en determinados motivos como la raza, el color, el sexo, el idioma, la religión, la opinión política o de otra índole, el origen nacional o social, la posición económica, el nacimiento o cualquier otra condición social y que tenga por objeto o por resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos humanos y libertades fundamentales de todas las personas.”<sup>3</sup>

10

El último párrafo de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, expresamente refiere que “queda prohibida toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias sexuales, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas.”

El último párrafo del artículo 1º de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, expresamente refiere que “queda prohibida toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, **las discapacidades**, la condición social, **las condiciones de salud**, la religión, las opiniones, las preferencias sexuales, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas.”

A nivel local, debe reiterarse que de manera expresa el ya transcrito artículo 5 de la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad

<sup>3</sup> Comité de Derechos Humanos de la ONU, Observación General N° 18, HRI/GEN/1Rev.2., párrs. 7 al 13.



de México, establece como novito prohibido o categoría sospechosa la orientación sexual o preferencia sexual; dichas categorías sospechosas han sido definidas por la Suprema Corte de justicia de la Nación de la siguiente manera:

*CATEGORÍAS SOSPECHOSAS. LA INCLUSIÓN DE NUEVAS FORMAS DE ÉSTAS EN LAS CONSTITUCIONES Y EN LA JURISPRUDENCIA ATIENDE AL CARÁCTER EVOLUTIVO DE LA INTERPRETACIÓN DE LOS DERECHOS HUMANOS. La razón de tener un catálogo de categorías sospechosas es resaltar de manera no limitativa que existen ciertas características o atributos en las personas que han sido históricamente tomadas en cuenta para categorizar, excluir, marginalizar y/o discriminar a quienes las tienen o a quienes han sido asociados con estos atributos o características. Así por ejemplo, las categorías de sexo, raza, color, origen nacional, posición económica, opiniones políticas, o cualquier otra condición o situación social, han sido consideradas como las principales categorías sospechosas incluidas en los tratados internacionales y en diversas Constituciones. Ahora bien, con el paso del tiempo, se ha incluido en la jurisprudencia y/o en las Constituciones otras categorías atendiendo a otras formas de discriminación detectadas. Así pues, por un lado, en atención al carácter evolutivo de la interpretación de los derechos humanos, la jurisprudencia convencional y constitucional ha incluido, por ejemplo, a la preferencia sexual como una categoría sospechosa. Por otro lado, diversas Constituciones han previsto expresamente nuevas formas de categorías sospechosas, tales como la edad, la discapacidad y el estado civil -o el estado marital-. Amparo directo en revisión 597/2014. 19 de noviembre de 2014. Cinco votos de los Ministros Arturo Zaldívar Lelo de Larrea, José Ramón Cossío Díaz, quien reservó su derecho para formular voto concurrente, Jorge Mario Pardo Rebolledo, Olga Sánchez Cordero de García Villegas, quien reservó su derecho para formular voto concurrente, y Alfredo Gutiérrez Ortiz Mena. Ponente: Alfredo Gutiérrez Ortiz Mena. Secretaria: Karla I. Quintana Osuna.*

Como lo señala el criterio citado, las categorías sospechosas son así definidas por que existen ciertas características o atributos en las personas que han sido históricamente tomadas en cuenta para categorizar, excluir, marginalizar y/o discriminar a quienes las tienen o a quienes han sido asociados con estos atributos o características. Y su utilización tiene como consecuencia aplicar un escrutinio más estricto al analizar la distinción y presumir su existencia lo que en el caso puesto a consideración de este Consejo obliga a considerar que la denunciante pertenece a un grupo de población que históricamente ha sido discriminado y que ha sido víctima de agresiones por su orientación.

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en su artículo 1º, último párrafo, expresamente refiere que “queda prohibida toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias sexuales, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas.”



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

1. A los efectos de este Convenio, el término *discriminación* comprende:
  - a) Cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación.
  - b) Cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación que podrá ser especificada por el Miembro interesado previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y con otros organismos apropiados.

Cabe destacar que esta Suprema Corte de Justicia de la Nación, ha establecido que:

Ha de tenerse en cuenta que la distinción en el trato será discriminatoria cuando no encuentre fundamento en los criterios de objetividad y racionalidad de la medida. Las medidas serán objetivas y razonables cuando persigan un fin legítimo y guarden una relación de proporcionalidad entre los medios empleados y los fines perseguidos<sup>4</sup>. Asimismo, se debe realizar un escrutinio riguroso a la luz del principio de igualdad para verificar que las distinciones no estén basadas en alguno de los criterios enunciados en el último párrafo del artículo 1º constitucional, también conocidas como "**categorias sospechosas**" (el origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, **las condiciones de salud**, la religión, las opiniones, las preferencias sexuales, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas).<sup>5</sup>

12

Lo anterior, bien lo podríamos resumir en que el derecho de toda mujer a una vida libre de violencia, incluye entre otros, a ser libre de toda forma de discriminación tal como lo prevé la Convención Belém Do Pará, lo cual, además atenta contra el goce y ejercicio de sus derechos humanos en igualdad de circunstancias que las demás personas.

## V. Análisis del Expediente de Queja

El artículo 5 de la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación del Distrito Federal, establece que:

<sup>4</sup> Opinión Consultiva OC-18/03; Condición Jurídica y Derechos de los Migrantes Indocumentados, de fecha 17 de septiembre de 2003, pág 68; Corte Interamericana de Derechos Humanos.

<sup>5</sup> Suprema Corte de Justicia de la Nación. Tesis 1a. CCCLXXXIV/2014, Décima Época. Publicada en la Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, noviembre de 2014.



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

La fracción XXXIII del artículo 6º de la Ley antes referida, establece que “condicionar, limitar o restringir las oportunidades de empleo en razón de: embarazo, discapacidad, edad en los términos de la legislación laboral vigente; por tener la calidad de persona egresada de alguna institución pública o privada de educación; por motivaciones injustificadas de salud y por antecedentes penales” son consideradas conductas discriminatorias.

13

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

- a) Se comete una conducta como la negación, la exclusión, la distinción, el menoscabo, el impedimento, la restricción, o bien un trato diferente sin justificación.
- b) Esa conducta está motivada por una condición específica de la persona como el sexo, el género, la raza, el origen social, la preferencia sexual, discapacidad u otras condiciones sociales.
- c) El resultado de dicha conducta es la limitación, negación o el impedimento de alguno de los derechos fundamentales de la persona.

Con base a los artículos transcritos, nos encontramos ante una conducta discriminatoria cuando concurren los 3 elementos fundamentales contemplados en el artículo 5 que son una conducta; un motivo prohibido por la ley y un derecho violentado.



En el caso en concreto la hipótesis de investigación versa sobre la posible violación del derecho al trabajo de [REDACTED] (un derecho vulnerado o limitado) generado por su despido injustificado (una conducta) motivado por su condición de salud (un motivo prohibido por la ley.)

Por su parte la empresa manifiesta que existió una causa justificada para dar por terminada la relación laboral con la peticionaria, en específico manifestó que [REDACTED] fue despedida por haber incurrido en faltas de probidad y honradez.

Como se desprende del expediente de queja, la peticionaria refiere conductas que tuvieron lugar desde el año 2012, entre ellos la realización de estudios médicos para la ocupación de un cargo, un supuesto despido que ocurre en el año 2013 y los hechos ocurridos el día 12 de mayo de 2016 en los que al presentarse acompañada por el personal de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje le fue negado el acceso al piso donde se encuentra la empresa en una diligencia en la que se ordena su reinstalación.

Por otra parte la empresa manifiesta que es falsa la aseveración de la quejosa en su comparecencia de fecha 12 de mayo de 2016 en el que señala que *"se emitió ya el laudo, el cual salió a su favor y se ordena su reinstalación a la empresa, por lo que el día 12 de mayo de 2016, al presentarse a la empresa para dicha reinstalación en compañía de la actuario de la junta especial número 20 de Conciliación y Arbitraje de la Ciudad de México, le fue negado el acceso al piso 14 donde se encuentra la empresa, por Nancy Paniagua Martínez"* al manifestar que se trató de una reinstalación *subjudice*.

14

Como puede observarse, los hechos motivo de la queja por parte de la peticionaria ocurrieron de acuerdo a su propia narración en los años 2012, 2013 y 2016, siendo los actos ocurridos en el año 2016 aquellos en torno a la reinstalación negada en fecha 12 de junio de 2016, es decir hechos de naturaleza contenciosa dentro de un procedimiento laboral cuyo estudio corresponde a las autoridades jurisdiccionales.

En ese orden de ideas, si bien se trata de hechos relacionados, este Consejo se encuentra impedido para conocer de asuntos que tuvieron lugar en un plazo mayor a un año a la presentación de la queja, de conformidad con lo que establece el artículo 59 de la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación del Distrito Federal (hoy Ciudad de México), mismo que se transcribe a Continuación.



**Artículo 59.** Las reclamaciones y quejas que se presenten por presuntas conductas discriminatorias, sólo podrán admitirse dentro del plazo de un año, contado a partir de que la persona peticionaria tenga conocimiento de dichas conductas. Dicho requisito no será considerado en los supuestos en los que el acto discriminatorio subsista o en casos de excepción por su relevancia o gravedad a juicio del Consejo.

Si bien el artículo señala que dicho plazo no serán considerados en los supuestos en los que el acto discriminatorio subsista, también es cierto que en el caso concreto, lo que subsistía al momento de la presentación de la queja en la controversia jurisdiccional entre las partes, en razón de que la separación física de la peticionaria de la empresa se dio en el mes de octubre de 2013 y que en efecto, la negativa a la reinstalación por parte de la empresa ocurrida en 2016, obedece a que como lo argumentó, la misma se encontraba sub judice. El punto anterior es de vital importancia para poder emitir una opinión respecto a los hechos planteados. Toda vez que como se puede acreditar de las constancias que obran en el expediente, la negativa a la reinstalación ocurrida en el día 12 de mayo de 2016, se da en el marco de la controversia laboral 66/2014 del que derivaron el Juicio de Amparo Directo 200/2016 y el AMPARO DIRECTO EN REVISIÓN 3708/2016, resuelto por la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

En ese orden de ideas, y volviendo al análisis de los elementos de la discriminación, debe señalarse que este Consejo se encontraba imposibilitado para presumir la existencia de 2 elementos constitutivos de la conducta discriminatoria, la afectación de un derecho y la conducta injustificada, toda vez que dichos hechos eran materia de valoración de las autoridades jurisdiccionales por hechos que fueron hechos de su conocimiento en el año 2014, razón por la cual este Consejo definió suspender el procedimiento de investigación hasta que el máximo tribunal del país determinara respecto a las acciones ocurridas en los años 2012 y 2013 en contra de la peticionaria toda vez que como se puede observar, ese Tribunal resolvería sobre dos aspectos fundamentales, 1. Si el despido de la peticionaria había sido justificado, y 2. Si dicho despido había vulnerado sus derechos laborales.

15

En ese orden de ideas, escapa de las facultades de este Consejo poder establecer la vulneración de un derecho o la legitimidad de una acción en el marco del derecho laboral cuando el estudio de dicha vulneración se encontraba en manos del máximo órgano jurisdiccional del país.

Dicho lo anterior, debe señalarse que en fecha 22 de septiembre de 2018 en la red social twitter, fue publicado en la red social Facebook en el perfil de la Suprema Corte de justicia de la Nación una nota relacionada con el



Amparo Directo en Revisión 3708/2016 en el que se señala Derecho a la No Discriminación Laboral por Discapacidad<sup>6</sup>.

A partir de dicha nota y en seguimiento a los datos proporcionados por la Corte en sus redes sociales, este Consejo pudo conocer la resolución de la Suprema Corte con relación al expediente de queja. Y en la que se determina no solo que fueron vulnerados los derechos de la trabajadora (quejosa) sino que la misma había sido discriminada.

Existen varios puntos en la resolución que merecen ser estudiados, en principio que se trata de una caso que reunía los dos requisitos indispensables para que la Corte pueda conocer de un Juicio de Amparo en Revisión, que son los siguientes:

- En la revisión debe subsistir alguna cuestión de constitucionalidad. Es decir, la sentencia de amparo combatida debe resolver sobre la constitucionalidad de normas generales; establecer la interpretación directa de algún precepto constitucional o de los derechos humanos contenidos en los tratados internacionales de los que el Estado mexicano es parte, u omitir un pronunciamiento sobre tales cuestiones cuando se hubieran planteado en la demanda.
- El asunto debe fijar un criterio de importancia y trascendencia, a juicio de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, conforme a los lineamientos sentados por ésta en acuerdos generales.

16

De igual forma debe señalarse que la Corte razonó lo siguiente:

El estudio del presente juicio involucra determinar los parámetros a seguir para llevar a cabo una motivación reforzada cuando se aduzca violación al derecho a la no discriminación y ello tenga como consecuencia una transgresión a los derechos fundamentales de la parte trabajadora con motivo del estado de vulnerabilidad por la discapacidad que presenta, y como consecuencia el actuar que la autoridad jurisdiccional debe respetar para dar cumplimiento a esta obligación; tema respecto del cual, además, no existen tesis jurisprudenciales de esta Segunda Sala.

Como puede observarse, la Corte en su estudio ha tomado en consideración los hechos ocurridos en los años 2012 y 2013 con base en las probanzas existentes en el expediente laboral.

Por su parte, la Junta responsable al dictar el laudo como el Tribunal Colegiado al resolver el amparo adhesivo, no analizaron la rescisión de la relación laboral por la empresa a la luz de la discriminación alegada por la trabajadora como motivo de la separación, pues sólo se concretaron a estudiarla conforme a lo dispuesto en el artículo 47, fracción II, en relación

<sup>6</sup> <https://www.facebook.com/SCJNMexico/photos/est%C3%A1s-enferma-mejor-b%C3%BAscate-otra-forma-de-vida-as%C3%AD-le-dijeron-sus-jefes-a-una-mu/518163541943337/>



con el 134, fracciones I, III y IV y el 185 de la Ley Federal del Trabajo, como un caso ordinario.

En la resolución materia de estudio la Corte argumenta que en el caso, la separación laboral de la que fue objeto la hoy recurrente se adujo no era más que la consecuencia de un actuar falto de probidad y un recto proceder, sin embargo, ocurrió después de que se tuvo conocimiento del cáncer con metástasis en pulmones, lo que requiere de una mayor carga argumentativa y probatoria a cargo del empleador, para despejar la presunción de discriminación, como es el separar de su actividad laboral a una trabajadora discapacitada y no simplemente argumentar incurrió en faltas de probidad u honradez, prevista en la ley laboral.

Como se puede observar, el máximo tribunal del país, resolvió tomando en consideración los hechos acaecidos en los años 2012 y 2013, estudiando no solo en torno a la violación a los derechos laborales sino en torno a la discriminación de la que fue objeto la peticionaria [REDACTED] a partir de las probanzas existentes en el juicio laboral 66/2014 como lo manifiesta en la correspondiente transcripción:

“el encadenamiento de los hechos que se desprenden de las referidas pruebas, llevan a estimarse cierto el despido injustificado del veintitrés de octubre de dos mil trece por enfermedad alegado por la actora, lo que constituye una vulneración al derecho fundamental a la no discriminación.”

17

Como puede observarse, la Corte determina la existencia del acto discriminatorio, a partir del despido injustificado, toda vez que es indispensable ubicar en forma meridiana dicha conducta para poder considerar la conducta como discriminatoria.

## VI. CONCLUSIONES

En ese orden de ideas y a partir de la resolución publicada por la Suprema Corte de justicia de la Nación, este Consejo se encuentra en posibilidad de resolver el expediente de queja COPRED/DCND/Q-040-2016, en los términos planteados por la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

El Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México (COPRED), es la institución responsable de velar por la construcción de una cultura de igualdad y no discriminación entre las personas que viven y transitan en la Capital del país. La amplia gama del estrato social que compone al Distrito Federal, nos pondera a establecer nuevos caminos en la resolución de conflictos y divergencias que de manera cotidiana se llegan a presentar entre los diferentes sectores que



componen nuestra ciudad. De los elementos de pruebas y consideraciones vertidas en la presente resolución se puede determinar que existe una conducta discriminatoria en contra de [REDACTED], derivada de la violación a sus derechos laborales por motivo de su condición de salud.

En razón de ello, el Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México (COPRED)

### RESUELVE

Que en mi carácter de Coordinador de Atención y Capacitación del Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México, personalidad que tengo debidamente acreditada bajo el nombramiento de fecha 1 de marzo de 2017, otorgado por la C. Jacqueline L'Hoist Tapia, entonces Presidenta del Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México, con las facultades derivadas del artículo 71 fracciones I y XI, y en términos del artículo 22, fracciones II, III, VI y VIII del Estatuto Orgánico del Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México, se procede a emitir la presente opinión jurídica de conformidad con lo dispuesto en los artículos 22, fracciones I, II y III, y 95, fracción VI del Estatuto Orgánico del Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México, y 37, fracción XXIII, y 54 de la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación del Distrito Federal respecto a los hechos imputados a la moral Acciona Energía Eólica México, S. de R.L. de C.V., actualmente Acciona Operación y Mantenimiento, Sociedad de Responsabilidad Limitada de Capital Variable denunciados en el expediente COPRED/DCND/Q-040-2016.

18

En ese sentido, se encuentra una conducta discriminatoria por parte de la moral Acciona Operación y Mantenimiento, Sociedad de Responsabilidad Limitada de Capital Variable toda vez que si bien manifiestan haber actuado en forma legítima con relación a la terminación laboral de trabajo, lo cierto es que de conformidad con la resolución de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, el despido de la peticionaria Rocía García Ramírez fue injustificado, lo que de conformidad con el principio de presunción reforzada operable a los casos de discriminación se lleva a concluir la existencia del acto discriminatorio en los términos planteados por el máximo tribunal del país.

**PRIMERO.** Con fundamento en el artículo 82 y 83 de la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación del Distrito Federal y del artículo 95 fracción VI del Estatuto Orgánico del Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México, se acredita la conducta discriminatoria por parte de Acciona Operación y Mantenimiento, Sociedad de Responsabilidad Limitada de Capital Variable quien debe de



elaborar instrumentos de investigación y reglamentos de disciplina internos relacionadas con denuncias de violencia contra la mujer y actos de discriminación.

**SEGUNDO.** Acciona Operación y Mantenimiento, Sociedad de Responsabilidad Limitada de Capital Variable, debe implementar actividades de capacitación y sensibilización con contenidos temáticos en materia de derechos laborales y no discriminación. Para tal efecto se brindan los datos de contacto a la Subdirección de Educación de la Coordinación De Atención y Educación del Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México con el fin de desarrollar un plan de capacitación continuo de conformidad con lo establecido en el artículo 37, fracción XVII de la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación del Distrito Federal.

**TERCERO.** Con fundamento en el artículo 54 de la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación del Distrito Federal y del artículo 95 del Estatuto Orgánico en su fracción III, se expone que este Consejo ha conocido del presente asunto y dejando a salvo los derechos de la peticionaria, para que, de así considerarlo, se le asista ante las instancias legales que en su caso opte por acudir, a efecto de que se busque la reparación del daño derivada de los actos de discriminación de los que fue objeto y asimismo el trámite del presente expediente de Queja queda concluido.

19

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

**Atentamente**

**Lic. Alfonso García Castillo**  
**Coordinador de Atención y Capacitación.**  
**CONSEJO PARA PREVENIR Y ELIMINAR LA DISCRIMINACIÓN DE LA**  
**CIUDAD DE MÉXICO**

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

