



Ciudad de México, a 23 de septiembre 2019

Expediente: COPRED/CAyC/Q-076-2018.

**OPINIÓN JURÍDICA
COPRED/OJ/07/2019**



Persona peticionaria: **AUCG.**

Persona señalada como presunta responsable de los actos de discriminación:

Servicios Administrativos Volaris, S.A. de C.V., así como a **VOLARIS**, entendiéndose esta como la unidad económica compuesta por i) CONTROLADORA VUELA COMPAÑÍA DE AVIACIÓN, S.A.B. DE C.V.; ii) CONCESIONARIA VUELA COMPAÑÍA DE AVIACIÓN, S.A.P.I. DE C.V., iii) COMERCIALIZADORA VOLARIS, S.A. DE C.V., iv) OPERACIONES VOLARIS, S.A. DE C.V., v) SERVICIOS ADMINISTRATIVOS VOLARIS, S.A. DE C.V., vi) SERVICIOS EARHART, S.A., vi) VUELA, S.A. y viii) VUELA AVIACIÓN, S.A.- al ser la última responsable de los hechos imputados a Servicios Administrativos Volaris, S.A. de C.V.

1-46

Y de Volaris en su conjunto

I. HECHOS MATERIA DE QUEJA

1. En fecha 16 de abril de 2018, se recibió el expediente del peticionario AUCG, enviado mediante oficio Quejas-2220-18 signado por el Lic. Alberto Jerónimo Lacarte, Director de Quejas del Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED), manifestando que el peticionario de manera sustancial indicó haber sufrido actos de discriminación en su agravio en razón de su condición de salud atribuibles al personal de la aerolínea "Controladora Vuela Compañía de Aviación", S.A. de C.V. (VOLARIS).

2. Por lo anterior, se da inició al expediente de queja por los siguientes hechos:

El día 8 de junio de 2017, acudí a las oficinas de la Aerolínea Controladora Vuela Compañía de Aviación S.A.B. de C.V. (Volaris) ubicadas dentro del hotel Courtyard México City Airport con domicilio en Sinaloa 31, Peñón de los Baños, Ciudad de México, para realizar una entrevista para una vacante que se ofertó un día antes a través de internet. Para esos días yo aún me encontraba en la escuela y mi entrega de mi licencia estaba programada para el día 16 de julio de 2017. Al llegar me atendió amablemente la Licenciada Alma Rosa Martínez, perteneciente al grupo de recursos humanos de la empresa quien me realizo dos preguntas en inglés, dos de conocimientos generales del curso de sobrecargo de aviación. Le comenté acerca de que en ese momento no





tenía mi licencia y me indicó que no había problema. También le mencioné que no contaba con visa americana, y comentó que no había problema, que en caso de ser seleccionado por la aerolínea ya encontrándome laborando podría obtenerla. Posteriormente me comentó que había pasado al siguiente filtro, y que debía realizar la prueba en ese momento. Me dirigí a una oficina donde se encontraba un polígrafista, el cual me explicó que me realizaría preguntas breves sobre mi vida, pero antes de ello me aplicó una prueba antidopping, en la cual me comentó todo estaba en orden. La persona encargada de realizar el polígrafo de la cual no recuerdo el nombre, pero era un caballero, me comentó que para poder continuar con el proceso de selección era necesario que cada uno de los filtros se acreditara de manera satisfactoria, incluyendo el polígrafo. En caso de acreditar o no hacerlo, me sería notificado vía correo electrónico. Me retiré de las oficinas ya que estaría en espera del resultado de mi polígrafo.

Pasó el fin de semana sin ninguna novedad, fue hasta el día 12 de junio de 2017 a las 7:34 p.m. cuando recibí un correo electrónico, donde se me pedía acudir al día siguiente a la misma dirección para continuar con el proceso, esta vez el siguiente paso sería un examen médico.

El día 13 de junio de 2017 me presenté en el lugar señalado, cumpliendo los requisitos señalados en el correo. El primer paso fue el llenado de un cuestionario sobre enfermedades preexistentes, así como antecedentes familiares. Dentro de dicha hoja, se manejaba todo lo referente a los padecimientos, así como enfermedades venéreas, pero en ningún momento decía VIH. Realicé el llenado y lo entregué a la doctora, que amablemente me canalizó con un laboratorista, quien me solicitó una muestra de orina, y una vez que se la entregué, me comentó que tomaría una muestra de sangre para exámenes "de rutina". Me sorprendí mucho cuando ya había tomado dos muestras y me pidió utilizar mi otro brazo, ya que mi vena según había colapsado y era imposible continuar drenando sangre de mi brazo izquierdo.

Acepté y tomé dos muestras más, pero le cuestioné qué tipos de exámenes realizarían, y respondió que eran exámenes de rutina y una prueba de VIH. Eso me incomodó ya que en ningún momento me pidieron firmar alguna autorización para realizar dicho examen, sin embargo, continué pues pensé que eso no debía interferir con mi proceso de contratación, me encontraba y me encuentro controlado y en estricto chequeo médico, y con una Carga Viral Indetectable, así como unos CD4, por lo tanto, no me angustié en ese momento. Posteriormente pasé con la doctora, donde me realizaron las pruebas que solicita la aviación en México (electrocardiograma, examen dental, revisión de huesos, audiometría, examen de la vista, etc.) después la doctora me cuestionó acerca que, si tomaba algún medicamento y respondí que sí, mostrando mi receta médica donde se leían los antirretrovirales, haciendo énfasis en mi padecimiento. En ese momento la doctora me miró de una forma rara y me comentó que eso no lo pondría en su reporte, pero que no creía que la aerolínea pudiese contratarme, ya que sería una carga monetaria, ya que el seguro de gastos médicos mayores implicaría un alza si me aceptara, que por ese motivo la aerolínea realizaba dichos exámenes sanguíneos y que la prueba de VIH así como la prueba de embarazo en mujeres no se le comentaba al candidato que se le realizaban, para evitar algún problema futuro. Me pidió esperar 5 días hábiles, que era el tiempo que tardaba en llegar a las oficinas los resultados del



examen médico. Ese día por la tarde recibí un correo donde se me solicitaban documentos para continuar con mi proceso de selección. Dichos documentos fueron enviados tal como se solicitaban en el correo. El día 14 de junio de 2017 recibí una llamada, también por parte de la gente de Volaris para agendar una cita al día siguiente, para que pudiesen realizar un estudio socioeconómico, mismo que se llevó a cabo el día 15 de junio del mismo año a las 3:00 pm en mi domicilio particular. Dentro de este estudio me solicitaron los documentos previamente solicitados vía correo electrónico para validar que fuesen legales, también, se me solicitó recibos de nómina de mis empleos anteriores, así como cartas de recomendación y números de teléfono de mis jefes inmediatos de esos empleos. Dicha información fue entregada a la persona responsable en tiempo y forma, de hecho, al término del estudio, me tomó cuatro fotos afuera de mi domicilio para constatar que era donde yo habitaba.

El día 16 de junio de 2017 recibí una llamada y un correo electrónico donde se me pedía presentarme el lunes 19 de junio del mismo año, en las oficinas antes mencionadas para realizar el último filtro llamado comité, donde se realizan preguntas técnicas de la carrera de sobrecargo, así como una breve entrevista en inglés. Para poder acudir a esa cita se me pedía presentarme con ciertos requisitos entre ellos ir vestido de traje negro. Durante la mayor parte del proceso me presenté con un traje color azul marino, ya que era el uniforme que utilizaba en mi escuela, sin embargo me vi obligado a realizar la compra de dicho traje, ya que al momento de preguntar si podía ir de otro color me fue negada la posibilidad, por motivos de "disciplina".

3-46

El día del comité me presenté con dos horas de anticipación, durante la espera para poder pasar a la oficina donde se realizaba dicho filtro, tuve la oportunidad de platicar con otros candidatos, con los que intercambié números telefónicos, así como correos electrónicos. Durante la realización del comité estuve acompañado por una candidata de nombre Karla Vargas, la Licenciada Ana Rosa Martínez y el señor Omar Cámara jefe de sobrecargos base México. Se realizaron preguntas técnicas (como operar el chaleco salvavidas, generaciones de CRM, brindar briefing de salidas de emergencias español e inglés, etc.) Recuerdo perfectamente que para la evaluación en inglés únicamente a ambos nos preguntaron ¿Por qué quieres ser sobrecargo? Dicha pregunta la respondí sin problema alguno, cosa que la aspirante Karla Vargas tuvo problemas para hacerlo, así como para brindar el briefing de las salidas de emergencia, demostrando con esto que fui juzgado por mi padecimiento y no por mi capacidad, ya que a pesar de los errores de la señorita ella la empresa decidió contratarla y actualmente se encuentra laborando con ellos. Al terminar el comité a ambos nos pidieron salir y esperar para poder conocer el resultado. No paso mucho tiempo cuando la Licenciada Ana Rosa Martínez salió y se acercó a nosotros, mencionando que habíamos aprobado con éxito nuestro comité, en ese momento se encontraba la señorita Vargas y la señorita Michelle otra candidata más presente en ese momento, mismas personas que corroboran lo siguiente: Preguntamos que después de haber logrado pasar con éxito ese último filtro, ¿Cuál sería el siguiente filtro? A lo que la licenciada Martínez mencionó que era necesario esperar en el transcurso de la semana que corría en ese momento para pactar a través de correo electrónico, la fecha, el lugar y el horario para la firma



del contrato, todos esos detalles estarían en el correo que enviarían, ya no había más filtros ya que el proceso había culminado y habíamos sido seleccionados.

El día 25 de junio de 2017 a las 4:21 pm, recibí un correo con un agradecimiento, donde me indicaban que mi proceso había finalizado y que no era seleccionado para la vacante solicitada. Respondí inmediatamente, solicitando el motivo, pero de 30 o 40 correos que envíe ninguno fue respondido. De los candidatos que conocí durante el proceso de comité todos se encontraban ya contratados por la empresa, dicha información la sé porque mediante una conversación de la aplicación whats app me lo hicieron saber, de igual forma en dicho escrito se puede comprobar lo dicho por la licenciada Martínez que yo también había sido aceptado. Pero analizando los tiempos pasaron los cinco días mencionados por la doctora, llegaron los resultados y en lugar de entregármelos a mi como titular de estos, Laboratorios Médicos Polanco quien es el encargado de realizar los estudios de la aerolínea de manera ilegal e inhumana los entregó a el área de recursos humanos de la empresa, violando mi confidencialidad y dignidad.

Posteriormente acudí nuevamente a las oficinas y tuve la oportunidad de conversar con la licenciada Martínez quien con toda la disposición me atendió, al preguntarle el motivo por el cual mi proceso había sido rechazado, que ella no tenía esa información ya que era confidencial y que recursos humanos no tenía acceso a los filtros, sin embargo, no conforme con su respuesta le comenté que entonces si no podían verificar los filtros ¿cómo contrataban a su personal? Pregunta que no supo responder en ese momento. Posteriormente le comenté que, si había sido alguna cuestión con el resultado de mi examen médico, a lo que burlonamente me respondió que si yo conocía el motivo de mi rechazo para que estaba ahí quitándole el tiempo.

4-46

El día 6 de diciembre de 2017, envié una solicitud a la CIDH Comisión Interamericana de Derechos Humanos donde se solicitó su intervención para la investigación de los hechos de discriminación hacia mi persona.

Dentro de dicha petición pedí que mi identidad se mantuviera reservada por miedo a represalias en mi contra de cualquier tipo, sin embargo, hoy se por labios de una instructora que labora en la institución donde yo estudié, que días después de haber presentado mi queja, la señorita Brenda Saucedo quien forma parte del área de recursos humanos de Volaris se comunicó con personal de la institución para comentarles que yo los había demandado, así como para preguntar a cerca que si ellos tenían conocimiento a cerca de mi padecimiento, algo que he considerado una violación a mis derechos, ya que en ningún momento autorice a ninguna de las dos partes tratar ese tema. Además, argumento la señorita Saucedo que mi actitud no había sido la adecuada, que debí haberme quedado callado, y que la razón de esa llamada a parte de conocer más sobre mi desempeño como alumno, así como estar al tanto si la escuela conocía mi estado serológico, así como también para indicarles que me boletinarían en las otras aerolíneas, para que no pudiese encontrar trabajo.



El día 5 de enero la compañía Viva Aerobús lanzó una convocatoria a través de su página de internet donde solicitaba sobrecargos, mande mi documentación, pero es día que no he obtenido respuesta. Lo único que pido es la oportunidad de poder trabajar en el medio para lo cual yo me prepare, ser tratado de la misma manera que los demás empleados, y gozar de los mismos beneficios que ellos. Mi padecimiento no me hace menos, ni tampoco me limita a nada, esta información está respaldada por el centro de salud donde yo me atiendo. Los medicamentos antirretrovirales que tomo no causan ninguna reacción a nivel sistema nervioso central. Es importante mencionar que durante el examen médico que me solicito la escuela para la obtención de mi licencia el resultado es APTO.

II. COMPETENCIA

1. 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:

5-46

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

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

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



efecto anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, de los derechos y libertades fundamentales, así como la igualdad de las personas frente al ejercicio de derechos [...].

Lo anterior en consonancia con el *Artículo 6, Fracción III* del mismo ordenamiento, que considera conductas discriminatorias prohibir la libre elección de empleo, o restringir las oportunidades de acceso, permanencia y ascenso en el mismo.

Por esto, con fundamento en los artículos 35, fracción V; 37, fracción XXIII; 54, primer párrafo y 72 de la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación del Distrito Federal, así como de los artículos 70 y 78 fracción I y 90 del Estatuto Orgánico de este Consejo, se resolvió iniciar el expediente de Queja COPRED/CAyC/Q-076-2018, planteándose como motivo de discriminación la condición de salud del peticionario.

III. TRÁMITE DEL EXPEDIENTE Y EVIDENCIAS

4. En fecha 4 de junio de 2018, mediante oficio COPRED/CAyC/SAJ/230/2018, se solicitó a la persona propietaria y/o representante legal de Aerolínea Controladora Vuela Compañía de Aviación S.A.B, de C.V. (VOLARIS), de conformidad con el artículo 56 de la Ley, así como del artículo 90 segundo párrafo del estatuto Orgánico de este Consejo, lo siguiente:

6-46

En el informe que rindió al CONAPRED, la empresa Volaris a través de su representante legal, menciona lo siguiente: "se niega todos y cada uno de los hechos narrados por el peticionario en la queja de mérito, en atención a que mi representada, para el desarrollo de la actividad que le es propia, no requiere de la contratación de personal con perfil de Sobrecargo de Aviación". En atención a lo dicho, este Consejo realizó una búsqueda en la siguiente página de internet <https://cms.volaris.com/esiviajando-con-volarisicerca-de/trabaja-con-nosotros/> en el cual se desprende que para ser parte de "la gran Familia Volaris", es necesario compartir el CV en diversas direcciones, entre ellas para sobrecargos (empleos.sobrecargos4volaris.com)

Por lo anterior, informe de manera detallada cómo es el proceso de contratación del personal que desempeña sus funciones dentro de la empresa Controladora Vuela Compañía de Aviación S.A.B. de C.V. (VOLARIS).

Informe, si el personal que realiza las funciones de sobrecargo en los vuelos aéreos de transporte de pasajeros que brinda la empresa Controladora Vuela Compañía de Aviación S.A.B. de C.V., comercialmente conocida como VOLARIS es empleado de una empresa ajena a Volaris y en caso de ser afirmativa la respuesta, proporcione nombre de dicha empresa y datos de contacto de la misma.



Indique ¿si la cuenta de correo atraccion.talentoavolaris.com, es administrada por personal de Controladora Vuela Compañía de Aviación S.A.B, de C.V y en caso de ser afirmativo que área o que personas son las encargadas de administrar dicha cuenta y cuáles son sus funciones.

Indique ¿a qué empresa corresponde la cuenta de correo brenda.saucedoevolairs.com?

Indique si la C. Estefani Barrios realiza funciones dentro de la empresa Controladora Vuela Compañía de Aviación S.A.B. de C.V

Informe cual es el procedimiento de capacitación que llevan a cabo las personas que se desempeñan como sobrecargos en los vuelos comerciales operados por Controladora Vuela Compañía de Aviación S.A.B. de C.V.

En caso de contar con mayores elementos de prueba distintos a los ya exhibidos en el expediente, podrá aportar todos aquellos elementos de prueba que considere pertinentes, siempre que estos se encuentren previstos en el orden jurídico mexicano.

5. En fecha 21 de junio de 2018, se recibió escrito signado por Luis Rubén Rodríguez Clapés, en representación de Controladora Vuela Compañía de Aviación, S.A.B. de C.V., manifestando lo siguiente:

7-46

.....Que por medio del presente escrito, y en atención a su oficio identificado como COPRED/CAyC/SAJ/230/2018, de fecha 04 de junio de 2018, mediante el cual esa dependencia hace del conocimiento de mi representada, que, conforme al análisis que efectúo a las constancias que obran dentro del expediente en que se actúa, ha considerado calificar los mismos como presuntos actos de discriminación cometidos por mi representada, por lo que, en atención a ello, me permito manifestar lo siguiente:

En primer término, y previo a dar contestación a los puntos requeridos por ese Consejo, resulta pertinente señalar que mi representada, como inclusive esa autoridad lo señala dentro del oficio que se contesta, ya ha realizado la negación de los hechos que le son imputados, en tanto que, dentro del diverso expediente CONAPRED/DGAQ/0164/DQ/18/I/CDMX/Q0164, cuyas actuaciones, según se desprende del oficio que se contesta, ya obran en poder de ese Consejo, mi representada, por una parte, manifestó que la misma no realiza la contratación de personal con perfil de Sobrecargo de Aviación", actividad a la que dice dedicarse el peticionario de la reclamación que nos ocupa y, por la otra, mi representada acreditó en términos de la constancia de Situación Fiscal emitida por el Servicio de Administración Tributaria (SAT) a través de medios electrónicos, que la misma no realiza la contratación de personas físicas para el desarrollo de su actividad, por lo que dentro de la misma no existe persona física alguna que figure como empleado de mi representada con el perfil que refiere el peticionario, ni con algún otro perfil, en tanto que en términos de la constancia referida se acredita que dentro de las obligaciones fiscales de mi



representada NO se encuentra la correspondiente al Entero de Retenciones Mensuales de ISR por Sueldos y Salarios, precisamente en virtud de no tener trabajadores a su cargo.

No obstante lo anterior, ese Consejo, dentro del oficio que ahora se contesta no realiza motivación alguna, que permita dilucidar el alcance que le otorgo a las manifestaciones y pruebas rendidas por mi representada dentro del diverso expediente CONAPRED/DGAQ/0164/DQ/18/I/CDMX/Q0164, es decir, no se desprende el análisis que dice haber efectuado ese Consejo a las actuaciones del expediente en mención y conforme al cual determino que se presume un posible acto de discriminación, en suma cuando las constancias del expediente antes referido ya obran en poder de ese Consejo, sino por el contrario, ese Consejo sin expresar motivación alguna a las constancias que ya obran en su poder determinar que se configura un presunto acto de discriminación, sin que en ningún momento se desprendan las consideraciones y alcances que ese Consejo le otorgo a las manifestaciones y pruebas previamente rendidas por mi representada dentro del expediente antes citado, resultando inclusive que ese Consejo realiza, no solo presunciones, sino afirmaciones no probadas en contra de mi representada como lo son las que refiere en los diversos puntos que integran su requerimiento y, a los cuales, paso a dar respuesta a continuación bajo el mismo orden y numeral en que son señalados por ese Consejo dentro del oficio que se contesta:

8-46

1.- En relación al requerimiento contenido en el numeral correlativo que se contesta, y no obstante que ese Consejo realiza afirmaciones no probadas en contra y en perjuicio de mi representada como es el hecho de afirmar y dar por cierto que la misma es administradora del dominio o página de internet que cita en el punto que se desahoga, respecto, me permito precisar a ese Consejo que mi representada no es quien administra el dominio o página de internet señalada por esa autoridad en el punto en cuestión, haciendo notar, de igual forma, que el peticionario de la queja en ningún momento refiere haber ingresado a dicho dominio o página de internet para aplicar a la supuesta vacante de mi representada, ni haber enviado, en virtud de ello, correo electrónico a la dirección que es mencionado por esa autoridad en el punto que se desahoga, desprendiéndose de lo anterior que ese Consejo mas que presunciones realiza afirmaciones. e imputaciones no probadas ni alegadas en perjuicio de mi representada, sin tomar en consideración ni expresar motivación alguna respecto de las constancias que ya obran dentro del diverso expediente CONAPRED/DGAQ/0164/DQ/18/I/CDMX/Q0164, ahora en poder de esa autoridad.

Ahora bien, en cuanto hace a la última parte de su requerimiento contenido en el numeral 1 del oficio que se contesta, consistente en "...informe de manera detallada cómo es el proceso de contratación del personal que desempeña sus funciones dentro de la empresa Controladora Vuela Compañía de Aviación, S.A.B. de C. V...." al respecto, me permito señalar a ese Consejo que dentro de mi representada no labora persona física alguna con el perfil de sobrecargo o con algún otro perfil, sirve para robustecer lo anterior el documento que como Anexo 2 se agrega al presente escrito, mismo que es ofrecido como prueba dentro del capítulo



correspondiente, por lo que, consecuentemente, no se configura la hipótesis requerida por ese Consejo que permita a mi representada desahogar el punto en cuestión bajo los alcances requeridos.

En términos de lo anterior, desde este momento reitero que mi representada niega todos y cada uno de los hechos narrados por el peticionario en la queja de mérito, en atención a que mi representada, para el desarrollo de la actividad que le es propia, no realiza la contratación de personal con perfil de "Sobrecargo de Aviación", actividad a la que dice dedicarse el peticionario de la reclamación que nos ocupa.

En ese sentido, en la presente queja se actualiza una falta de legitimación pasiva "ad causam" o en la cusa, toda vez que mi representada para el desarrollo de la actividad que les propia no realiza la contratación de persona física alguna con el perfil de "Sobrecargo de Aviación", ni con algún otro perfil, por lo que en ningún momento se actualizan las hipótesis y hechos que son narrados por el peticionario en contra de mi representada.

2.- En cuanto hace al requerimiento contenido en el numeral correlativo que se contesta, y no obstante que ese Consejo realiza afirmaciones e imputaciones no probadas en contra y en perjuicio de mi representada como es el hecho de afirmar y dar por cierto que, por una parte, dentro de mi representada existe personal que realiza funciones de sobrecargo y, por la otra, que mi representada "brinda vuelos aéreos de transporte de pasajeros", al respecto, es de señalar a ese Consejo, como ya ha quedado precisado, que dentro de mi representada no labora persona alguna que realice funciones de sobrecargo, sirviendo para robustecer lo anterior el documento que como Anexo 2 se agrega al presente escrito, señalando, de igual forma, que en términos de la Ley de Aviación Civil, se requiere de una concesión por parte del Gobierno Federal para prestar el servicio de transporte aéreo para pasajeros, precisando a ese Consejo que mi representada no presta dicho servicio, que, indebidamente, le es imputado por ese Consejo, en razón de que mi representada no cuenta con concesión alguna por parte del Gobierno Federal para prestar el servicio en comento, por lo que, en atención a lo anterior, no se configura la hipótesis requerida por ese Consejo que permita a mi representada desahogar el punto en cuestión bajo los alcances requeridos.

3.- Por lo que respecta al requerimiento contenido en el numeral correlativo que se contesta, me permito manifestar a ese Consejo que la cuenta de correo electrónico que refiere no es administrada por personal de mi representada.

4.- En relación al requerimiento contenido en el numeral correlativo que se contesta, me permito informar a ese Consejo que mi representada no es quien administra la cuenta de correo electrónico que refiere en el mismo.

9-46



5.- *En cuanto hace al requerimiento formulado en el numeral correlativo que se contesta, me permito señalar a ese Consejo que la persona en el mismo mencionado no es trabajador ni realiza funciones dentro de mi representada.*

6.- *Por lo que respecta al requerimiento formulado en el numeral correlativo que se contesta, y no obstante que ese Consejo realiza afirmaciones e imputaciones no probadas en contra y en perjuicio de mi representada como es el hecho de afirmar y dar por cierto que, por una parte, dentro de mi representada existe personal que realiza funciones de sobrecargo y, por la otra, que mi representada "opera vuelos comerciales", al respecto, es de señalar a ese Consejo, como ya ha quedado precisado, que dentro de mi representada no labora persona alguna que realice funciones de sobrecargo, sirviendo para robustecer lo anterior el documento que como Anexo 2 se agrega al presente escrito, señalando, de igual forma, que en términos de la Ley de Aviación Civil, se requiere de una concesión por parte del Gobierno Federal para prestar el servicio de transporte aéreo para pasajeros, precisando a ese Consejo que mi representada no presta dicho servicio, que indebidamente le es imputado por ese Consejo, en razón de que mi representada no cuenta con concesión alguna por parte del Gobierno Federal para prestar el servicio en comento, por lo que, en atención a lo anterior, no se configura la hipótesis requerida por ese Consejo que permita a mi representada desahogar el punto en cuestión bajo los alcances requeridos.*

Finalmente, y toda vez que mi representada siempre ha manifestado una intención de colaboración, no solo con ese Consejo, sino con cualquier autoridad, me permito señalar que mi representada tiene conocimiento de que la empresa denominada Servicios Administrativos Volaris, S.A. de C.V., presta, entre otros servicios, el correspondiente a la contratación de personal técnico-operativo, precisando desde este momento que la empresa mencionada de ninguna forma presta dichos servicios a mi representada Controladora Vuela Compañía de Aviación, S.A.B. de C.V., haciendo del conocimiento de ese Consejo que la empresa Servicios Administrativos Volaris, S.A. de C.V. tiene su domicilio en Av. Antonio Dovalí Jaime, Número 70, torre B, piso 13, Colonia Zedec Santa Fe, Delegación Álvaro Obregón, C.P. 01210, México, Ciudad de México.

10-46

6. En consecuencia de lo anterior y como parte del procedimiento que señala la norma aplicable, en el cual este Consejo debe iniciar un proceso conciliatorio con el propósito de avenir los intereses de las partes y, llegar a un acuerdo que restituya los derechos que, según plantea el peticionario, le han sido vulnerados, además de reivindicar el compromiso de la empresa, con el apego a la Ley y al respeto a los derechos humanos. Por ello, a la empresa presunta responsable le fue notificada la apertura de la etapa de conciliación, ello mediante oficio de fecha 05 de julio de 2018, citando a una reunión conciliatoria para el día miércoles 11 de julio de 2018.

7. En fecha 11 de julio de 2018, se llevó a cabo la reunión conciliatoria que la ley señala, reunión en la que no se llegó a un acuerdo conciliatorio, por lo que con fundamento en el artículo 79, fracción II de la Ley para



Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México, se dio inicio al procedimiento de investigación que señala la ley.

8. En fecha 8 de agosto de 2018, se levantó Acta Circunstanciada, donde se certificó lo siguiente:

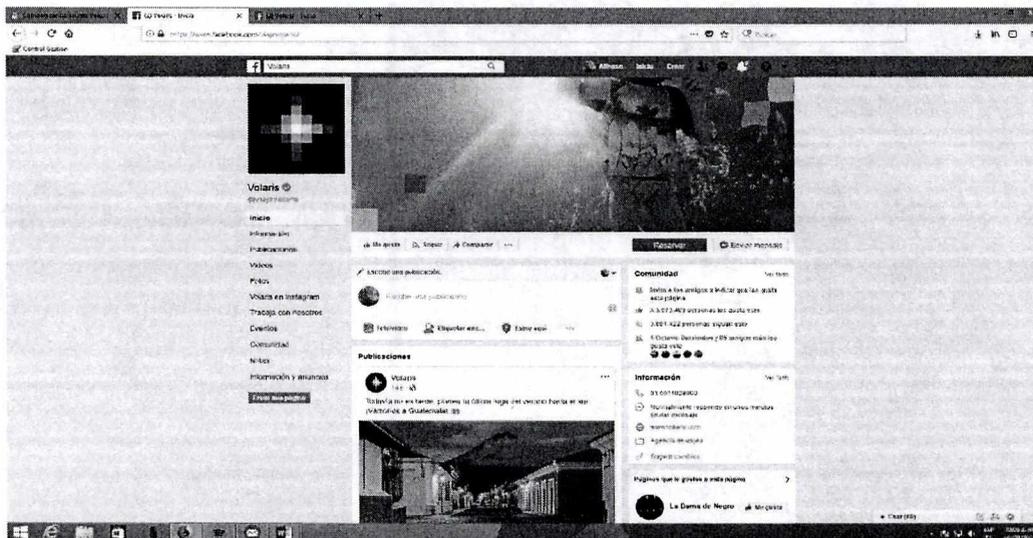
- 1) *Publicación de la Convocatoria Abierta por parte de la unidad económica que conforme la marca Volaris, integrada por controladora Vuela, Compañía de Aviación, S.A.B. de C.V. y Servicios Administrativos Volaris, S.A. de C.V. para integrar a su personal sobrecargos con licencia y sin licencia, que tuvo lugar el día 7 de junio de 2017 a través de medios electrónicos y al público en general, en este caso en la página de la red social Facebook, correspondiente a Volaris, con dirección @viajavolaris. Por lo que se solicita se certifique la existencia de la publicación y su contenido íntegro así como el acceso efectuado al público en general resaltando el carácter público de la información.*

Con base a la solicitud del representante legal de la persona peticionaria, el suscrito

CERTIFICA

En este Acto el suscrito Coordinador de Atención y Capacitación del Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México, procede a ingresar a la red social Facebook, (Facebook.com) e ingresando con una cuenta particular, ubica la página @viajavolaris, encontrando que se despliega la siguiente información, marcada como número 1:

11-46



Posteriormente, en la sección de fotos de la página referida se ubicó la publicación de fecha 7 de junio de 2017 a la que hace referencia el peticionario de "sobrecargos sin licencia", al

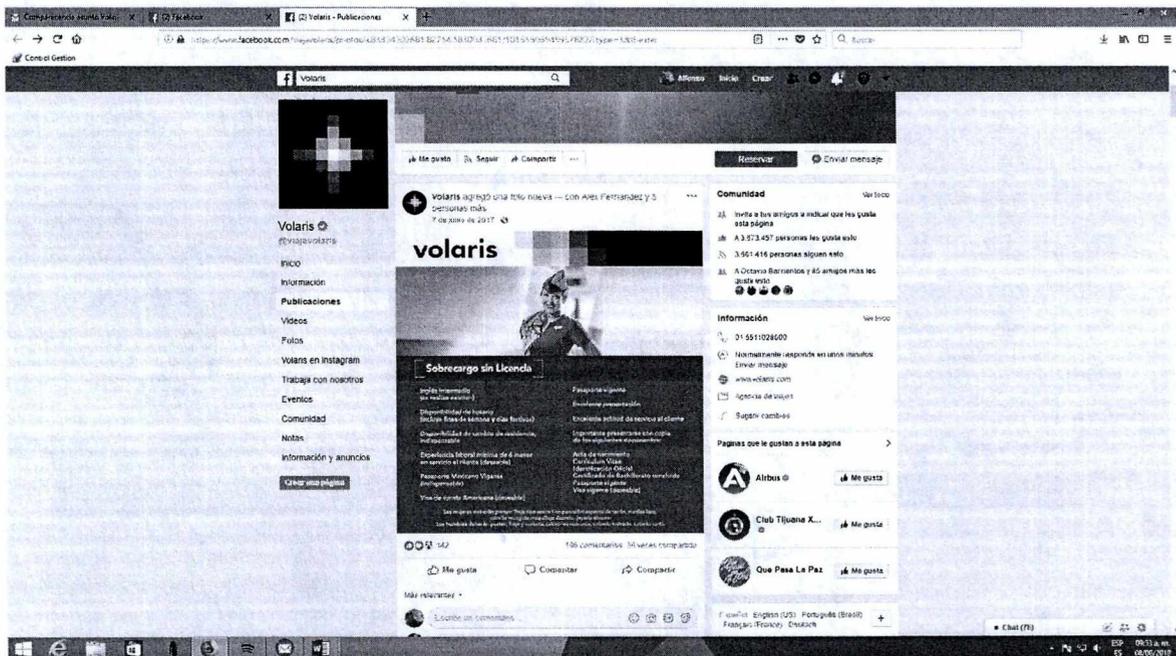




solicitar mediante un click ver dicha publicación la plataforma dirigió al suscrito a la siguiente dirección electrónica:

<https://www.facebook.com/viajavolaris/photos/a.83324202681.82754.5830082681/10155506945937682/?type=3&theater>

Misma en la que se despliega la información marcada con los números 2 y 3, aclarando que en un primer momento se despliega la información en el marco de la página y que posteriormente se despliega únicamente la información de la fotografía como corresponde a las impresiones de pantalla realizadas por el suscrito y que se copian en la presente actuación.





13-46

A continuación, el suscrito realiza una nueva búsqueda en la en la sección de fotos de la página referida con la intención de ubicar la segunda publicación cuya certificación solicita el peticionario, encontrando la publicación de fecha 7 de junio de 2017 de “sobrecargos con licencia”, al solicitar mediante un “click” ver dicha publicación la plataforma dirigió al suscrito a la siguiente dirección electrónica:

<https://www.facebook.com/viajavolaris/photos/a.83324202681.82754.5830082681/10155506945767682/?type=3&theater>

Misma en la que se despliega la información correspondiente a las impresiones 4 y 5, aclarando que en un primer momento se despliega la información en el marco de la página que posteriormente se despliega únicamente la información de la fotografía como corresponde a las impresiones de pantalla realizadas por el suscrito y que se copian en la presente actuación.





Acto seguido el representante legal del peticionario en uso de la voz solicita:

Solicito de igual forma se certifique la existencia y contenido de las conversaciones por correo electrónico entre el peticionario y el responsable a través del área encargada de llevar a cabo el proceso de contratación, con motivo y del conocimiento del peticionario de la convocatoria precisada en el punto 1 anterior en materia de sobrecargos sin licencia y con licencia y que derivo en el acto de discriminación. Considerando que la propia patronal solicita al





petionario realizar un examen médico para lo cual debía presentarse en ayunas y con motivo de ello es que le fue practicada la prueba de VIH a través de Laboratorios Médicos Polanco, S.A. de C.V. y sin que medie información y mucho menos el consentimiento informado o expreso para ello; en el entendido que el petionario en este acto otorga su pleno y absoluto consentimiento en revelar el contenido de dichas conversaciones al ser parte de ellas, con fundamento en el artículo 16 Constitucional párrafos décimo segundo y décimo tercero, como con la jurisprudencia que llevar rubro DERECHO A LA INVOLABILIDAD DE LAS COMUNICACIONES PRIVADAS. SE IMPONE SOLO FRENTE A TERCEROS AJENOS A LA COMUNICACIÓN. Tesis 1º/J. 5/2013.

Ante la solicitud de la persona petionaria este Consejo

CERTIFICA

El petionario en uso del equipo de cómputo proporcionado por este Consejo, ingresó a la página de correos electrónicos gmail.com. Acto seguido el petionario AUCG ingresó utilizando su contraseña particular requerida por la plataforma al correo electrónico morandetrevino@gmail.com cuyo titular afirma ser el mismo, a efecto de mostrar al personal de este Consejo el contenido de los correos intercambiados con distintas cuentas de correo electrónico del dominio @volaris en su proceso de contratación, en específico con las direcciones de correo electrónico atraccion.talento@volaris.com; brenda.saucedo@volaris.com; rosa.martinez@volaris.com, en fechas 12 de junio de 2017, 13 de junio de 2017, 16 de junio de 2017, 18 de junio de 2017, 19 de junio de 2017 y 21 de junio de 2017. Mismos que son impresos en 14 fojas, mismas que son cotejadas con el contenido desplegado en la pantalla del equipo de cómputo para su certificación y que se integran al expediente en que se actúa.

15-46

Siendo las 11 horas con 13 minutos del día 8 de agosto de 2018, se da por concluida la presente diligencia. Se deja constancia para los efectos legales a que haya lugar

9. En fecha 14 de agosto de 2018, se recibió escrito signado por Armando Ocampo Zambrano, apoderado legal del petionario, donde solicitó a este consejo información respecto a la empresa Laboratorios Médicos Polanco S.A. de C.V. De igual forma expuso argumentos en torno a la figura legal de Volaris /Servicios Administrativos Volaris, S.A. de C.V. Mismos que se transcriben en forma parcial en obvio de repeticiones

Por otra parte, el suscrito ofrece como prueba documental en la presente fase de investigación, el reporte anual remitido a la Bolsa Mexicana de Valores, S.A.B. DE C.V. por parte de la unidad económica que conforman la marca VOLARIS por el ejercicio de 2017, la que cotiza en bolsa bajo la clave. VOLAR, series Capitales, web www.volaris.com visible en la siguiente página de internet del regulador financiero citado: http://www.bmv.com.mx/docs-pub/infoanua/infoanua_826701_2017_1.pdf

En dicha dirección, se encuentra el siguiente reporte cuya primera página se digitaliza:



REPORTE ANUAL QUE SE PRESENTA DE ACUERDO CON LAS DISPOSICIONES DE CARÁCTER GENERAL APLICABLES A LAS EMISORAS DE VALORES YA OTROS PARTICIPANTES DEL MERCADO DE VALORES POR EL AÑO TERMINADO EL 31 DE DICIEMBRE DE 2017

(Cuadro de valores representativos del Capital Social de Volaris (mismo que se tiene por reproducido en obvio de repeticiones)

Como se ve, se trata de una unidad económica por parte de la marca VOLARIS, como también se ve del punto a) glosario de términos y definiciones de dicho reporte remitido a la Bolsa de Valores, el que se digitaliza:

1) INFORMACION GENERAL GLOSARIO DE TÉRMINOS Y DEFINICIONES

En este Reporte se utiliza el termino *Volaris para referirse a Controladora Vuela Compañía de Aviación, S.A.B. de C.V. "Volaris Opco" para referirse a Concesionaria Vuela Compañía de Aviación, SAPI de C.V., "Comercializadora" para referirse a Comercializadora Volaris SCA de C.V., «Servicios Corporativos* para referirse a Servicios Corporativos Volaris SA de C.V. *Operaciones« para referirse a "Operaciones Volaris,, SA de C.V., *Servicios Administrativos* para referirse a Servicios Administrativos Volaris. SA de C.V.* "Servicios Earhart" para referirse a Servicios Earhart SA, "Vuela" para referirse a Vuela, S.A." y "Vuela Aviación SA", Volaris Opco, Comercializadora, Servicios Corporativos, Operaciones Volaris, Servicios Administrativos, Servicios Earhart, Vuela y Vuela Aviación son subsidiarias de Volaris. Los términos "la Compañía" "nosotros", "nuestro" y "nuestros en este reporte anual se refieren a Volaris conjuntamente con sus subsidiarias, las propiedades y los activos de los cuales son propietarias o que operan, a menos que se señale lo contrario. Referencias a "acciones serie A" se refieren a acciones Serie A representativas del capital social de Volaris.

16-46

Como se ve, tan forman dicho aglomerado de empresas una unidad económica que los términos "la compañía", "nosotros", "nuestro" y "nuestros" en dicho reporte que es un hecho notorio y hace prueba plena en el presente procedimiento, se tiene que se refieren a VOLARIS CONJUNTAMENTE COMO SUS SUBSIDIARIAS, LAS PROPIEDADES Y LOS ACTIVOS DE LOS CUALES SON PROPIETARIAS O QUE OPERAN.

.....

Considerando que tan forman una unidad económica el aglomerado de dichas empresas, que así reportan la fuerza laboral y/o mano de obra a dicho regulador financiero como se ve a fojas 38 de dicho reporte, que es de carácter público:





Con base a lo anterior, queda demostrado la existencia de una unidad económica en términos de los artículos 15 y 16 de la Ley Federal de Trabajo, por ende, el presente procedimiento de responsabilidad administrativo debe entenderse dirigido a la unidad económica bajo la marca VOLARIS, que se encuentra aglomerado bajo las siguientes entidades subsidiarias sin que obste el "velo corporativo", como tendenciosa y abusivamente se manifestó ante el CONAPRED a grado absurdo de afirmar la inexistencia de relaciones laborales en materia de sobrecargos, por ende, la resolución que recaiga en el presente deberá entenderse referido a las siguientes entidades consolidadas en dicha marca VOLARIS, considerando CONTROLADORA VUELA COMPAÑÍA DE AVIACIÓN, S.A.B. DE C.V., CONCESIONARIA VUELA COMPAÑÍA DE AVIACIÓN, S.A.P.I. DE C.V., COMERCIALIZADORA VOLARIS, S.A. DE C.V., OPERACIONES VOLARIS, S.A. DE C.V., SERVICIOS ADMINISTRATIVOS VOLARIS, S.A. DE C.V., SERVICIOS EARHART, S.A., VUELA, S.A. y VUELA AVIACIÓN, S.A., como se ve del siguiente extracto del citado reporte:

.....

Sirve de sustento a lo anterior, la diversa tesis que establece lo siguiente con el fin de que no se evada injustificadamente la responsabilidad administrativa por parte de la marca VOLARIS, al constituir entre sí un nexo económico de producción y/o de distribución de bienes y servicios los que, por ende conjunta y solidariamente constituyen una unidad económica respecto a las obligaciones en materia laboral, en términos de los artículos 15, fracción I y 16 de la Ley Federal del Trabajo, como para efectos del presente caso que involucra un acto de discriminación precisamente en la contratación de personal de dicha unidad económica por la condición de salud (y la negativa al trabajo por ser VIH positivo), como se aprecia de los siguientes criterios judiciales que establecen lo siguiente:

17-46

.....

10. En fecha 16 de agosto de 2018, se giró el oficio COPRED/CAyC/SAJ/397/2018, dirigido a la persona propietaria y/o representante legal de Laboratorio Médico Polanco, S.A. de C.V., solicitando información respecto a las pruebas de VIH realizadas al peticionario.

11. En fecha 10 de septiembre de 2018, se recibió escrito signado por Ramón Alejandro Fragoso Olivares, apoderado legal de Laboratorio Médico Polanco, S.A. de C.V., realizando las siguientes manifestaciones:

.....

En atención al oficio número COPRED/CAyC/SAJ/397/2018 de fecha 16 de agosto de 2018, recibido por mi representada el 3 de septiembre de la presenta anualidad, a través del cual informa a esta empresa que el Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México está gestionando el expedite de queja COPRED/CAYC/Q-076-2018 en el que el peticionario es él Sr. AUCG, y en su relatoría de hechos este manifestó que el 13 de junio de 2017, se le practicó un examen médico en



el cual se le asignó el número de expediente inicio 3078578, se le realizó toma sanguínea y los resultados fueron transmitidos a la empresa VOALRIS.

En ese tenor el Consejo que usted dignamente representa, solicita mi representada la siguiente información:

Se informe a este Consejo el motivo por el cual no se ha proporcionado el expediente clínico o resultados de la prueba de laboratorio realizados a la persona peticionaria AUCG a solicitud de la empresa conocida como Volaris, quien puede tener la razón social Controladora Vuela Compañía de Aviación, S.A.B. de C.V. y/o Comercializadora Volaris, S.A. de C.V. y/o Operaciones Volaris, S.A. de C.V. y/o Servicios Administrativos Volaris, S.A. de C.V. y/o Servicios Earhart, S.A. y/o Vuela, S.A. y/o Vuela Aviación, S.A. y/o alguna otra relacionada con la marca Volaris.

Al respecto le informo que de conformidad a la relación comercial que existe entre la empresa Volaris/Servicios Administrativos Volaris, S.A. de C.V. y mi representada, los resultados del C. AUCG, fueron entregados a la empresa Volaris/Servicios Administrativos Volaris, S.A. de C.V. el día 20 de junio de 2017.

Así mismo informo a este Consejo que el Sr. AUCG hasta el día de hoy no ha solicitado a mí representada copia de dichos resultados, los cuales corresponden a las pruebas de laboratorio de análisis realizadas el pasado 13 de junio de 2017.

18-46

Informe si existe un contrato celebrado con la empresa Controladora Vuela Compañía de Aviación, S.A.B. de C.V. y/o Comercializadora Volaris, S.A. de C.V. y/o Operaciones Volaris, S.A. de C.V. y/o Servicios Administrativos Volaris, S.A. de C.V. y/o Servicios Earhart, S.A. y/o Vuela, S.A. y/o Vuela Aviación, S.A. y/o alguna otra relacionada con la marca Volaris, para la aplicación de exámenes médicos, toma de muestras de sangre, explicando de manera detallada en qué consisten dichos procesos y que resultados son los que se entregan a la empresa solicitante.

- i) Al Respecto, informo a este Consejo que mi representada tiene una relación comercial con la empresa denominada Volaris/Servicios Administrativos Volaris, S.A. de C.V. por medio del cual mi mandante brinda servicios de Laboratorio de Análisis Clínicos en su modalidad de perfil de admisión.*
- ii) Los servicios que brinda mi mandante son ejecutados mediante diversos eventos, los cuales son amparados por una orden de compra que detalla el tiempo y número de servicios que mi representada prestará a Volaris/Servicios Administrativos Volaris, S.A. de C.V., siendo esta última la encargada de la selección y envío del personal.*
- iii) Los procesos empleados por mi representada son ejecutados de conformidad a lo establecido en la normatividad sanitaria aplicable, por lo que na vez analizadas las muestras y de conformidad con los acuerdos comerciales previamente establecidos, mi mandante envía los resultados de dichos estudios a la empresa Volaris/Servicios Administrativos Volaris, S.A. de C.V.*



quedando los mismo a disposición del paciente a través de nuestro portal de internet, en el cual debe crear un usuario y una contraseña para poder acceder a ellos.

Ahora bien, referente a la atención brindada al C. AUCG, mi mandante practicó las siguientes pruebas:

- VDRL
- VIH 1 ANTCUERPOS POR WESTERN BLOT (CONFIRMATORIA)
- PERFIL 1 VLRS
- INTERPRETACION DE ELECTROCARDIOGRAMA EN REPOSO

Lo anterior de conformidad con la solicitud que realizó la empresa Volaris/Servicios Administrativos Volaris, S.A. de C.V., a mi mandante.

Dicha solicitud es realizada mediante la generación y otorgamiento de un pase médico que la empresa Volaris/Servicios Administrativos Volaris, S.A. de C.V. genera y entrega a su personal para este fin.

De ser así remita copia de dicho contrato y sus anexos.

Sobre el particular refiero a esta Comisión que en virtud de que el servicio que mi representada proporciona es mediante la ejecución de diversos eventos, esta relación no se encuentra soportada por un contrato, sino mediante en el archivo de mi representada, por lo anterior, solicito a esta comisión conceda una prórroga de 10 días hábiles para que mi representada este n posibilidad de exhibir el documento en mención.

19-46

Informe cual es la vía en que se entregan los resultados a la empresa solicitante.

Sobre el particular refiero que la entrega de los resultados es de forma impresa en el domicilio que la empresa Volaris/Servicios Administrativos Volaris, S.A. de C.V. señale para el fin, siendo que para el caso que nos ocupa los mismos fueron entregados el día 20 de junio de 2017, en el domicilio ubicado en Sinaloa número 31, Colonia OPEÑON DE LOS Baños, C.P. 15520 en la ciudad de México, los cuales fueron recibidos por el c. Gabriel Montes.

Que informe y en su cao acredite la forma en la que se remitió la información de los estudios de laboratorio practicados respecto al C. AUCG motivo del examen médico y toma de muestras llevada a cabo el 13 de junio de 2017, en las instalaciones del hotel Marriot Courtyard a solicitud de la empresa conocida como Controladora Vuela Compañía de Aviación, S.A.B. de C.V. y/o Comercializadora Volaris, S.A. de C.V. y/o Operaciones Volaris, S.A. de C.V. y/o Servicios Administrativos Volaris, S.A. de C.V. y/o Servicios Earhart, S.A. y/o Vuela, S.A. y/o Vuela Aviación, S.A. y/o alguna otra relacionada con la marca Volaris.



Sobre el particular refiero que el C. AUCG fue atendido durante la realización del evento que se llevó a cabo en el Hotel Marriot ubicado en la Calle Sinaloa, número 31, Colonia Peñón de los Baños, en la Ciudad de México que la empresa Volaris/Servicios Administrativos Volaris, S.A. de C.V. solicitó el día 13 de junio de 2017, y cuyos resultados fueron entregados a dicha empresa el día 20 de junio de 2017, en este mismo domicilio, hecho que acreditó con copia del acuse de recibido por la empresa Volaris/Servicios Administrativos Volaris, S.A. de C.V.

10. Mediante comparecencia de fecha 19 de septiembre de 2018, el Lic. Armando Ocampo Zambrano en representación del peticionario AUCG, realizó las siguientes manifestaciones:

Indica que referente al informe rendido por la entidad Laboratorio Medico Polanco S.A. de C.V., se hace mención que está a disposición del peticionario obtener copia de su expediente clínico completo incluyendo el consentimiento informado para la práctica de las pruebas de diagnóstico que en dicho informe se indica fueron practicadas a mi representada. Sin embargo, en este acto se manifiesta que el peticionario no ha podido acceder ni tampoco obtener copia completa y legible de dicho expediente y consentimientos, ya que se le ha manifestado por el personal de dicho laboratorio que dicha información y/o documentación es producto del servicio pagado por la marca Volaris y/o Controladora Volaris, por lo que no es posible expedirle ni entregarle copia de la referida documentación.

20-46

Ante dicha imposibilidad y considerando que la referida empresa en su informe indica la disposición de expedir y entregar dicho expediente, como consentimientos informados y la orden de compra formulada por la marca Volaris y/o Controladora Volaris atentamente se solicita a esta autoridad en un término no mayor de tres días hábiles se solicita se le requiera a la entidad Laboratorio Medico Polanco S.A. de C.V., la remisión del expediente clínico completo del peticionario incluyendo el consentimiento informado para la práctica de las pruebas de diagnóstico que en dicho informe se indica fueron practicadas a mi representado, así como el formato de compra y/o orden de servicio para la práctica de dichos servicios de diagnóstico formulado por marca Volaris y/o Controladora Volaris.

Finalmente se solicita a esta H. Autoridad que requiera a marca Volaris y/o Controladora Volaris el perfil de admisión aplicable a los sobrecargos en aviación a la fecha de los hechos denunciados en el presente expediente.

11. En fecha 24 de septiembre de 2018, mediante el oficio COPRED/CAyC/SAJ/475/2018, se solicitó a la empresa Laboratorios Médico Polanco, S.A. de C.V., la siguiente información:

En seguimiento al expediente de Queja identificado con el número citado al rubro, promovido por el C. AUCG, y conforme a su respuesta recibida en este Consejo el 10 de



septiembre de 2018, donde solicita una prórroga a fin de dar cumplimiento al punto 3 en el cual se le requiere copia del contrato y sus anexos, en este sentido, se da un término de 10 días contados a partir de la recepción del presente oficio, en el cual deberá remitir a este Consejo, la orden de compra que tiene Laboratorio Médico Polanco, S.A. de C.V. con la empresa Volaris/Servicios Administrativos Volaris, S.A. de C.V.

Por otro lado, en fecha 19 de septiembre de 2018, compareció el representante legal del peticionario AUCG, quien manifestó que al acudir al laboratorio para que se le expida su expediente, éste le ha sido negado, toda vez que se le dice que la documentación es producto del servicio pagado por la marca Volaris, por lo que se le niega su documentación. En este orden de ideas, y conforme a su informe rendido ante esta autoridad el 10 de septiembre de 2018 y bajo el consentimiento del representante legal del peticionario AUCG, se solicita que en un término de 05 días contados a partir de la recepción del presente oficio, se remita el expediente clínico completo del C. AUCG, el cual deberá incluir el consentimiento informado para las prácticas de las pruebas de diagnóstico

12. Mediante oficio COPRED/CAyC/SAJ/477/2018 con fecha de 24 de septiembre de 2018, se solicitó informe a la empresa Servicios Administrativos Volaris, S.A. de C.V., solicitando información detallada respecto al proceso de contratación del peticionario, mismo que se tiene por reproducido en obvio de repeticiones lo siguiente:

21-46

13. El día 1 de octubre de 2018, se recibió escrito signado por el C. Ramón Alejandro Fragoso Olivares en representación de Laboratorios Médico Polanco, S.A. de C.V., manifestado:

[...]

En seguimiento al expediente de queja identificado con el número COPRED/CAyC/Q-076-2018 y en atención al oficio número COPRED/CAyC/SAJ/475/2018, de fecha 24 de septiembre de 2018, recibido por mi representada el 25 de septiembre de la presente anualidad, a través del cual otorgó la prórroga solicitada por mi representada para que en un término de 5 días contados a partir de la recepción de dicho oficio presentemos lo siguiente:

1.- Copia del contrato y sus anexos celebrados entre la empresa Laboratorio Médico Polanco, S.A. de C.V. y la empresa Volaris/Servicios Administrativos Volaris, S.A. de C.V.

Al respecto integro al presente copia del contrato celebrado entre la empresa Laboratorio Médico Polanco, S.A. de C.V. y la empresa Volaris/Servicios Administrativos Volaris, S.A. de C.V., el cual se integra al presente como ANEXO "A"

2.- Expediente clínico completo del C. AUCG, el cual deberá incluir el consentimiento informado para las prácticas de las pruebas de diagnóstico.

Al respecto se le informa a esta autoridad que el C. AUCG, ha recibido atención por parte de mi representada en dos ocasiones, la primera a través de los estudios que solicito la empresa VOLARIS a mi representada por medio del E-PASS que se realiza de forma electrónica en la



plataforma que utiliza mi representada y Volaris, en la cual se solicitó la realización del siguiente perfil:

- VDRL
- VIH 1 ANTCUERPOS POR WESTERN BLOT (CONFIRMATORIA)
- PERFIL 1 VLRS
- INTERPRETACION DE ELECTROCARDIOGRAMA EN REPOSO

Cuyos resultados fueron entregados a la empresa Volaris como y quedo acreditado. Como puede apreciarse en el contrato de prestación de servicios en mención es obligación de la empresa Volaris recabar la autorización por parte del paciente para que mi representada pueda realizar los estudios solicitados, hecho que se acredita con el pase electrónico que se integra al presente como anexo "B" así como el acuse de entrega de resultados que fueron entregados a Volaris.

El día 2 de septiembre de 2017, el C. AUCGacudió por segunda ocasión a las instalaciones de mi representada esta vez de forma particular y a la sucursal denominada ROMA, lugar donde bajo el número de expediente I 3078578 que le fue asignado y no tiene relación alguna con la empresa VOLARIS como él lo manifestó en su escrito de queja solicito los siguientes estudios:

- RPR (VDRL)
- QUÍMICA SANGUÍNEA LMP 2

Además de lo anterior, adquirió una tarjeta de lealtad LMP; y cuyos resultados fueron consultados por el C. AUCG, a través del portal electrónico con el que cuenta mi representada en el cual el hoy quejoso creó un usuario y una contraseña, hecho que acredito con el documento adjunto con la letra "C" en el que se aprecia claramente que el usuario que es el C. AUCGha consultado sus resultados una serie de veces. Así mismo mediante dicho portal el hoy quejos también descargo he imprimió los resultados de los estudios solicitados.

En ese tenor es menester indicar a este consejo que mi representada bajo ninguna circunstancia y por ningún motivo ha negado al C. AUCG, el acceso a sus resultados, pues estos están a su disposición tanto en medios electrónicos como físicos, es decir tanto en su visita particular como en los estudios realizados por Volaris siempre y cuando su solicitud se realizada por los canales y medios puestos su disposición por mi representada, es decir mediante la presentación de su solicitud ARCO misma de la que hasta el momento no se cuenta por parte del C. AUCG.

22-46

14. En fecha 09 de octubre de 2018, se recibió informe de la empresa Servicios Administrativos Volaris, S.A. de C.V., realizando las siguientes manifestaciones:

[...]

1.- *Por lo que respecta al punto correlativo que se contesta, consiste en: "Indique el motivo por el cual no se le permitió al peticionario AUCG, continuar con el proceso de selección para laborar como sobrecargo"; al respecto tal y como se acredita con la declaración de la C. Daniela Meza Hernández, reclutadora del área de Atracción de*



Talento que presta servicios para mi representada, misma que se agrega al presente escrito como Anexo 1, el peticionario participó en todas y cada una de las etapas del procedimiento de reclutamiento y selección, desde su inicio hasta su final, al igual que los demás candidatos que participaron en dicho procedimiento, sin que en ningún momento se le haya negado, truncado o limitado en forma alguna al peticionario continuar con alguna de las etapas de dicho procedimiento de reclutamiento y selección para ocupar la vacante de sobrecargo, precisando que si el peticionario no fue seleccionado para ocupar la vacante de sobrecargo, ello se debió a que no cubrió en mayor medida, a diferencia de los seleccionados para ocupar dicha vacante, con los requisitos de elegibilidad para la misma, tal y como se precisa en el punto inmediato siguiente.

2.- En relación al punto correlativo que se contesta, referente a: "Mencione los requisitos y el perfil que debe (sic) cubrir las personas aspirantes para ocupar el puesto de sobrecargo en aviación"; se acredita con la declaración, que como Anexo 1 se acompaña a la presente, de donde se desprende que en términos generales los requisitos que se requieren para cumplir con el perfil o vacante de sobrecargo son los siguientes:

- a)-Licencia de Sobrecargo vigente (deseable).*
- b)-Ingles Intermedio (se realiza examen).*
- c)- Disponibilidad de horario (incluye fines de semana y días festivos).*
- d)-Disponibilidad de cambio de residencia (deseable).*
- e)-Experiencia laboral mínima de 6 meses en servicio al cliente.*
- f)-Pasaporte Vigente.*
- g)- Visa Americana (deseable).*

23-46

Siendo importante precisar que, tal y como se acredita con la declaración que como Anexo 1 se adjunta al presente escrito, el peticionario de la queja, no contaba ni con la Licencia de Sobre Cargo ni con Visa Americana, siendo inclusive el propio peticionario de la queja quien de manera espontánea confiesa tal situación dentro de la narración de su queja, en los siguientes términos:

El día 8 de junio de 2017 acudí a las oficinas de la aerolínea anteriormente mencionada dentro del hotel Courtyard Mexico City Airport ubicadas en Sinaloa 31, Peñón de los Baños para realizar una entrevista para la vacante que se ofertó un día antes a través de internet. Para esos días yo aún me encontraba en la escuela y mi entrega de mi licencia estaba programada para el día 16 de julio de 2017. Al llegar me atendió la Licenciada Alma Rosa Martínez. Perteneciente al grupo de recursos humanos de la empresa quien me realizó dos preguntas en inglés. Dos de conocimientos generales del curso de sobrecargo de aviación, Le comente acerca de que en ese momento no tenía mi licencia y me indicó que no había problema. También le mencioné que no contaba



con visa americana y me comentó que no había problema, que en caso de ser seleccionado por la aerolínea ya encontrándome laborando podría obtenerla. Posteriormente me comento que había...

Al respecto, y como se acredita y desprende de la declaración de nuestra área de Atracción de Talento que como Anexo 1 se acompaña al presente escrito, al procedimiento de reclutamiento y selección participaron 10 personas incluyendo al peticionario de la queja, de los cuales fueron seleccionados 5 para ocupar la vacante de sobrecargo, los cuales cumplieron en mayor medida con los requisitos para cubrir dicha vacante, en atención a que los 5 seleccionados contaban con Licencia de Sobrecargo, de los cuales 2 contaban además con Visa Americana, documentos los anteriores, Licencia y Visa Americana, que el propio peticionario de la queja confiesa expresamente dentro de su queja que no contaba con dichos documentos durante el proceso de selección, por 10 que en ningún momento se configura acto de discriminación alguno en contra del peticionario, ya que el hecho de no haber sido seleccionado se debió únicamente en razón de que este, a diferencia de los candidatos seleccionados, no cubrió con la mayoría de los requisitos de elegibilidad solicitados, como si lo hicieron los 5 candidatos que fueron seleccionados, lo anterior en atención a que el peticionario de la queja, como él mismo lo confiesa espontánea y expresamente, carecía de Licencia y Visa Americana.

24-46

3.- En cuanto hace al punto correlativo que se contesta, referente a: "Informe el fundamento legal y los motivos por el cual a las personas aspirantes para vacante de sobrecargo se les realiza pruebas de VIH anticuerpos"; es de señalar a ese Consejo que mi representada realiza un examen general a los tripulantes de las aeronaves a efecto de salvaguardar en todo momento su condición física y de salud y brindar la atención médica adecuada y necesaria a los mismos en caso de una emergencia aérea o bien ante cualquier incidente que los mismos pudieran sufrir al realizar sus funciones, poder atender la emergencia otorgándoles la atención médica que requieran de acuerdo a las condiciones y necesidades de cada uno sin poner en riesgo su salud, velando así en todo momento por su seguridad y salud.

Sin que lo anterior sea motivo de discriminación por parte de mi representada por los motivos que aduce el peticionario de la queja, lo anterior, ya que dentro de mi representada labora personal con la misma condición de salud que el peticionario, tal y como se desprende y acredita con la declaración que como Anexo 2 se acompaña al presente escrito.

Asimismo, es importante señalar que inclusive la Secretaría de Comunicaciones y Transportes, a través de la Dirección General de Protección y Medicina Preventiva en el Transporte, mediante acciones realizadas en beneficio del individuo y de la sociedad, y con la finalidad de prevenir accidentes desde la perspectiva médica del factor humano,



ha establecido los "Requisitos Médicos Relativos al Personal Técnico Aeronáutico" mismos que son fácilmente consultables en la página de internet de la propia Secretaria.

(http://www.sct.gob.mx/fileadmin/DireccionesGrales/DGPMPT/documentos/Texto_completo_PERSONAL_TECNICO_AERONAUTICO_15022018.PDF), dentro de los mismos se contempla lo siguiente:

"Artículo Primero.- El presente instrumento de requisitos médicos, tiene por objeto establecer las condiciones psicofísicas obligatorias, así como alteraciones orgánico-funcionales, que se tomarán en cuenta para la práctica de los Exámenes Psicofísico Integral, Médico en Operación y Toxicológico, con el fin de dictaminar la Aptitud o No Aptitud Psicofísica del Personal que auxilie, opere o conduzca el Transporte Aéreo y, en su caso, Otorgar la Constancia de Aptitud Psicofísica necesaria para el desempeño de las atribuciones que su Licencia Federal le confiera.

[...]

Artículo Octavo. - Con el fin de definir los requisitos médicos de Aptitud Psicofísica aplicables al Personal Técnico Aeronáutico y, debido a la similitud que existe en los requisitos médicos, éstos se clasifican en 4 grupos:

25-46

GRUPO 1 INTEGRADO POR:

- a) Piloto comercial de aeronave de ala fija;
- b) Piloto comercial de aeronave de ala rotativa, y
- c) Piloto de transporte público ilimitado de ala fija 0 de ala rotativa.

GRUPO 2- INTEGRADO POR

- a) Piloto privado de aeronave de ala fija o a la rotativa;
- b) Piloto agrícola de aeronave de ala fija 0 a la rotativa;
- c) Piloto de aerostato privado o comercial de vuelo libre o dirigido;
- d) Piloto de aeronaves ultraligeras privado o comercial, y
- e) Piloto de planeador.

GRUPO 3.- INTEGRADO POR.

- a) Personal de tierra, excepto el señalado en el grupo 4, y
- b) Sobrecargo.

Artículo Décimo Primero. - Los Requisitos Médicos que deberán reunir el Personal Técnico Aeronáutico y los aspirantes a serlo pertenecientes al Grupo 1 y 2, son los siguientes:

8. SISTEMA HEMATOPOYÉTICO

No deben presentar.



8.4. Síndrome de Inmunodeficiencia Humana, que se acompañe de manifestaciones clínicas incompatibles con el desempeño seguro y eficiente de las atribuciones que su licencia Federal le confiera.

84. I. Seropositividad con respecto al Virus de Inmunodeficiencia Humana, salvo que de una investigación completa, no surja prueba alguna de enfermedad clínica, como manifestaciones neurológicas, causadas por el virus de Inmunodeficiencia Humana.

[...]

I. FUNDAMENTO JURÍDICO

15. 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*: 26-46

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.¹

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.

16. Con el objeto de robustecer la comprensión de lo que debe entenderse como discriminación, se puede

¹ 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.



ubicar su definición en varios instrumentos normativos del entramado internacional, entre los que destacan, el artículo 26 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos², al declarar 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.

17. 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.

27-46

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

19. 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,*

² 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.

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



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.”

20. 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 de México, establece como movito 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 (énfasis añadido):

*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.*

28-46

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 tiene relación



directa con que a persona sea portadora de VIH y los diversos tipos de discriminación que existen en torno a esta condición de salud.

CONSIDERACIONES JURÍDICAS RESPECTO AL EXPEDIENTE DE QUEJA

21. La Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación del Distrito Federal, en su artículo 5 establece que:

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

29-46

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

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

22. Adicionalmente, ha de tenerse en cuenta que la distinción en el trato será discriminatoria cuando no encuentre fundamento en los criterios de objetividad y racionalidad de la medida, ya que las mismas, serán objetivas y razonables cuando persigan un fin legítimo y guarden una relación de proporcionalidad entre los medios empleados y los fines perseguidos. Asimismo, se debe realizar un escrutinio riguroso a la luz del principio de igualdad para verificar que las distinciones no estén basadas en alguno de los criterios



enunciados en el último párrafo del artículo 1º Constitucional, también conocidas como "categorías sospechosas" (el origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias sexuales, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas).⁴

23. El presente asunto tiene como hipótesis de investigación el hecho de que el quejoso AUCG haya sido víctima de discriminación con motivo de su condición de salud –vivir con VIH- En específico se investiga en torno a la negativa para poder acceder a una fuente de empleo una vez que fue del conocimiento de la presunta responsable esta información.

Por su parte la empresa refiere en su informe e información proporcionada a este Consejo (escrito presentado en oficialía de partes el día 9 de octubre de 2018) que el peticionario participó en todos y cada una de las etapas del procedimiento de reclutamiento y selección de personal desde su inicio hasta el final que el motivo por el que no fue seleccionado es que no cubrió en mayor medida, a diferencia de los seleccionados para ocupar dicha vacante, con los requisitos de elegibilidad de la misma, señalando como requisitos los siguientes elementos:

- a).- Licencia de Sobrecargo vigente (deseable).
- b).-Ingles Intermedio (se realiza examen).
- C.-Disponibilidad de horario (incluye fines de semana y días festivos).
- d).-Disponibilidad de cambio de residencia.
- e).Experiencia laboral mínima de 6 meses en servicio al cliente.
- f).-Pasaporte Vigente (Indispensable).
- g).- Visa Americana (deseable).

30-46

Refiere también la empresa, que “que al proceso de reclutamiento y selección para la vacante de sobrecargo concursaron o participaron 10 personas, incluyendo al Sr. AUCG, de las 10 personas que participaron en el proceso de reclutamiento y selección, fueron seleccionadas 5 para ocupar la vacante de sobrecargo, mismas que cumplieron en mayor medida con los requisitos de perfil para la vacante, en atención que las 5 personas seleccionadas contaban con Licencia de Sobrecargo y 2 de ellas además contaban con Visa Americana, a diferencia del Sr. AUCG quien manifestó durante el proceso de selección que no contaba ni con la Licencia ni con la Visa Americana, por lo que la no selección del Sr. AUCG para ocupar la vacante de sobrecargo se debió a que este, a diferencia de los demás candidatos que si fueron seleccionados, no reunió la mayoría de los requisitos de

⁴ 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.



elegibilidad para la vacante en mención, ello en virtud de que el Sr. AUCGno contaba ni con la Licencia y Visa Americana antes mencionadas.

24. Respecto a lo manifestado por la empresa, se debe de analizar desde 2 perspectivas, por una parte existe la libertad de contratación de la empresa para poder establecer los diversos requisitos que deben de cubrir los aspirantes para acceder al empleo ofertado, estando la empresa en completa libertad en establecer estas condicionantes y en su caso determinar con base al cumplimiento de los mismos. Ello se encuentra incluso contemplado en el artículo 7º de la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México, que establece que no se considerarán como discriminatorias las siguientes conductas:

III. Los requerimientos basados en calificaciones, habilidades o conocimientos Especializados exigidos para desempeñar una actividad determinada;

IX. En general, todas las que no tengan el propósito o efecto de anular o menoscabar los Derechos y libertades o la igualdad de oportunidades y de trato de las personas, ni de Atentar contra los derechos específicos y la dignidad humana.

Como se puede observar la Ley en contra de la discriminación de la Ciudad de México, establece en forma meridiana, que existen ciertos requisitos que implican un trato diferenciado para las personas que no deben de considerarse discriminatorios, en ese entendido el argumento de la empresa podría considerarse como válido y suficiente para preferir un perfil sobre otro en el proceso de selección al puesto pretendido y la empresa es clara al señalar que el peticionario no contaba con su licencia de sobrecargo ni visa americana , señalando la empresa en su escrito de fecha 9 de octubre de 2018 que el peticionario de la queja fue quien de manera espontánea confiesa esa situación. En ese orden de ideas, dicha manifestación se toma como un hecho y no como una circunstancia a favor o en contra de parte alguna, toda vez que la manifestación de no contar con esos elementos fue realizada tal y como lo señala la empresa de forma espontánea en el entendido de que no era un requisito *sine qua non* para continuar con el proceso y que en ningún momento fue ocultado a la empresa, toda vez que la misma convocatoria y el escrito de respuesta de la empresa señalan dichos requisitos como **deseables mas no indispensables para la contratación**. Dicho esto debe quedar claramente establecido que el no contar con dichos elementos colocaba al peticionario tal vez en una situación de desventaja frente a otros candidatos pero en ninguna manera lo excluía automáticamente del proceso de reclutamiento.

31-46

25. La empresa señalada como presunta responsable refiere además que el motivo para realizar la prueba de VIH al peticionario obedece a que se realiza un examen general a los tripulantes de las aeronaves a efecto de salvaguardar en todo momento su condición física y de salud y brindar la atención médica adecuada y necesaria a los mismos en caso de una emergencia aérea, haciendo referencia al instrumento denominado "Requisitos Médicos Relativos al Personal Técnico Aeronáutico" emitidos por la Dirección General de



Protección y Medicina Preventiva en el Transporte, de la Secretaría de Comunicaciones y Transportes, establece que el personal que auxilie, opere o conduzca transporte aéreo no debe presentar *“Síndrome de inmunodeficiencia humana que se acompañe de manifestaciones clínicas incompatibles con el desempeño seguro y eficiente de las atribuciones que su Licencia Federal le confiera”* así como *“Seropositividad con respecto al virus de inmunodeficiencia humana, salvo que de una investigación completa, no surja prueba alguna de enfermedad clínica, como manifestaciones neurológicas, causadas por el virus de Inmunodeficiencia Humana”*

26. En el caso que nos ocupa, la persona peticionaria presenta seropositividad, situación que permite una excepción de acuerdo a los requisitos establecidos, de hecho es de conocimiento público que la vida de una persona seropositiva se puede transcurrir en forma habitual sin que pueda ser detectada su condición sin la existencia de estudios específicos para ello, siendo este el caso de la persona peticionaria quien presentó documentación médica en la que consta que su carga viral se ubica en el rango de “indetectable”. En ese sentido los términos a los que hace referencia el documento de Requisitos, resultan incorrectos al establecer un parámetro de mayor exigencia respecto a las capacidades físicas acreditables de las personas seropositivas y aquellas que ya han desarrollado el Síndrome de Inmunodeficiencia Humana, sin embargo ello no será motivo de estudio en la presente resolución por escapar de la competencia de este Consejo. Queda sin embargo, establecida en forma meridiana que el requisito establecido por los Requisitos Médicos Relativos al Personal Técnico Aeronáutico, no prohíben que las personas seropositivas desempeñen funciones para laborar en Transportes **aéreos cuando no exista prueba alguna de enfermedad clínica como manifestaciones neurológicas causada por el VIH.** Esto último resulta trascendental, toda vez que los requisitos establecen en forma explícita *“salvo que de una investigación completa, no surja prueba alguna de enfermedad clínica, como manifestaciones neurológicas, causadas por el virus de Inmunodeficiencia Humana”*, dicha disposición interpretada a *contrario sensu* **una persona que acredite mediante prueba clínica la ausencia de enfermedad clínica como manifestaciones neurológicas, se encuentra completamente facultada para poder desempeñar un trabajo en el transporte aéreo.** En ese orden de ideas, los resultados de los análisis médicos efectuados al peticionario acreditan que no ha desarrollado el Síndrome de Inmunodeficiencia Humana, siendo solo una persona seropositiva, con un conteo CD4 mayor a 200. Ese resultado constituye una prueba clínica que acredita la ausencia de enfermedad como lo establecen los Requisitos Médicos Relativos al Personal Técnico Aeronáutico, de conformidad con el criterio establecido por la Suprema Corte de Justicia de la Nación quienes al resolver el 12 de marzo de 2007 el Amparo 307/2007 relacionado con los juicios 2146/2005, 810/2006, 1285/2006 y 1659/2006- y 307/2007 sentaron jurisprudencia en torno a casos de personal militar portador de VIH. En dicha resolución los ministros establecieron que los seropositivos, desde un punto de vista científico y, por tanto, objetivo, son portadores de un virus que no trae consigo la disminución de sus facultades y aptitudes para desempeñar un trabajo, hasta en tanto no se

32-46



manifieste el síndrome de inmunodeficiencia adquirida, pues tales personas son portadoras de un virus asintomático que puede ser tratable y controlable médicamente.⁵

Por tanto se debe de entender que **mientras los estudios revelen una carga viral dentro de los límites previos al desarrollo de SIDA se debe de entender que una persona es apta y no presenta manifestaciones neurológicas que afecten su desempeño.**

A mayor abundamiento, se tiene como antecedente la determinación de la Segunda Sala de la Suprema Corte de justicia de la Nación dentro del Juicio de Amparo Directo 43/2018⁶, sentencia considera que es discriminatorio que el Instituto Mexicano del Seguro Social establezca, como requisito para la contratación del personal médico, la aplicación de exámenes de VIH/SIDA. Se debe destacar que las resoluciones que se toman como parámetro por parte de este Consejo (Juicio de Amparo 307/2007 y Juicio de Amparo Directo 43/2018) giran en torno a discriminación en el ámbito laboral a personas con VIH en el desempeño de actividades con un altísimo nivel de responsabilidad como lo son personal médico y personal perteneciente a las fuerzas armadas. De las cuales depende la vida y seguridad de mucha gente. Reconociendo el alto grado de responsabilidad que puede tener personal en el transporte aéreo, este Consejo Considera que las decisiones jurisdiccionales que se utilizan como referente pueden bien aplicarse en manera análoga a una actividad como la de sobrecargo toda vez que ambas resoluciones hacen un análisis exhaustivo de los riesgos e implicaciones que conlleva vivir con VIH y desempeñar una actividad de alto nivel de responsabilidad...

33-46

27. En ese orden de ideas, la resolución de la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, establece como conducta discriminatoria por parte del Instituto Mexicano del Seguro Social, solicitar las pruebas de VIH/SIDA a personas que quieren acceder a un cargo en dicho Instituto. Resolviendo el máximo Tribunal el País lo siguiente:

*“A juicio de esta Segunda Sala, resulta infundado el motivo de disenso analizado ya que, como se ha expuesto a lo largo de la ejecutoria, el actuar del IMSS, al establecer la práctica de VIH/SIDA como condición para obtener el empleo, es discriminatoria en sí y por sí misma –y violatoria del precepto 6.3.3 de la NOM-010-SSA2-1993–, pues resulta inconcuso que esa conducta **resulta frontalmente violatoria del derecho humano a la igualdad, en tanto restringe y niega el empleo a la persona, simplemente por su condición de salud**, lo que se traduce en una distinción arbitraria que redundo en detrimento del precepto 1 constitucional”*

28. Como se puede observar, dicha resolución toma como referente la Norma Oficial Mexicana 010-SSA2-1993 **PARA LA PREVENCIÓN Y CONTROL DE LA INFECCIÓN POR VIRUS DE LA INMUNODEFICIENCIA HUMANA.**

⁵ Suprema Corte de justicia de la Nación; Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta; Tomo XXVI, Diciembre de 2007; P./J. 131/2007

⁶ Suprema Corte de Justicia de la Nación, sesión de fecha 6 de febrero de 2019;

https://www.scjn.gob.mx/sites/default/files/listas/documento_dos/2019-01/A.D.%2043.-2018..pdf



Publicada en fecha 21 de julio del año 2000, y cuya aplicación como norma oficial queda establecida en su artículo 1.2. Que establece “Esta Norma es de observancia obligatoria en todos los establecimientos para la atención médica de los sectores público, social y privado del país. 1.3.- La vigilancia de esta Norma corresponde a la Secretaría de Salud y a los gobiernos de los Estados en el ámbito de sus respectivas competencias.”. Norma que sirve también como referencia para la emisión de la presente opinión así como su versión actualizada la **NOM-010-SSA2-2010 de fecha de publicación 15 de octubre de 2010.**

Violaciones en torno a violaciones al Consentimiento informado y principio de confidencialidad.

Como parte de la investigación este Consejo debe establecer claramente que en la investigación de un posible caso de discriminación, se deben de atender los criterios que la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha establecido en cuanto a la obligación de protección a favor de las personas pertenecientes a grupos históricamente discriminados, plasmados en decisiones como la que se transcribe parcialmente a continuación:

“.....De ahí que la interpretación directa del artículo 1o. constitucional, en torno al principio de igualdad, no sólo requiere una interpretación literal y extensiva, sino que, ante su lectura residual a partir del principio por persona, como aquella interpretación que sea más favorable a la persona en su protección, subyace como elemento de aquél, el de apreciación del operador cuando el sujeto implicado forma parte de una categoría sospechosa, para precisamente hacer operativa y funcional la protección al sujeto desfavorecido con un trato diferenciado; de lo contrario, esto es, partir de una lectura neutra ante supuestos que implican una condición relevante, como la presencia de categorías sospechosas, constituiría un vaciamiento de tal protección, provocando incluso un trato discriminatorio institucional, producto de una inexacta aplicación de la ley”.⁷

34-46

Atendiendo dicho criterio, se debe entender que una investigación debe de evaluar en forma exhaustiva los posibles motivos de discriminación, en el presente caso, encontramos por una parte los argumentos de la empresa respecto a que el peticionario no cuenta con todos los requisitos deseables para el desempeño de sus funciones y señala como motivo para realizar las pruebas de VIH lo establecido en los Requisitos Médicos Relativos al Personal Técnico Aeronáutico. En torno a este último punto, es que este Consejo se ve en la necesidad de realizar una investigación de mayor profundidad, considerando las manifestaciones de la parte peticionaria respecto a que le fueron realizados exámenes médicos sin su consentimiento y que no le pidieron firmar documento alguno.

⁷ Décima Época; Núm. de Registro: 2007924; Instancia: Primera Sala Tesis Aislada

Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Libro 12, Noviembre de 2014, Tomo I Materia(s): Constitucional Tesis: 1a. CCCLXXXIV/2014 (10a.) Página: 720



Existen en torno al VIH una serie de conductas que en forma indirecta derivan en la discriminación de personas y es precisamente en torno al manejo de la información y el uso de la misma que deben de realizarse consideraciones exhaustivas para poder determinar que efectivamente la resolución tomada por la empresa se basa en criterios objetivos razonables y no motivada por una causa discriminatoria.

30. Mediante escrito de fecha 1 de octubre de 2018 la Empresa Laboratorio Médico Polanco, remitió información solicitada por Consejo respecto a los procedimientos a los que fue sometido el peticionario, manifestando en forma expresa que los mismos derivan de la relación comercial entre la empresa Laboratorio Médico Polanco, S. de C. V. y la empresa Volaris/Servicios Administrativos Volaris, S.A. de C.V., manifestando que la solicitud de los análisis clínicos se realiza mediante una orden de compra y que los resultados de los mismos se entregaron en forma impresa en el domicilio que la empresa Volaris/Servicios Administrativos Volaris, S.A. de C.V., exhibiendo copia del acuse de recibo de fecha 20 de junio de 2017

Llama la atención que de la información proporcionada por los laboratorios médicos, se corrobore lo dicho por el peticionario en cuanto a que no firmó un consentimiento para la realización de la prueba de VIH y tampoco consta el consentimiento de que los resultados fueran entregados a la empresa, máxime cuando la empresa tiene conocimiento de que dicha prueba será efectuada.

31. Al referirnos al consentimiento informado debemos entender el mismo de acuerdo a la Comisión Nacional de Bioética como: *“la expresión tangible del respeto a la autonomía de las personas en el ámbito de la atención médica y de la investigación en salud. El consentimiento informado no es un documento, es un proceso continuo y gradual que se da entre el personal de salud y el paciente y que se consolida en un documento”*⁸.

35-46

Así mismo refiere la Comisión Nacional de Bioética que el consentimiento informado consta de dos partes:

a. Derecho a la información: la información brindada al paciente debe ser clara, veraz, suficiente, oportuna y objetiva acerca de todo lo relativo al proceso de atención, principalmente el diagnóstico, tratamiento y pronóstico del padecimiento. De la misma manera es importante dar a conocer los riesgos, los beneficios físicos o emocionales, la duración y las alternativas, si las hubiera.

El proceso incluye comprobar si el paciente ha entendido la información, propiciar que realice preguntas, dar respuesta a éstas y asesorar en caso de que sea solicitado

b. Libertad de elección: después de haber sido informado adecuadamente, el paciente tiene la posibilidad de otorgar o no el consentimiento, para que se lleven a cabo los procedimientos. Es importante privilegiar la autonomía y establecer las condiciones necesarias para que se ejerza el derecho a decidir...”

⁸ http://www.conbioetica-mexico.salud.gob.mx/interior/temasgeneral/consentimiento_informado.html



De igual forma el *Código de Bioética para el Personal de Salud 2002*, señala que:

“Capítulo V. Responsabilidades de los Individuos Sanos y de los Pacientes.

31.-El consentimiento válidamente informado del paciente es la más sólida expresión de su autonomía, por lo que deben plantearse las alternativas de atención para la toma de sus decisiones. El consentimiento informado establece su autodeterminación para aceptar o rechazar métodos de diagnóstico, tratamiento y cuidados generales, excepto cuando de existir rechazo suponga riesgos de salud pública.”

32.- El paciente tiene derecho a que se respete su decisión de aceptar o no cualquier procedimiento de diagnóstico o tratamiento.”⁹

Por lo que una vez establecido el significado del consentimiento informado, es necesario atender las obligaciones que la normatividad establece al respecto, debiendo remitirnos a la Norma Oficial Mexicana **NOM-010-SSA2-2010¹⁰**:

6.3.2 La detección del VIH/SIDA no se debe utilizar para fines ajenos a los de protección de la salud del individuo en cuestión a menos que sea en acato a una orden judicial.

36-46

*6.3.3 No se solicitará como requisito para acceso a bienes y servicios de cualquier tipo, contraer matrimonio, **obtener empleo**, formar parte de instituciones educativas o para recibir atención médica, y en cualquier otro caso que impida o anule el ejercicio de los derechos de la persona, conforme a lo que establecen las disposiciones jurídicas que emanan de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.*

6.3.4 La detección del VIH/SIDA no debe ser considerada como causal médica para afectar los derechos humanos fundamentales o disminuir las garantías individuales estipuladas en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

*6.3.5 Se debe regir por los **criterios de consentimiento informado y confidencialidad** que consisten en que la persona que se someta a análisis debe hacerlo:*

6.3.5.1 Con conocimiento suficiente;

6.3.5.2 En forma voluntaria;

6.3.5.3 Con autorización por escrito de la persona o, en su caso, huella dactilar, y

⁹ http://www.conamed.gob.mx/prof_salud/pdf/codigo_bioetica.pdf

¹⁰ <http://www.censida.salud.gob.mx/descargas/drhumanos/NOM-010-SSA2-2010.pdf>



6.3.5.4 Con la garantía de que el servicio de salud al que acude respetará su derecho a la vida privada (confidencialidad del resultado) y a la confidencialidad del expediente

Como se puede observar, la Norma Oficial Mexicana, establece parámetros que la empresa no satisface adecuadamente, al no constar ni el consentimiento ni haber observado las medidas de confidencialidad establecidas, al respecto, es necesario aclarar, que la relación comercial entre la empresa Laboratorio Médico Polanco, S. de C. V. y la empresa Volaris/Servicios Administrativos Volaris, S.A. de C.V., se basa únicamente en la prestación del servicio de análisis clínicos, sin embargo toda vez que dichos análisis se practican a una persona ajena a dicha relación, no puede entenderse que se encuentre implícita su aceptación en compartir el resultado de los mismos con un tercero, como lo es la empresa Volaris/Servicios Administrativos Volaris, S.A. de C.V., ya que para que dicho supuesto fuera válido, debería constar dicho consentimiento expreso, lo cual no aconteció, aunado a ello, la responsabilidad en el manejo de los resultados recae directamente en la empresa solicitante (Volaris) quien debió entregar los resultados al titular de los mismos, es decir al peticionario, sin embargo de acuerdo al caso en comento, no sólo no se entregó a dicha persona sino que dicha empresa accedió a dicha información de manera arbitraria.

32. En ese orden de ideas, sorprende a este Consejo que se realice una prueba de VIH por parte de la empresa Volaris, sin que exista el consentimiento expreso del peticionario cuando dicha prueba es relevante para poder determinar su permanencia o ingreso a un empleo dentro de transportes aéreos como lo manifiestan los Requisitos Médicos Relativos al Personal Técnico Aeronáutica. Esto no es menor, se debe de tener en consideración que existe una presunción reforzada a favor de la posible víctima de discriminación en cuanto a que el hecho discriminatorio PUDO HABER TENIDO LUGAR, esto basado en el contexto histórico adverso que distintos grupos han sufrido y que se concretiza en la limitación de derechos y oportunidades, lo cual encuentra sustento en la resolución de la Corte Interamericana de Derechos Humanos en el caso Granier y otros Vs. Venezuela en el que la Corte resalta que tratándose de la prohibición de discriminación por una de las categorías protegidas contempladas en el artículo 1.1 de la Convención, la eventual restricción de un derecho exige una fundamentación rigurosa y de mucho peso, **invirtiéndose, además, la carga de la prueba**, lo que significa que corresponde a la autoridad demostrar que su decisión no tenía un propósito ni un efecto discriminatorio.¹¹ En el caso de personas con VIH, existen una serie de prejuicios relacionados con su desempeño laboral y su conducta que ha generado acciones discriminatorias diversas en su contra y la presunción a favor del peticionario de que fue con motivo de su condición de persona portadora de VIH que no fue contratada. En ese orden de ideas, correspondía a la empresa destruir esta presunción acreditando un procedimiento de selección apegado a lo establecido y sin mácula que destruya la presunción de discriminación. Es decir, los motivos que señala en un principio como causa de que el peticionario no fuera contratado en torno a la preferencia de personal que cubriera en forma más amplia con las expectativas de la

37-46

169

¹¹ Corte IDH. Caso Granier y otros (Radio Caracas Televisión) Vs. Venezuela. Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 22 de junio de 2015. Serie C No. 29316.228



empresa pudieron haber sido válidos, sin embargo dichos argumentos se ven opacados cuando este Consejo encuentra plenamente acreditado que es en fecha posterior a la entrega de los resultados de VIH que le es negado el empleo y que dichos exámenes se realizaron sin cumplir con lo establecido en la norma y en los criterios internacionales en la materia.

33. En efecto, el peticionario hace referencia que en fecha 19 de junio de 2017, acudió a las oficinas en la que se llevaba cabo el proceso de selección para realizar un último filtro llamado “comité”, donde se realizan preguntas técnicas y una breve entrevista en inglés. Refiriendo el peticionario que después de la entrevista la Licenciada Ana Rosa Martínez salió y mencionó que había aprobado con éxito. Refiere también que preguntó ¿Cuál sería el siguiente filtro? A lo que la Licenciada Martínez mencionó que era necesario esperar el transcurso de la semana para pactar a través de correo electrónico, la fecha., el lugar y el horario para la firma del contrato, que ya no había más filtros y que el proceso había caminado. Se desprende también de la evidencia proporcionada por Laboratorio Médico Polanco, S.A. de C.V. que los resultados de los análisis médicos realizados a la persona peticionaria fueron entregados a la empresa contratante el día 20 de junio de 2017. Consta también que no hubo otra instancia o filtro de evaluación para el peticionario y que la única comunicación recibida por el peticionario a partir de que son entregados los resultados médicos es que no ha sido seleccionado. De igual forma, no obra en el expediente documentación alguna que acredite que el peticionario haya brindado su consentimiento para la realización de la prueba o la entrega de los resultados a la empresa Volaris/Servicios Administrativos Volaris S.A. de C.V.

38-46

34. Con relación a las pruebas de VIH a las que se hace referencia se debe señalar que existen una serie de disposiciones que establecen los estándares en torno a la realización de las mismas, siendo referente el Documento normativo sobre las pruebas del VIH y la orientación de la organización mundial de la salud de fecha 12 de diciembre de 2012 mismo que se transcribe a continuación:

Servicios de detección del VIH

Las pruebas de detección han de ser voluntarias: se debe reconocer el derecho de las personas a declinar someterse a ellas. La realización obligatoria o bajo coacción de estas pruebas, ya sea por parte de un profesional sanitario, una autoridad, la pareja sexual o un familiar es inaceptable pues es contraria a la buena práctica de la salud pública y constituye una violación de los derechos humanos.

Todos los servicios de asesoramiento y detección de la infección por el VIH deben regirse por los cinco principios fundamentales recomendados a este respecto por la OMS:

- *consentimiento informado;*
- *confidencialidad;*
- *asesoramiento;*
- *garantía de que los resultados de la prueba son correctos;*



- vinculación con la asistencia, el tratamiento y otros servicios.

La OMS ha definido cinco componentes imprescindibles que todos los servicios de pruebas y orientación con respecto al VIH deben respetar y aplicar. Se trata del consentimiento; la confidencialidad; la orientación; los resultados correctos de la prueba; la conexión o vínculo con la prevención, la asistencia y el tratamiento.

1. consentimiento;
2. confidencialidad;
3. orientación;
4. resultados correctos de la prueba;
5. conexión o vínculo con la prevención, asistencia y el tratamiento.

Estos principios rigen para todos los tipos de servicios de pruebas y orientación con respecto al VIH:

1. Antes de someterse a la prueba del VIH, las personas deben otorgar su consentimiento con conocimiento de causa. Se les debe informar acerca del proceso de pruebas y orientación, los servicios que podrán recibir según los resultados y su derecho a negarse a hacerse la prueba. La prueba obligatoria o bajo coerción nunca es apropiada, con independencia de quien ejerza la coerción: el personal sanitario, las parejas sexuales, los familiares, los empleadores u otros. Las únicas excepciones son las pruebas de tamizaje para la transfusión de sangre o las donaciones para trasplantes (véase más adelante).
2. Los servicios que realizan las pruebas deben ser confidenciales; el contenido de las conversaciones entre la persona sometida a prueba y el agente sanitario, la persona que realiza la prueba o el consejero, así como los resultados de la prueba, no se revelarán a nadie sin el consentimiento de la persona interesada.
3. Los servicios deben ir acompañados de información apropiada y de gran calidad antes y después de la prueba, es decir, la orientación anterior y posterior a la prueba.
4. Suministro de los resultados correctos de la prueba. Las pruebas se deben practicar adoptando medidas de aseguramiento de la calidad y aplicando estrategias, normas y patrones internacionales, según el tipo de epidemia. Los resultados se deben comunicar a la persona sometida a prueba a menos que esta se rehúse a conocerlos.

39-46



5. *Las conexiones con los servicios de prevención, tratamiento, asistencia y apoyo con respecto a la infección por el VIH se deben respaldar mediante sistemas concretos y bien dotados de recursos de remisión, apoyo o búsqueda de los pacientes.*

FACTORES CLAVE.

Ampliar el acceso mediante un proceso ético para realizar las pruebas y orientación voluntarias, que incluya la definición de la finalidad de la prueba y los riesgos y beneficios para la persona que se somete a ella.

Establecer vínculos entre el lugar donde se efectúa la prueba y los servicios apropiados de tratamiento, cuidado, prevención y similares, en un entorno que garantice el carácter confidencial de toda la información médica.

Abordar las implicaciones de un resultado positivo de la prueba, en particular el riesgo de discriminación y estigma y la importancia de empezar a recibir cuanto antes el tratamiento de la infección por el VIH y los servicios de asistencia y seguimiento necesarios.

Reducir el estigma y la discriminación relacionados con la infección por el VIH en toda circunstancia, especialmente en el entorno de los servicios de asistencia sanitaria.

Contar con un marco jurídico y normativo que permita aumentar a escala la respuesta y salvaguardar los derechos humanos de las personas que reciben las pruebas y orientación voluntaria y otros servicios.

Mejorar la infraestructura de asistencia sanitaria a fin de poder sostener los servicios de calidad que se rigen por estos principios a pesar del aumento de la demanda de servicios de pruebas, tratamiento y otros afines, e instaurar una vigilancia y evaluación eficaces.

Pruebas obligatorias

Las únicas pruebas obligatorias que la OMS y el ONUSIDA apoyan son:

el tamizaje del VIH y otros agentes patógenos que se transmiten por vía hematológica de toda la sangre destinada a transfusiones o a la elaboración de derivados sanguíneos; y el tamizaje de los donantes antes de las intervenciones que entrañan la transferencia de líquidos corporales, como la inseminación artificial, los injertos de córnea y los trasplantes de órganos.

35. De igual forma, la Norma Oficial Mexicana NOM-010-SSA2-2010, Para la prevención y el control de la infección por Virus de la Inmunodeficiencia Humana, establece en su punto 6.3.4, que la detección del VIH/SIDA no debe ser considerada como causal médica para afectar los derechos humanos fundamentales o

40-46



disminuir las garantías individuales estipuladas en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Estableciendo que se debe regir por los criterios de consentimiento informado y confidencialidad, que consisten en que la persona que se someta a análisis debe hacerlo con conocimiento suficiente; en forma voluntaria; con autorización por escrito de la persona o, en su caso, huella dactilar, y con la garantía de que el servicio de salud al que acude respetará su derecho a la vida privada (confidencialidad del resultado) y a la confidencialidad del expediente. En el caso en concreto, nos encontramos con que las empresas Volaris/Servicios Administrativos Volaris S.A. de C.V. a través de un contrato de prestación de servicios de análisis clínicos, han acordado la realización de análisis clínicos que incluyen el examen VIH 1-2 Anticuerpos y AG P24 de VIH1 mediante los cuales se identificó y confirmó al peticionario AUCG como portador de VIH. Se desprende igualmente de las constancias que obran en el expediente de investigación que no se recabó el consentimiento informado del peticionario ni se le informó adecuadamente sobre la elaboración del examen ni que el mismo fuera un requisito que se desprendiera de los Requisitos Médicos Relativos al Personal Técnico Aeronáutica de la Secretaría de Comunicaciones y Transportes, ni que la empresa tenga en consideración los criterios de la Suprema Corte de Justicia de la Nación que establecen que una persona seropositiva con un conteo CD4 dentro de ciertos parámetros es completamente apta para el desempeño de funciones -incluso dentro del ámbito militar- por lo que el resultado de la prueba de VIH realizada al peticionario hubiera acreditado que se encuentra dentro de los parámetros establecidos en los Requisitos Médicos Relativos al Personal Técnico Aeronáutica de la Secretaría de Comunicaciones y Transportes.

41-46

Con lo anterior se acredita que de manera oculta, la empresa realiza pruebas médicas de VIH sin que se pueda encontrar una justificación clara para ello, lo que robustece la posición de que el resultado de dichas pruebas es utilizado para determinar con base a la condición de salud de las personas. De las constancias que obran en el expediente, no se puede observar que la empresa señalada como responsable haya respetado los principios de la OMS o de la Norma Oficial Mexicana, en cuanto a contar con el consentimiento informado otorgado por el peticionario o que se haya respetado su derecho a la vida privada o confidencialidad.

37. Por otra parte, con base a las manifestaciones vertidas por la representación legal CONTROLADORA VUELA COMPAÑÍA DE AVIACIÓN, S.A.B. DE C.V.; Servicios Administrativos Volaris, S.A. de C.V., así como del peticionario a través de su representante legal en escrito presentado en fecha 14 de agosto de 2018, es indispensable establecer la responsabilidad de las empresas denunciadas en el presente expediente, si bien por una parte la peticionaria refiere que la marca Volaris es la marca bajo la que se identifica la unidad conformada por las empresas, i) CONTROLADORA VUELA COMPAÑÍA DE AVIACIÓN, S.A.B. DE C.V.; ii) CONCESIONARIA VUELA COMPAÑÍA DE AVIACIÓN, S.A.P.I. DE C.V., iii) COMERCIALIZADORA VOLARIS, S.A. DE C.V., iv) OPERACIONES VOLARIS, S.A. DE C.V., v) SERVICIOS ADMINISTRATIVOS VOLARIS, S.A. DE C.V., vi) SERVICIOS EARHART, S.A., vii) VUELA, S.A. y viii) VUELA AVIACIÓN, S.A., en ese orden de idas se deben considerar las manifestaciones del representante legal de Controladora Vuela Compañía de Aviación, S.A.B. de C.V, en cuanto a que no realiza la contratación de empleados, así como la posición por parte de Servicios Administrativos Volaris, S.A. de C.V. al informar respecto a los hechos de queja como la persona moral

Up



encargada del trámite de contratación del quejoso. Si bien esos argumentos tienen un sustento legal, es indubitable que existe una unidad económica de la que forman parte ambas empresas, tal y como lo refleja el informe anual remitido a la Bolsa Mexicana de Valores por parte de VOLARIS. En ese orden de ideas, se debe aclarar que este Consejo no es autoridad competente para establecer responsabilidad alguna respecto a posibles relaciones laborales entre el quejoso y la empresa, toda vez que no corresponde a dicha materia la naturaleza de las investigaciones en torno a la igualdad y no discriminación, por el contrario, el tipo de relación entre el quejoso y las empresas pasa a un segundo término cuando se analiza desde la posible responsabilidad existente en la toma de decisiones de los diversos actores involucrados, quedando acreditado que con base a los informes públicos presentados por la marca "VOLARIS" a la Bolsa Mexicana de Valores que dichas empresas forman parte de una misma unidad económica. En ese orden de ideas es que este Consejo debe atender un principio en cuanto al máximo eficiente de sus resoluciones y tomar en consideración que es responsabilidad de quien encabeza las operaciones de las diversas personas morales que conforman la unidad el establecer conductas claras a favor de la igualdad y en contra de la discriminación, razón por la cual se hará mención de Servicios Administrativos Volaris, S.A. de C.V., así como a VOLARIS, entendiendo esta como la unidad económica compuesta por i) CONTROLADORA VUELA COMPAÑÍA DE AVIACIÓN, S.A.B. DE C.V; ii) CONCESIONARIA VUELA COMPAÑÍA DE AVIACIÓN, S.A.P.I. DE C.V., iii) COMERCIALIZADORA VOLARIS, S.A. DE C.V., iv) OPERACIONES VOLARIS, S.A. DE C.V., v) SERVICIOS ADMINISTRATIVOS VOLARIS, S.A. DE C.V., vi) SERVICIOS EARHART, S.A., vii) VUELA, S.A. y viii) VUELA AVIACIÓN, S.A.- al ser la última responsable de los hechos imputados a Servicios Administrativos Volaris, S.A. de C.V. Y de Volaris en su conjunto. Sin que ello implique que por distintas vías se pueda determinar algún otro grado de participación de alguna empresa perteneciente a la misma unidad económica, al establecerse que podría haber participación por parte de distintas personalidades dentro de las empresas que conforman VOLARIS en la toma de las decisiones que provocaron los hechos materia de estudio

42-46

Ello con base en los siguientes criterios y jurisprudencia del Poder Judicial de la Federación:

UNIDAD ECONÓMICA. LAS EMPRESAS QUE LA CONFORMAN SON RESPONSABLES SOLIDARIAS FRENTE A LOS TRABAJADORES, NO OBSTANTE NO HABERLOS CONTRATADO DIRECTAMENTE.

De la interpretación conjunta de los artículos 15, fracción I y 16 de la Ley Federal del Trabajo, se advierte que el legislador atribuyó una responsabilidad solidaria a las empresas que, teniendo una personalidad jurídica propia, conforman una unidad económica, entendida ésta como un grupo societario, integrado por una sociedad madre y varias filiales controladas por aquélla; lo anterior, con el fin de evitar que al amparo de dicha figura evadan la responsabilidad que les corresponde frente a los trabajadores, en detrimento de sus derechos laborales; de ahí que, a fin de conocer la realidad económica que subyace atrás de las formas o apariencias jurídico-formales, es preciso levantar el "velo corporativo", analizando para ello, entre otros aspectos que puedan colegirse de las constancias que obran en el juicio, su objeto, domicilio, accionistas y porcentajes de capital que poseen, habida cuenta que para el trabajador es difícil saber quién es



su empleador, ante la multiplicidad de contratos que pudieran celebrar las empresas que suministran personal y la que goza directamente de él. PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIAS CIVIL Y DE TRABAJO DEL DÉCIMO SÉPTIMO CIRCUITO. Amparo directo 226/2016. Jorge Arturo Chávez Martínez. 9 de junio de 2016. Unanimidad de votos. Ponente: Manuel Armando Juárez Morales. Secretaria: María Sabrina González Lardizábal.

RESPONSABILIDAD SOLIDARIA EN MATERIA LABORAL. LA TIENEN LAS EMPRESAS QUE CONFORMAN UNA UNIDAD ECONÓMICA, AUN CUANDO OSTENTEN DENOMINACIONES DIFERENTES Y UNA DE ELLAS LA HUBIERA ASUMIDO. *En la jurisprudencia 2a. /J. 59/2000, visible en la página 72, Tomo XII, julio de 2000, de la Novena Época del Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, de rubro: "PLURALIDAD DE DEMANDADOS EN MATERIA LABORAL. NO BASTA QUE UNO DE ELLOS ADMITA SER EL ÚNICO PATRÓN PARA ABSOLVER AUTOMÁTICAMENTE A LOS RESTANTES, SINO QUE, ADEMÁS, DEBE HACERSE EL ESTUDIO DE LAS CONSTANCIAS PARA DECIDIR LO PROCEDENTE.", la Segunda Sala determinó que la circunstancia de que uno de los demandados en el juicio laboral asumiera la responsabilidad de la relación de trabajo era insuficiente para absolver a los restantes, ya que ello dependería del estudio pormenorizado que se hiciera respecto de quiénes eran los responsables de la relación laboral. Ahora bien, si un trabajador reclama, en forma indistinta, de dos patronales, el pago de diversas prestaciones, aduciendo que laboraba para ambas bajo el mismo horario, salario y condiciones de trabajo, pero aparece demostrado que aquéllas conforman una entidad económica única, que se manifiesta a través de diversas sociedades mercantiles, es inconcuso que la aceptación de la responsabilidad patronal de una de ellas no libera a la otra, en razón de que el carácter mancomunado y solidario no sólo implica el beneficio que acarrea el que las excepciones opuestas por uno de ellos favorezca al otro, sino también a los perjuicios económicos; además, si se toma en consideración que uno de los principios fundamentales del derecho laboral es proteger al trabajador, evitando que los patronos pretendan evadir su responsabilidad laboral apoyándose en la multiplicidad de relaciones establecidas entre las empresas -algunas de ellas, incluso, desconocidas para los empleados-; por tanto, al conformar las demandadas una sola entidad económica, aun bajo denominaciones diferentes, debe concluirse que tienen la calidad de responsables solidarias de las obligaciones laborales inherentes y deben responder por ellas. PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO DEL VIGÉSIMO CIRCUITO. Amparo directo 72/2004. Comercializadora de Tuxtla, S.A. de C.V. y otra. 17 de noviembre de 2004. Unanimidad de votos. Ponente: José Pérez Troncoso. Secretaria: Miriam Marcela Punzo Bravo. Nota: Por ejecutoria de fecha 30 de enero de 2008, la Segunda Sala declaró inexistente la contradicción de tesis 256/2007-SS en que participó el presente criterio.*

43-46

Como se puede observar, los criterios transcritos, si bien se emiten en materia del trabajo, atienden una realidad actual consistente en la diversificación de personas que constituyen una sola unidad o grupo económico, y la interdependencia existente entre las mismas lo cual puede derivar en decisiones o estrategias conjuntas



VII. CONCLUSIONES

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 grupos y personas que componen a la Ciudad de México, nos obliga 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 AUCG derivada de la realización de exámenes de VIH sin su consentimiento, que derivaron en la falta de contratación del mismo en el puesto de sobrecargo una vez que se tuvo conocimiento de que es seropositivo.

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

RESUELVE

En mi carácter de Presidenta del Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México, personalidad que tengo debidamente acreditada mediante nombramiento otorgado por del Jefe de Gobierno de la Ciudad de México, a partir del día 15 de octubre de 2018, en términos de lo dispuesto en el artículo 45, fracciones I y VII de la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación del Distrito Federal, así como 13 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 VOLARIS a quien puede tener la razón social *Controladora Vuela Compañía de Aviación, S.A.B. de C.V. y/o Servicios Administrativos Volaris, S.A. de C.V.* denunciados en el expediente COPRED/CAYC/Q-076-2018.

44-46

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, Servicios Administrativos Volaris, S.A. de C.V., así como a VOLARIS, entendiendo esta como la unidad económica compuesta por i) CONTROLADORA VUELA COMPAÑÍA DE AVIACIÓN, S.A.B. DE C.V.; ii) CONCESIONARIA VUELA COMPAÑÍA DE AVIACIÓN, S.A.P.I. DE C.V., iii) COMERCIALIZADORA VOLARIS, S.A. DE C.V., iv) OPERACIONES VOLARIS, S.A. DE C.V., v) SERVICIOS ADMINISTRATIVOS VOLARIS, S.A. DE C.V., vi) SERVICIOS EARHART, S.A., vi) VUELA, S.A. y viii) VUELA AVIACIÓN, S.A.- al ser la última responsable de los hechos imputados a Servicios Administrativos Volaris, S.A. de C.V.



y de Volaris en su conjunto deben revisar sus protocolos de contratación existentes prohibiendo la realización de las pruebas de detección de VIH sin el consentimiento expreso de la persona a quien se le realice el estudio, mismo que debe constar por escrito y con firma autógrafa o huella digital.

De igual manera se debe de establecer un procedimiento para garantizar la atención psicológica para las personas cuyo resultado se encuentre positivo en VIH.

SEGUNDO. La persona moral Servicios Administrativos Volaris, S.A. de C.V., así como a VOLARIS, entendiendo esta como la unidad económica compuesta por i) CONTROLADORA VUELA COMPAÑÍA DE AVIACIÓN, S.A.B. DE C.V.; ii) CONCESIONARIA VUELA COMPAÑÍA DE AVIACIÓN, S.A.P.I. DE C.V., iii) COMERCIALIZADORA VOLARIS, S.A. DE C.V., iv) OPERACIONES VOLARIS, S.A. DE C.V., v) SERVICIOS ADMINISTRATIVOS VOLARIS, S.A. DE C.V., vi) SERVICIOS EARHART, S.A., vi) VUELA, S.A. y viii) VUELA AVIACIÓN, S.A.- al ser la última responsable de los hechos imputados a Servicios Administrativos Volaris, S.A. de C.V.

y de Volaris en su conjunto debe de elaborar, y en su caso actualizar los lineamientos que rigen sus convocatorias a efecto de informar adecuadamente los requisitos y procedimientos de contratación, dichos instrumentos deben de ser claros en torno a que la seropositividad a los anticuerpos contra el virus de la inmunodeficiencia humana y, en último término, el SIDA, implican un proceso en el tiempo, que no necesariamente genera que las personas que están implicadas en él sean -en automático- ineficaces para desempeñar las funciones requeridas, correspondiéndole a la empresa establecer criterios adecuados de conformidad con lo que establecen las Normas Oficiales Mexicanas en la materia.

45-46

TERCERO.- La persona moral, Servicios Administrativos Volaris, S.A. de C.V., así como a VOLARIS, entendiendo esta como la unidad económica compuesta por i) CONTROLADORA VUELA COMPAÑÍA DE AVIACIÓN, S.A.B. DE C.V.; ii) CONCESIONARIA VUELA COMPAÑÍA DE AVIACIÓN, S.A.P.I. DE C.V., iii) COMERCIALIZADORA VOLARIS, S.A. DE C.V., iv) OPERACIONES VOLARIS, S.A. DE C.V., v) SERVICIOS ADMINISTRATIVOS VOLARIS, S.A. DE C.V., vi) SERVICIOS EARHART, S.A., vi) VUELA, S.A. y viii) VUELA AVIACIÓN, S.A.- al ser la última responsable de los hechos imputados a Servicios Administrativos Volaris, S.A. de C.V.

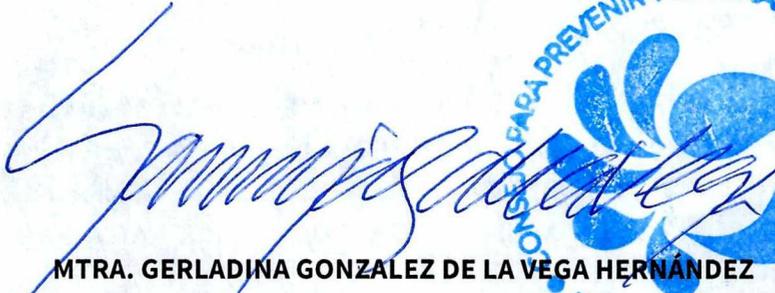
Y de Volaris en su conjunto deben implementar actividades de capacitación y sensibilización con contenidos temáticos en materia de derecho a la igualdad y no discriminación, con especial énfasis en el tema de discriminación en espacios laborales.

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.

CUARTO. Con fundamento en el artículo 54 de la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación del Distrito



Federal, y 95, fracción III del Estatuto Orgánico, se expone que este Consejo ha conocido del presente asunto, dejando a salvo los derechos de la peticionaria, para que, de así considerarlo, 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.


MTRA. GERLADINA GONZALEZ DE LA VEGA HERNÁNDEZ
PRESIDENTA DEL CONSEJO PARA PREVENIR Y ELIMINAR LA DISCRIMINACIÓN
DE LA CIUDAD DE MÉXICO


COPRED

AGC

46-46

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