



GOBIERNO DE LA
CIUDAD DE MÉXICO

CONSEJO PARA PREVENIR Y ELIMINAR LA DISCRIMINACIÓN
DE LA CIUDAD DE MÉXICO
COORDINACIÓN DE ATENCIÓN Y EDUCACIÓN



MÉXICO TENOCHTITLAN
SIETE SIGLOS DE HISTORIA



Ciudad de México, 17 de septiembre de 2021

OPINIÓN JURÍDICA

COPRED/OJ/01-2021

Expediente: COPRED/CAyC/Q-032-2019

Persona peticionaria y agraviada:

Particular a quien se atribuye el acto discriminatorio: Diblo Corporativo, S.A. de C.V.,
Cervecería Modelo de México, S. de R.L. de C.V. y
Grupo Modelo S.A. de C.V.

Motivo de discriminación: Género

El Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México, de conformidad con los artículos 35 fracción V, 54, 82 y 83 de la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México (en adelante la Ley) tiene entre sus objetivos y facultades conocer y tramitar las quejas y reclamaciones por presuntos actos de discriminación cometidos por particulares o personas servidoras públicas en el ejercicio de sus funciones y derivado del trámite de las quejas, en caso de acreditarse el acto discriminatorio y no se llegue a una solución a favor de la parte agraviada, se emitirá una opinión jurídica.

1-30

El artículo 37, fracción XXIX, 82, 83 y 83 bis de la Ley y 8, fracción XXVII del Estatuto Orgánico del Consejo, confiere al Consejo atribuciones para emitir opiniones jurídicas en los procedimientos de queja y reclamación derivados de actos, omisiones y prácticas discriminatorias, así como formular observaciones y/o directrices a quien omita el cumplimiento de dicha Ley.

En este tenor, el Consejo es competente para conocer e investigar los hechos que dieron origen a la queja **COPRED/CAyE/Q-032-2019**, en consecuencia, de conformidad con el artículo 82 de la Ley¹, en virtud de no se logró la conciliación entre las partes y agotada la investigación ordenada, procede al análisis de las constancias que integran el expediente de queja y

¹ Artículo 82. Derivada del trámite de las quejas y reclamaciones, en caso de acreditarse el acto o actos discriminatorios y no se llegue a una solución a favor de la parte agraviada, se emitirá una Opinión Jurídica, la cual estará basada en las constancias que integren el expediente respectivo y en la que se determine la existencia o no de actos discriminatorios y las recomendaciones que se deban realizar para evitar su repetición.



determina emitir la presente opinión jurídica con fundamento en los artículos 82 y 83 de la Ley así como en los artículos 94 y 96 del Estatuto Orgánico en los términos siguientes:

I. HECHOS DE QUEJA

El 22 de enero de 2019, se recibió escrito de la peticionaria _____, quien manifestó los siguientes hechos:

I. Desde el primero de agosto de 2018, tuve una relación laboral con la empresa Grupo Modelo, S.A. de C.V. y/o Cervecería Modelo de México, S. de R.L. de C.V. y/o Diblo Corporativo, S.A. de C.V., con el puesto de abogada adscrita a la Dirección General de Ventas y/o People y/o Supply y/o Solutions.

II. Durante el desempeño de mi trabajo, fui víctima de constante y/o reiterado acoso laboral y de índole sexual por el trabajador Roberto Vargas González, empleado de la empresa Grupo Modelo, S.A. de C.V. y/o Cervecería Modelo de México, S. de R.L. de C.V. y/o Diblo Corporativo, S.A. de C.V., siendo objeto de agresiones físicas y de índole sexual, intentos de manoseos, comentarios misóginos y falta de respeto a la dignidad humana, violentada como mujer, trabajadora y como ser humano, con el fin de degradarme como persona y violentarme psicológicamente.

III. El nivel de agresión hacia mi persona en función a violencia de género escaló a grado tal, que ya no sólo agresiones de tipo psicológico, sino también agresiones de tipo físico y de índole sexual entre el periodo laboral que transcurrió del 27 de agosto al 26 de noviembre de 2018, por parte del C. Roberto Vargas González, subordinado y contratado por Grupo Modelo, S.A. de C.V. y/o Cervecería Modelo de México, S. de R.L. de C.V. y/o Diblo Corporativo, S.A. de C.V., lo que motivó que la suscrita atendiendo a la normatividad interna de dichas entidades económicas levantara un caso de acoso sexual y laboral con el número de control "Compliance No. 1000445", el día 26 de noviembre de 2018.

IV. Jamás fui apoyada ni escuchada, mucho menos realmente asistida por Grupo Modelo, S.A. de C.V. y/o Cervecería Modelo de México, S. de R.L. de C.V. y/o Diblo Corporativo, S.A. de C.V., con motivo de los hechos que internamente denuncié y que dieron lugar al caso con número de control "Compliance No. 1000445".

V. Por el contrario, me fue informado que mi agresor el C. Roberto Vargas González, subordinado y contratado por Grupo Modelo, S.A. de C.V. y/o



Cervecería Modelo de México, S. de R.L. de C.V. y/o Diblo Corporativo, S.A. de C.V., levantó un caso de difamación en mi contra.

VI. El día 16 de enero de 2019, me manifestaron verbalmente que próximamente iba a estar despedida y me impidieron el acceso al centro de trabajo sin liquidarme ni darme explicación real y presumiblemente a manera de represalia con el fin de degradarme como persona femenina, derivado de haber narrado los hechos relacionados con acoso laboral y/o sexual, en función a violencia de género, como discriminación hacia mi persona por ser mujer.

Los hechos citados se calificaron como un presunto acto de discriminación y se inició el expediente de queja **COPRED/CAyE/Q-032-2019**.

II. TRÁMITE DEL EXPEDIENTE Y EVIDENCIAS

A. El 05 de marzo de 2019, mediante el oficio COPRED/CAyE/SAJ/116/2019 se notificó la queja al representante legal de la empresa Grupo Modelo S.A. de C.V. y/o Cervecería Modelo de México, S. de R.L. de C.V. y/o Diblo Corporativo, S.A. de C.V., a quienes se les convocó la reunión de conciliación que establece la ley, fijándose el día 08 de marzo de 2019.

3-30

B. El 08 de marzo de 2019, comparecieron en el Consejo el representante legal de la peticionaria, la representación de la empresa Cervecería Modelo de México, S. de R.L. de C.V., en dicha reunión se agendó una segunda fecha a fin de que la empresa Cervecería Modelo de México, S. de R.L. de C.V. brindaran una respuesta respecto a las pretensiones de la peticionaria, la cual se fijó para el día 14 de marzo de 2019.

C. En fecha 14 de marzo de 2019, se llevó a cabo la reunión de conciliación, presentándose en el Consejo el representante legal de la empresa Cervecería Modelo de México, S. de R.L. de C.V., y la representación de la empresa Diblo Corporativo S.A. de C.V., de dicha reunión no se llegó a convenio alguno por lo que el Consejo da inicio a la etapa de investigación, solicitando a las partes un informe respecto a los hechos de la presente queja.

D. En fecha 14 de marzo de 2019, el Consejo recibió escrito signado por representación de la empresa Diblo Corporativo S.A. de C.V.,

Del escrito se desprende lo siguiente:

[...]



- I. La C. , fue admitida en un proceso de reclutamiento para personal de confianza denominado Global Management Trainee (GMT) o Aprendiz de Gestión Global con una duración de 10 meses que comprende una pre-aplicación que analiza si el candidato cuenta con la escolaridad, experiencia, así como el nivel del idioma inglés suficientes para recibir una inducción local e internacional, capacitación rotacional en algún proyecto específico y formar parte del programa aludido; derivado de su ingreso a dicho programa, tuvo siempre la posición de "Trainee"

Como parte del programa, se realiza una evaluación del aprendizaje, misma que se aplica de manera igualitaria para todos aquellos que ingresan al programa GMT]; sin embargo, en el caso de la C.

no tuvo resultados satisfactorios, no completó el entrenamiento requerido, además de no se tuvo una vacante que ofertarle, por lo que se insiste en que, dicha aspirante no ejerció profesionalmente ninguna licenciatura, ni ocupó vacante o puesto con dicha categoría; por lo que fue llamada por el personal de Reclutamiento y Selección Personal para entregarle las cantidades que le correspondían conforme a la Ley, habiéndose presentado el día 15 de enero del año en curso, rechazando el mismo, retirándose de las instalaciones desde ese entonces, sin dar explicación sobre dicho proceder.

- II. Mi representada niega que en sus instalaciones o sus colaboradores se lleven a cabo actos de carácter temporal o permanente que atenten contra los derechos humanos, puesto que en todo momento se han respetado y se respeta la igualdad de género, bajo ninguna circunstancia se descalifican actividades por diferencias biológicas entre hombres y mujeres a quienes se les brinda igual trato, las mismas oportunidades de desarrollo; esto es, que la persona moral que represento en todo momento actuó con estricto apego a las políticas y protocolos que regulan de manera interna los actos del personal que labora al servicio de mi poderdante, quien promueve la no discriminación por raza, color, origen étnico o nacional, edad, religión o creencias religiosas, sexo, incluyendo embarazo, parto o lactancia, orientación sexual, género y expresión de género, nacionalidad, situación de inmigración, ciudadanía o ancestros, situación militar o de veterano protegido, discapacidad física o mental, situación médica, información o características genéticas (o aquellas de un miembro de la familia), situación parental, nivel socioeconómico; atendiendo situaciones relacionadas con



víctimas de violencia doméstica, ataque sexual o acoso; o cualquier otra base que se prohíba conforme a las leyes local aplicables; circunstancias éstas que se comprobaran en el momento procesal oportuno.

Sobre este particular es importante aclarar que las agresiones que refiere la C. le fueron inferidas durante el periodo comprendido entre el 27 de agosto al 26 de noviembre de 2018, por parte del también aprendiz (Trainee) ROBERTO VARGAS GONZALEZ, nunca fueron del conocimiento de mi representada; esto es, que el personal encargado de impartir diversos temas a los integrantes del entrenamiento en gestión global implementado por mi poderdante, ni a los profesionales que impartieron cursos, talleres, en muy diversas disciplinas, así como tampoco a los responsables del mencionado programa sobre ningún tipo de discriminación o violencia física o moral, menos precio o trato desigual en la persona

Por las razones referidas; es decir, no haber recibido queja, reporte, aviso o comunicación de agresiones físicas o de índole sexual que refiere la peticionaria, no fue posible conocer algún hecho reprochable, sino solamente por voz o reporte de la víctima o de quien pudiese constarle los hechos o conocer de los mismos por dicho de la propia víctima y/o por oídas, para de alguna manera hacerlo del conocimiento de empleados o funcionarios de mi Representada; cabe señalar, que se realizó una búsqueda de algún reporte -incluso los que se reciben sin proporcionar medio de contacto- sin encontrar dato alguno, en el espacio señalado (agosto 27-noviembre 26) en relación con violencia, lo manifestado por la C. ; por ende, mi representada estuvo impedida física, material, administrativa y laboralmente para intervenir en los hechos materia de la queja, en el periodo comprendido entre el 27 de agosto y 26 de noviembre del 2018.

5-30

- III. *Como parte del proceso de reclutamiento y selección de personal, todo "Trainee", candidato o aspirante a una vacante, durante su inducción y diversas actividades son enterados la existencia de una línea de apoyo (línea Compliance), herramienta disponible en el intranet de mi poderdante para reportar, de manera confidencial, cualquier actividad que sea contraria al código de ética y conducta, a la política global anti acoso y antidiscriminación, disposiciones éstas que se extienden y están disponibles*



para todos los colaboradores (de tiempo completo, medio tiempo o temporales) incluso abarca a contratistas, distribuidores, proveedores, minoristas y clientes), política en la que se motiva al personal para dar a conocer sus quejas o preocupación sin ningún temor a-de represalias.

En este contexto, precisa señalar que fue hasta el día 27 de noviembre del año 2018, en que recibió a través de la línea de apoyo el reporte de la C.

sobre el presunto acoso sexual que se dice le causó el también Trainee Roberto Vargas González, refiriendo que el día 23 de noviembre de 2018, estando en el Hotel Quality Inn, ubicado en la Ciudad de Aguascalientes, en donde se encontraba con otros participantes del programa aprendices; asimismo reportó que el día 26 del mismo mes y año tuvo una crisis nerviosa, siendo atendida en un centro hospitalario; cuestiones estas que fueron del conocimiento de mi representada precisamente hasta el 27 de noviembre 2018.

El citado reporte se ingresó al sistema o línea Compliance hasta la fecha antes señalada y fue atendido con la diligencia debida por ello a partir del día cinco (05) de diciembre de 2018, la C.

proporcionó detalles sobre lo ocurrido brindándole todo el apoyo que fue requerido a través de diversas llamadas telefónicas, así como de manera personalísima escuchándole con toda objetividad, sin que hayan puesto en duda sus manifestaciones, sin prejuicio alguno e iniciando el protocolo que aplica en este tipo de quejas, sobre todo respetando la dignidad de la Quejosa y con la secrecía con que se examina este tipo de casos, habiéndose realizado las entrevistas pertinente para obtener información necesaria para determinar al respecto e incluso de le ofreció apoyo gratuito de un psicólogo, así como ofreciéndole apoyo legal para denunciar lo ocurrido ante las autoridades competentes.

El proceso de Compliance no concluyó por la renuncia voluntaria que el C. Roberto Vargas González presentó el día 11 de diciembre del año 2018, estando mi representada impedida para continuar investigaciones reservadas a las autoridades públicas.

Ahora bien, es importante aclarar que la queja y seguimiento del protocolo de Compliance, de ningún modo influyó para la permanencia de la C.

en el programa Global Management Trainee, puesto que, al no reunir el perfil requerido, ni proyecto específico que cubrir, en igualdad



de circunstancias que el resto de los participantes en dicho programa, es como el área de Recursos Humanos o People de mi poderdante determinó la no contratación definitiva de dicha aspirante.

En las condiciones anotadas no es factible atribuir a mi representada ningún tipo de discriminación, así como responsabilidad alguna derivada del comportamiento personal y fuera de nuestras instalaciones por parte del también aprendiz Roberto Vargas González, puesto que dicho sujeto no actuó por instrucciones o indicaciones de mi poderdante, ni tampoco con conocimiento, ni la anuencia de mi representada; en su caso, de conductas estrictamente personales, que evidentemente nunca estuvo al alcance de los colaboradores de Diblo Corporativo, S.A. de C.V., o relacionadas.

En mérito de lo expuesto, al no haberse cometido, ninguna acción u omisión discriminatoria, así como tampoco ninguna limitación de los derechos humanos de la quejosa ya que la persona moral que represento en todo momento actuó con estricto apego a las políticas y protocolos que regulan de manera interna los actos del personal que labora al servicio de mi poderdante, que pone a disposición de personal interno y externo la línea de ayuda de compliance las 24 horas del día y es gratuita, para hacer las denuncias de manera confidencial o de elegirlo, anónima, en relación con posibles incumplimientos a política global de anti acoso y antidiscriminación, solicito atentamente se me tenga por reservado el derecho para ofrecer pruebas suficientes para que este H. Consejo, en el momento oportuno, califique como improcedente la queja en estudio; sin perjuicio de que mi representada coadyuve en la formulación de cualquier hecho o conducta que la ley califique como delito en contra de Roberto Vargas González.

7-30

E. En fecha 29 de marzo de 2019, se recibió escrito de Dulce María Miranda García, en representación de Cervecería Modelo de México, S. de R.L. de C.V.

Del escrito se transcribe lo siguiente:

[...]

En primer término, aclaro a ese H. Consejo, que la persona moral relacionada con los presentes hechos se denomina Diblo Corporativo, S.A. de C.V., persona jurídica con personalidad y patrimonio jurídico propios; y



en consecuencia se manifiesta que la C. no tiene relación laboral ni de ningún otra naturaleza con Cervecería Modelo de México, S. de R.L. de C.V. ni grupo Modelo, S.A. de C.V.; lo anterior con independencia de manifestar que las actividades diarias que se desarrollan al interior de mi representada se realizan con absoluto respeto a los derechos humanos de la totalidad de sus colaboradores, con igualdad de trato y acceso a oportunidades de desarrollo, capacitación y equidad de género.

Para el indebido caso en que resultare necesario la manifestación o narrativa de hechos, ofrecimiento de pruebas o defensa alguna a nombre de mi representada, la misma reitera y se apega a las manifestaciones de la diversa moral Dablo Corporativo, S.A. de C.V. haciendo suyas las pruebas que dicha moral ofrezca, por economía procesal y para evitar reiteraciones innecesarias.

F. Se recibió escrito firmado por el representante legal de la empresa Dablo Corporativo, S.A. de C.V. en fecha 29 de marzo de 2019.

Del escrito se resalta lo siguiente:

8-30

[...]

Como parte del proceso de reclutamiento y selección de personal todo "trainee" candidato o aspirante a una vacante, durante su inducción y diversas actividades son enterados de la existencia de una línea de apoyo (línea compliance), herramienta disponible en el intranet de mi poderdante para reportar, de manera confidencial, cualquier actividad que sea contraria al código de ética y conducta a la política global antiacoso y antidiscriminación, disposiciones estas que se extienden y están disponibles para todos los colaboradores ya sean de tiempo completo, medio tiempo o temporales, incluso abarca a contratistas, distribuidores, proveedores, minoritas y clientes, política en la que se motiva al personal para dar a conocer sus quejas o preocupaciones sin ningún temor a de represalias.

El 25 de noviembre de 2018, la C. Alejandra Montoya Escobar, colaboradora del servicio de DIBLO CORPORATIVO, S.A. de C.V. recibió una llamada por parte de la hoy peticionaria la C. indicándole que una situación acontecida la noche del sábado 24 de noviembre de 2018 la hacía



sentir insegura, por lo que la C. Alejandra Montoya, en cumplimiento de sus funciones reportó tal hecho a Mauricio Peña, para que se pusiera en contacto con la peticionaria. Adicionalmente la C. Alejandra Montoya le indicó a la peticionaria que procediera a realizar su denuncia mediante la Línea de Compliance.

El mismo 25 de noviembre de 2018, la peticionaria notificó por “Whatsapp” (aplicación móvil de mensajería instantánea) a Mauricio Peña lo sucedido, quien, en cumplimiento del protocolo interno le preguntó ¿cómo se encontraba y si se sentía segura en el hotel en que se encontraba hospedada?; ante dichos cuestionamientos la peticionaria indicó que se sentía segura en el hotel y que compartía habitación con otra Trainee del programa (Daniela Diaz). Desde ese momento solicitó a la peticionaria que realizara su denuncia mediante la Línea de Compliance y le recordó el procedimiento y medios para realizarlo.

El día 26 de noviembre de 2018, la peticionaria tuvo un incidente médico por el cual tuvo que ser trasladada al hospital, situación en la que contó en todo momento con el apoyo de diversos colaboradores de la empresa. Como parte del apoyo, la C. Alejandra Montoya Escobar acompañó a la peticionaria al hospital y la regresó a su hotel una vez que la dieron de alta en el servicio médico. Como parte del protocolo, la C. Alejandra Montoya le comunicó lo sucedido a la C. Maribel Zorrilla, directora de “People Continuity” al servicio de mi mandante.

9-30

Al enterarse la C. Maribel Zorrilla de lo sucedido, se comunicó el mismo 26 de noviembre con la peticionaria, e incluso se trasladó en avión de la Ciudad de México a la Ciudad de Aguascalientes, lugar en que la peticionaria y el imputado se encontraban.

El día 27 de noviembre la C. Maribel Zorrilla se entrevistó con la peticionaria, escuchó la narrativa de los hechos y le sugirió acudir a la empresa para hacer la denuncia de los hechos mediante la Línea de Compliance. Adicionalmente y para mayor protección de la peticionaria, se le proporcionó apoyo para que en esa misma fecha regresara a su domicilio en México, tomando incluso el mismo vuelo que la C. Maribel Zorrilla.

Con fecha 3 de diciembre de 2018, la C. Maribel Zorrilla le notificó a ola peticionaria, mediante “Whatsapp” (aplicación móvil de mensajería



instantánea) que la empresa le ofrecía apoyo gratuito legal y terapéutico como parte de las investigaciones del caso, apoyo que la peticionaria rechazó por indicar que había retomado terapia con su médico anterior.

Con independencia de lo anterior, y precisamente derivado de las comunicaciones que tuvo la peticionaria con sus superiores, precisa señalar que fue hasta el día 27 de noviembre del año 2018, en que la C.

informó sobre el acoso sexual que el día sábado del mismo mes y año le causó el también Trainee Roberto Vargas González, caso que se recibió en la línea de ayuda mediante el Sistema GAN y al cual le fue asignado el número 20845; asimismo reportó que el día 26 del mismo mes y año tuvo una crisis nerviosa, siendo atendida en un centro hospitalario.

El citado reporte se ingresó al sistema o línea de Compliance y fue atendido con la diligencia debida.

Posteriormente, el día cinco (05) de diciembre del 2018, la C.

realizó tres nuevas denuncias mediante el Sistema GAN, a las cuales se les asignó el número 21037, 21038 y 21039, respectivamente, en dicho caso la hoy peticionaria proporcionó detalles sobre lo ocurrido e incluso proporcionó evidencia documental de los hechos. Al respecto, la empresa continuo la investigación, brindándole todo el apoyo que fue requerido a través de diversas llamadas telefónicas, así como de manera personal escuchándole con toda objetividad, sin que hayan puesto en duda sus manifestaciones, sin prejuicio alguno e iniciando el protocolo que aplica en este tipo de quejas, sobre todo respetando la dignidad de la peticionaria y con la secrecía con que se examinan este tipo de casos, habiéndose realizado las entrevistas pertinente para obtener información necesaria para determinar al respecto e incluso se le ofreció el apoyo gratuito de un psicólogo, así como ofreciéndole apoyo legal para denunciar lo ocurrido ante las autoridades competentes, con independencia de las acciones y seguimiento a las quejas que mi representada haría.

Todas las denuncias se unificaron en el caso 20845, por ser la más antiguo, y respecto del mismo se llevaron a cabo las investigaciones y proceso de "compliance".

Como parte de tal proceso, el 5 de diciembre de 2018, se solicitó al imputado Roberto Vargas González que se presentara al día siguiente 6 de diciembre



de 2018 para tener una entrevista relacionada con el caso, dicha persona accedió y se presentó en la fecha indicada, sin embargo, no permitió mayor abundamiento en las averiguaciones del caso y de forma voluntaria, presentó su renuncia con fecha 11 de diciembre de 2018.

El proceso de Compliance no concluyó precisamente por la renuncia voluntaria que el C. Roberto Vargas González, estando mi representada impedida para continuar investigaciones, motivo por el cual se hizo del conocimiento de la peticionaria la C. que en caso de que deseara proceder legalmente en contra del imputado Roberto Vargas González, contaba con el apoyo de la empresa, quien le asesoraría en todo cuanto pudiera.

El expediente del caso 20845 formado con motivo de las denuncias de la C. se encuentra en el domicilio de mi representada, quien desde este momento manifiesta su disposición para presentarlo en el procedimiento en que se actúa, siempre que exista un requerimiento de la autoridad y aceptación por parte de la peticionaria, ya que el contenido del mismo es de carácter personal y sensible, por lo que si no existe requerimiento formal, mi representada está impedida para divulgarlo.

11-30

[...]

El procedimiento de Compliance y denuncias, es parte de la Política global Antiacoso y Antidiscriminación que tiene mi representada, cuyo objetivo es asegurarnos que nuestras y nuestros colaboradores puedan esforzarse en tener un lugar de trabajo incluyente, libre de toda forma de acoso, sin discriminación, acoso sexual ni cualquier otra conducta ilegal.

Las sanciones relativas con los casos de acoso y violaciones a la política indicada can hasta e incluyen la terminación de la relación laboral, de conformidad con el contenido de la Ley Federal del Trabajo.

[...]

Es tal el compromiso de mi representada con la protección de los derechos fundamentales y humanos de nuestros colaboradores, así como el compromiso de mejoramiento social, que contamos con diversos programas de "diversidad e inclusión" para que nuestros colaboradores siempre se sientan respaldados por la empresa.



[...]

Como medio de prueba agrega:

Anexo 1.- Documental simple consistente en la Política Global Antiacoso y Antidiscriminación

Anexo 2.- Renuncia voluntaria del C. Roberto Vargas González.

Anexo 3.- Diversos carteles de programas como Diversidad e Inclusión

G. En fecha 25 de septiembre de 2019, se recibió manifestaciones de Karla Martino Peña en representación de la peticionaria

Del escrito se desataca lo siguiente:

[...]

Mediante dichos escritos las empresas Grupo Modelo, S.A. de C.V. y/o Cervecería Modelos de México S. de R.L. de C.V. y/o Diblo Corporativo S.A. de C.V. niegan la relación laboral con la suscrita así como el despido injustificado del cual fui objeto por el hecho del acoso sexual y laboral, por mi condición de mujer, violencia de género, misoginia y sin causa justificada, sin embargo se hace manifestación que si labore para todos y cada uno de los denunciados y recibí órdenes a nombre y representación de las empresas por conducto de la persona física el C. Roberto Vargas González, persona contratada por las empresas denunciadas Grupo Modelo S.A. de C.V. y/o Cervecería Modelo de México S. de R.L. de C.V. y/o Diblo Corporativo S.A. de C.V., tal y como se menciona en mi escrito de queja.

12-30

Es importante hacer mención que de la contestación hecha por la empresa Cervecería Modelo de México S. de R.L. de C.V. respecto que no preste mis servicios personales y subordinados, es falso ya que si presté mis servicios personales y subordinados para la totalidad de las empresas denunciadas, ya que toda vez que no se produce una contestación a la queja interpuesta por lo que hace a la denunciada Grupo Modelo S.A. de C.V. se debe tener por aceptada tácitamente la relación laboral con la denunciante por lo que resulta procedente investigar a todas y cada una de las denunciadas respecto de los hechos narrados en mi escrito de queja.



Se niega que en las instalaciones de las denunciadas no se lleven a cabo actos de carácter temporal o permanente que atenten contra los derechos humanos, puesto que en todo momento no se han respetado y no se respeta la igualdad de género, toda vez que la suscrita inicio un caso de acoso sexual y laboral con el número de control "Compliance No. 1000445" el día 26 de noviembre de 2018 por indicaciones de la C. Alejandra Montoya Escobar, al cual según el dicho de la denunciadas se le dio seguimiento, sin darme detalles de cuáles fueron los resultados que arrojan las investigaciones así como las medidas tomadas al respecto, siendo falso que se me otorgara por parte de las denunciadas apoyo gratuito legal y psicológico como parte de las investigaciones, ya que la suscrita desde el momento que inició el acoso sexual y laboral por parte del C. Roberto Vargas González ha tenido que costear terapias psicológicas para poder hacer frente a los problemas psicológicos que me causo dicho acoso, con lo que se hace más notable la falta de apoyo por parte de las denunciadas.

Es de hacerse mención que si no se había iniciado una denuncia con anterioridad era por el temor fundado a que hubiera represalias en mi contra por parte de las denunciadas, fue por ello que la denuncia interna por acoso sexual y laboral fue presentada hasta el día 26 de noviembre de 2018, a la cual le asignaron el número de control "Compliance No. 1000445", lo anterior, como ya se ha mencionado, por el temor fundado a que hubiera represalia en contra de la suscrita, haciendo mención de igual manera que me entere por parte de las denunciadas que una vez interpuesta la queja "Compliance No. 1000445" el C. Roberto Vargas González interpuso una queja por difamación en mi contra, sin haber sido notificada de dicha queja y mucho menos sin haber sido enterada del procedimiento seguido por las denunciadas en dicha queja y mucho menos de la resolución a la misma, por lo que se demuestra que el injustificado despido del que fui objeto fue por la queja interna interpuesta en contra del C. Roberto Vargas González en mi contra por la supuesta difamación causada por la suscrita a dicha persona física fue la causa por la cual fui injustificadamente despedida.

13-30

Por lo anterior se hace ver a ésta H. Autoridad que debido al temor de que hubiera represalias en mi contra por presentar queja alguna por los hechos denunciados que dieron origen al acoso laboral y sexual del cual fui objeto por parte del C. Roberto Vargas González es que no se presentó denuncia alguna con anterioridad, una vez presentada la queja derivó en el injustificado despido de la suscrita tal y como se menciona en mi escrito de queja, escudándose las denunciadas con el argumento de que según su investigación los hechos ocurrieron en un día inhábil (sábado) fuera de las instalaciones de las denunciadas (en un hotel), haciéndose notal a este instituto que los hechos ocurrieron así, por que la suscrita se encontraba con demás personal de las denunciadas en dicho lugar por órdenes y cuenta de las mismas denunciadas ya que como las mismas lo mencionan



en fecha 26 de noviembre de 2018, la C. Maribel Zorrilla fue a la Ciudad de Aguascalientes, como lo mencionan las denunciadas en fecha 27 de noviembre de 2018 la c. Maribel Zorrilla se entrevistó con la suscrita para escuchar la narrativa de la denunciante, aconsejando a la suscrita regresar a la Ciudad de México para interponer la queja correspondiente por lo sucedido, regresándome con la C. Maribel Zorrilla a la Ciudad de México, haciendo notar a éste instituto que de ser cierto lo que las denunciadas narran, respecto a que los hechos sucedieron en un día inhábil y en un lugar ajeno a las empresas denunciadas no hubiera sido lógico que la C. Maribel Zorrilla aconsejara a la suscrita a levantar dicha queja, haciendo hincapié en que el acoso laboral y sexual por parte del C. Roberto Vargas González no inicio en la fecha que las denunciantes señalan, éste inicio desde mucho tiempo atrás, insistiendo la quejosa que no denuncie lo ocurrido desde un inicio por temor a represalias.

Es mentira que en fecha 3 de diciembre del 2018 la C. Maribel Zorrilla haya ofrecido apoyo legal y terapéutico de forma gratuita a través de Whatsapp, ya que dicho apoyo lo debieron de haber ofrecido por escrito y con acuse de recibido, quedando de manifiesto la mala fe con la que se conducen las denunciadas.

Se hace notar a esta H. Autoridad la oscuridad y la mala fe con la que se conducen las denunciadas, ya que no mencionan cuales fueron las investigaciones y medidas que tomaron con la queja por acoso laboral y sexual interpuesta por la suscrita, ni tampoco mencionan las investigaciones y medidas que tomaron con la queja por difamación interpuesta por el C. Roberto Vargas González en contra de la suscrita, toda vez que solo se limitan a decir que no influyo de ningún modo para la permanencia de la suscrita en el puesto de trabajo, tratando de justificar el injustificado despido del cual fui objeto argumentando que no cubrí el perfil requerido, ni proyecto específico que cubrir en igualdad de circunstancias que el resto de los participantes, dando por terminada la relación de trabajo que me unía con las empresas denunciadas, dejando de lado que es lo que sucedió con las investigaciones hechas a las quejas mencionadas líneas anteriores, deslindándose de cualquier responsabilidad al dar de baja a la suscrita, lo que a todas luces carece de veracidad lo manifestado por las denunciadas en sus escritos contestatarios ya que no mencionan los resultados de las investigaciones de las quejas internas interpuestas, con lo que se acredita la violencia de género, misoginia y sin causa justificada, y con lo que se acredita una vez más la falsedad con la que se conducen las denunciadas quedando en evidencia que las personas que laboran para las denunciadas no se conducen con buena conducta y por tanto no son respetuosas de las personas que están a su cargo.

[...]



H. En fecha 4 de mayo de 2021, este Consejo solicitó información a la empresa Diblo Corporativo, S.A. de C.V., mediante el oficio COPRED/CAyE/SAJ/087/2021, solicitando siguiente:

- 1.- *Conforme al informe rendido a este Consejo, mediante escrito de fecha 14 de marzo de 2019 signado por el representante legal de Diblo Corporativo, S.A. de C.V., indique los requisitos y el perfil donde fue admitida la peticionaria en la posición de "trainee".*
- 2.- *En el mismo orden de ideas, informe cuál es el perfil que deben de tener los candidatos para el reclutamiento para persona de confianza denominado Global Management Trainee (GMT).*
- 3.- *Informe si para el desempeño de las funciones que desarrolló la peticionaria como "trainee existió algún contrato, en caso de ser afirmativo, exhibirlo al Consejo.*
- 4.- *Informe si desde que entró la peticionaria a la empresa Diblo Corporativo, S.A. de C.V., se le informó que estaba en un proceso de reclutamiento, en caso de ser afirmativo, informar si se cuenta con prueba alguna para acreditar dicho acto.*
- 5.- *Informe si se comunicó a la peticionaria respecto al tiempo durante¹⁵⁻³⁰ el cual sería considerada trainee dentro de la empresa y si esto fue hecho de su conocimiento aportando pruebas en caso de contar con ellas.*
- 6.- *Conforme al informe rendido a este Consejo, mediante escrito de fecha 29 de marzo de 2019 signado por el representante legal de Diblo Corporativo, S.A. de C.V., informe si a la peticionaria se le informó el seguimiento de su queja instaurada en la "Línea Compliance" y la determinación de la misma.*

I. En fecha 17 de mayo de 2021, se recibió escrito signado por el representante legal de la empresa Diblo Corporativo, S.A. de C.V.

Del escrito se destaca lo siguiente:

[...]

Los requisitos y perfil requeridos por la C. , fue y es exactamente igual al que necesitan todas y cada una las personas que pretenden ingresar al programa denominado Global Management Trainee (GTM) o Aprendiz de Gestión Global, a que se refiere en los arábigos 1 y 2, son:



III. CONSIDERACIONES Y FUNDAMENTOS JURÍDICOS

DERECHO A LA IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN

El derecho a la igualdad y la no discriminación es un elemento esencial de los derechos humanos, implica que *“Toda persona, sin distinción, tiene derecho a disfrutar de todos los derechos humanos, incluidos el derecho a la igualdad de trato ante la ley y el derecho a ser protegido contra la discriminación por diversos motivos”*² entre ellos, el género en el ámbito laboral.

El artículo 1º de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, establece que todas las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos en la propia Constitución y en los tratados internacionales de los que el Estado mexicano sea parte; asimismo, se procure la protección más amplia de esos derechos, atendiendo al principio pro persona en la interpretación y aplicación de las normas jurídicas. Igualmente, en su último párrafo prohíbe toda forma discriminación que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas.

A nivel internacional, el derecho a la igualdad y no discriminación, se encuentra reconocido, entre otros instrumentos internacionales, en el artículo 7 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos; 26 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos; 2.2 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales; 1.1 y 24 de la Convención Americana de Derechos Humanos; y 3 del Protocolo Adicional de la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales “Protocolo de San Salvador”.

17-30

El Comité de Derechos Humanos de las Naciones Unidas ha definido 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 propiedad, 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”*.

De manera específica, el artículo 1 de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW por sus siglas en inglés)³ establece que la expresión "discriminación contra la mujer" denotará toda distinción, exclusión o restricción basada en

² “Libres & iguales”, de las Naciones Unidas, *“Igualdad y no discriminación”*, pág. 1

³ Adoptada el año 1979, con entrada en vigor el 3 de septiembre de 1981 y ratificada por el Estado Mexicano el 23 de marzo de 1981



el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera.

El artículo 1, inciso b del Convenio 111 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), relativo a la Discriminación en materia de empleo y ocupación, prevé que “el término discriminación comprende: Cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo...”

La OIT en su informe global 2003, sostiene que discriminar en el empleo y la ocupación consiste en dispensar a las personas un trato diferente y menos favorable debido a determinados criterios, como el sexo, el color de su piel, la religión, las ideas políticas o el origen social, entre otros motivos, sin tomar en consideración los méritos ni las calificaciones necesarias para el puesto de trabajo de que se trate.

Conforme al artículo 5 de la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México, se define a la discriminación:

Se prohíbe toda forma de discriminación formal o de facto, entendiéndose por ésta a aquella conducta injustificada que tenga por objeto o resultado la negación, exclusión, distinción, menoscabo, impedimento o restricción de los derechos de las personas, grupos y/o comunidades, motivada por su origen étnico, nacional, lengua, **género**, [...] o cualquier otra que atente contra la dignidad humana, libre desarrollo de la personalidad o tenga por objeto anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de uno o más derechos.

18-30

(Énfasis añadido)

HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL

Por violencia contra la mujer entendemos, según la Declaración de las Naciones Unidas sobre la Eliminación de la Violencia Contra la Mujer: “todo acto de violencia basado en la pertenencia del género femenino que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para la mujer”

En un sentido amplio, que recoge tanto la Organización Internacional del Trabajo (OIT)(4) como la Unión Europea (UE), el acoso sexual se concreta cuando una trabajadora —o un trabajador— es perseguida/o, contra su voluntad, por otro sujeto que también pertenece a la



comunidad laboral quien: a) valiéndose de una situación de superioridad, le reclama favores sexuales con el anuncio, expreso o implícito, de perjudicarlo en el trabajo, si no accede a sus requerimientos; o bien: b) lo fastidia, con cuestiones relativas a la sexualidad, convirtiendo el ambiente de trabajo en un entorno hostil, intimidatorio, abusivo u ofensivo.

De acuerdo con la Ley General de Acceso para las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, en su artículo 13, y a la Ley Federal del Trabajo, en su artículo 3° bis, el hostigamiento y el acoso sexual se definen como:

a) Hostigamiento sexual: el ejercicio del poder en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en el ámbito laboral, que se expresa en conductas verbales, físicas o ambas.

b) Acoso sexual: una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo del poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.

La Convención para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), en relación con la esfera laboral, establece en su art. 11 que los Estados deben adoptar todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en este ámbito, a fin de asegurar las mismas condiciones para varones y mujeres. Al respecto, la Recomendación N° 19 de su Comité de seguimiento, en relación con el acoso sexual puntualiza que:

“La igualdad en el empleo puede verse seriamente perjudicada cuando se las somete a violencia, por su condición de mujeres, por ejemplo, el hostigamiento sexual en el lugar de trabajo. El hostigamiento sexual incluye un comportamiento de tono sexual tal como contactos físicos e insinuaciones, observaciones de tipo sexual, exhibición de pornografía y exigencias sexuales, verbales o, de hecho. Este tipo de conducta puede ser humillante y puede constituir un problema de salud y de seguridad; es discriminatoria cuando la mujer tiene motivos suficientes para creer que su negativa podría causarle problemas en el trabajo, en la contratación o el ascenso inclusive, o cuando crea un medio de trabajo hostil”.

Por su parte, la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belém do Pará) contempla al acoso sexual en el trabajo como una especie de violencia. En su artículo 2 establece: “Se entenderá que violencia contra la mujer incluye la violencia física, sexual y psicológica: (...) b) que tenga lugar en la comunidad y sea perpetrada por cualquier persona y que comprende, entre otros (...) acoso sexual en el lugar de trabajo”

Adicionalmente, la Suprema Corte de Justicia de la Nación, ha establecido que el hostigamiento sexual constituye una forma de violencia contra la mujer:



HOSTIGAMIENTO SEXUAL. CONSTITUYE UNA FORMA DE VIOLENCIA CONTRA LA MUJER.

A la luz del derecho de las mujeres a una vida libre de violencia, reconocido en el artículo 3 de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, el hostigamiento sexual constituye una forma de violencia contra la mujer, pues del artículo 259 bis del Código Penal Federal y de los criterios sostenidos por el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, se advierte que dicho hostigamiento conforma una conducta de tono sexual que, aun cuando puede no incluir algún contacto físico, atenta contra la libertad, dignidad e integridad física y psicológica de las mujeres al ser una expresión de abuso de poder que implica la supremacía masculina sobre éstas, al denigrarlas y concebirlas como objetos⁴.

Por otra parte, el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, de las Naciones Unidas, reconoce que: *“El derecho al trabajo es un derecho fundamental, [el cual es] esencial para la realización de otros derechos humanos y constituye una parte inseparable e inherente de la dignidad humana (...) sirve (...) a la supervivencia del individuo y de su familia y contribuye también, en tanto que el trabajo es libremente escogido o aceptado, a su plena realización y a su reconocimiento⁵”*

20-30

En este sentido, el artículo 6 de la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México, en términos del artículo 5 de la Ley, prevé como una protección del empleo y la prohibición de discriminar a una persona por su género, por lo que considera una conducta discriminatoria:

III. Prohibir la libre elección de empleo, o restringir las oportunidades de acceso, permanencia y ascenso en el mismo, así como el ejercicio de la actividad económica;

3. ANÁLISIS DE LAS EVIDENCIAS

Teniendo en consideración los estándares y criterios jurídicos expuestos, en el caso que nos ocupa, se presume una acción de las definidas como violencia contra la mujer, que si bien tiene

⁴ Décima Época, registró 2015620, Primera Sala, Tesis Aislada, Semanario Judicial de la Federación, Libro 48, noviembre de 2017, Tomo I, Materia Constitucional, Penal, Tesis: 1ª. CLXXXIII/2017 (10ª), página 445

⁵ Observación General 18, pág. 1



un marco normativo especializado también se ubica dentro del gran paraguas que representa el principio de la igualdad y no discriminación, por lo que se encuentra protegida por los estándares en torno al derecho a la igualdad y no discriminación, de ahí la importancia de que este Consejo realice un análisis para determinar en el presente caso: a) si hay un nexo causal entre la categoría protegida con la ruptura de la relación laboral; siendo más específicos si el ser víctima de violencia por cuestión de género y denunciar un presunto acoso sexual sufrido en su fuente de trabajo, tiene como ultima consecuencia la separación conclusión de la relación laboral y con ello vulnerar su derecho al trabajo.

Del estudio de los hechos de la presente queja, como primer punto se aborda que la peticionaria señala como parte responsable a Grupo Modelo, S.A. de C.V. a Cervecería Modelo de México S. de R.L. de C.V. y a Diblo Corporativo, S.A. de C.V, toda vez que todas se vieron beneficiadas de los servicios prestados por la peticionaria y en su conjunto participaron de alguna u otra forma en los hechos denunciados y si bien pueden existir responsabilidades diferenciadas, no cabe duda que las diversas personas morales deben ser señaladas a efecto de que el impacto positivo y pedagógico de la presente permee al interior de aquellas señaladas como responsables.

Por parte de la empresa Cervecería Modelo de México, S. de R.L. de C.V. y la empresa Grupo Modelo, S.A. de C.V. la representante legal Dulce María Miranda García manifestó no tener relación laboral ni de ninguna otra naturaleza con la peticionaria , apegándose a las manifestaciones de la diversa moral Diblo Corporativo, S.A. de C.V. Al igual que con el párrafo inmediato anterior, es pertinente señalar que este no es función de este Consejo determinar respecto a los vínculos laborales o la inexistencia de los mismos en los casos planteados. Sin embargo tiene la facultad de valorar circunstancias de hecho y es un hecho que a pesar de que las personas morales manifestaron no tener relación laboral con la peticionaria ello no significa que no pudieran tener alguna relación con los hechos denunciados, toda vez que la discriminación puede ocurrir por ejemplo, mediante acciones de sus empleados, mensajes institucionales o por hechos que ocurren en sus instalaciones o en espacios donde puede ser de su conocimiento un acto discriminatorio.

Por su parte, el representante legal de la empresa Diblo Corporativo, S.A. de C.V. manifestó que es la persona moral relacionada con los hechos de la presente queja, existiendo una relación jurídica con la peticionaria

El COPRED no es la autoridad competente para calificar y señalar quien es el patrón o deducir si existe una relación laboral entre alguna persona moral y un persona peticionaria, en consecuencia el Consejo toma en consideración lo manifestado en el escrito de fecha 14 de marzo de 2019 signado por el representante legal de la empresa Diblo Corporativo, S.A. de C.V.



quien manifestó *“en relación con el oficio cuyo número se indica al rubro, me permito hacer de su conocimiento, bajo protesta de decir verdad lo siguiente: En primer término, aclaro a ese H. Consejo, que la persona moral relacionada con los presentes hechos se denomina Diblo Corporativo, S.A. de C.V.”*, asimismo, se toma en consideración el escrito de fecha 29 de marzo de 2019, signado por el apoderado legal de la empresa Diblo Corporativo, S.A. de C.V., quien manifiesta: *“Es tal el compromiso de mi representada con la protección de los derechos fundamentales y humanos de nuestros colaboradores, así como el compromiso de mejoramiento social, que contamos con diversos programas de “diversidad e inclusión” para que nuestros colaboradores siempre se sientan respaldados por la empresa. Se acompañan al presente informe como Anexo 3 los carteles informativos de dichos programas, mismos que se encuentran en todos nuestros espacios de trabajo para que los colaboradores los conozcan y hagan uso de los mismos en la forma que les resulte más convenientes”*. De los carteles se desprende el logo de la empresa Grupo Modelo y diversas frases como por ejemplo “Grupo Modelo tiene cero tolerancia a estas situaciones, por medio de su política anti acoso y antidiscriminación” “En Grupo Modelo te apoyamos desde antes que nace tu bebé hasta que tiene 3 años de edad”, etc., en este sentido, en el caso que nos ocupa se desprende que las empresas Grupo Modelo, S.A. de C.V. , Cervecería Modelo de México S. de R.L. de C.V. y Diblo Corporativo, S.A. de C.V. si bien no como empleadoras, si tienen una participación en los hechos de la presente queja, toda vez que todas en su conjunto trabajan con la “Política Global Antiacoso y Antidiscriminación” y por ende en la aplicación de dicha política, la cual fue activada a partir de la denuncia de la peticionaria , tal y como lo manifiesto el representante legal de Diblo Corporativo, S.A. de C.V., que dentro del proceso donde se encontraba trabajando la peticionaria existió la “Política Global Antiacoso y Antidiscriminación” lo que se desprende que incluye la cooperación de programas donde participa Grupo Modelo, S.A. de C.V. y Cervecería Modelo de México S. de R.L. de C.V.

22-30

Entrando al estudio de los hechos, este Consejo se encuentra obligado a considerar la presunción reforzada existente a favor de las víctimas, en el cual se exige una carga argumentativa y probatoria mayor a cargo de quien es señalada como responsable, que justifique de manera razonable y suficiente que la **presunción de la vulneración** del derecho a la no discriminación, no es tal; es decir, que la separación de funciones de la peticionaria, no obedece a la denuncia que realizó respecto al acoso sexual que manifestó haber sufrido en su trabajo, lo cual sería abiertamente inconstitucional.

A mayor abundamiento, resulta imperativo para este Consejo analizar el caso desde la perspectiva de que existe una presunción reforzada a favor de la mujer que refiere haber sido víctima de violencia o acoso al igual que en otros casos relacionados con la discriminación con motivo de género como podría ser el embarazo. Esto no implica obligar a la parte señalada como responsable a probar lo imposible o a realizarlo, pero se considera que existe un



requerimiento mínimo básico en cuanto a pruebas y documentación en torno a generar la documentación necesaria para que se pueda dar su dicho por cierto y destruir la presunción.

Dicha presunción se encuentra sustentada en una realidad que se puede considerar histórica, no solo en el hecho de que muchas mujeres son víctimas de acoso en el trabajo, sino que se cuenta también con información suficiente para poder aseverar que el despido como consecuencia de la denuncia es un hecho frecuente, en el que se concreta una estigmatización hacia la víctima de acoso como “revoltosa” o conflictiva. Generalmente en los centros de trabajo no se acepta que existen casos de acoso sexual y las personas que lo sufren no saben a dónde acudir o ante quien poner una queja; muchas veces se sienten culpables y se preguntan cómo provocaron esa situación. Temen contarlo a su familia o compañeros de trabajo y las presiones laborales o amenazas las soportan solas.⁶

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. Tal enfoque encuentra sustento en la resolución de la Corte Interamericana de Derechos Humanos en el caso *Granier y otros Vs. Venezuela*⁷ 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 (entre ellas se hace referencia al sexo que como ya ha interpretado la Corte, aplica a la violencia de género en contra de las mujeres), 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.

23-30

En este sentido, como primer principio, el empleador está obligado a tomar medidas positivas tendientes a prevenir el acoso sexual y a canalizar los reclamos de sus trabajadores/as vinculados a situaciones de violencia. Como se afirma: “debe tomar todas las medidas de prevención a su alcance, para que en el ambiente de trabajo no aparezcan, o se interrumpan dichos comportamientos vejatorios”⁸.

⁶ Protocolo para la atención de casos de hostigamiento y acoso sexual, Instituto Nacional de las Mujeres, Gobierno del Estado de Coahuila

⁷ 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

⁸ Mangarelli, Cristina, “El acoso en las Relaciones de Trabajo. Mobbing Laboral”, en El derecho del trabajo en los albores del siglo XXI. Memorias y comunicaciones del 2º Congreso Internacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Isla de Margarita, Venezuela, abril-mayo de 2008, Fundación Universitas, 2008, pp. 509/536.



En razón de lo anterior, el acoso sexual manifestado por la peticionaria, presuntamente se realizó estando en funciones y en el desempeño de su trabajo, acción que se deduce del informe rendido por el representante legal de la empresa Diblo Corporativo, S.A. de C.V., en su escrito de fecha 29 de mayo de 2019 quien manifestó: *“la C. Alejandra Montoya, en cumplimiento de sus funciones reportó tal hecho a Mauricio Peña, para que se pusiera en contacto con la peticionaria”* *“ la peticionaria indicó que se sentía segura en el hotel y que compartía habitación con otra Trainee del programa (Daniela Diaz), y en concordancia con lo manifestado por la peticionaria: “los hechos ocurrieron en un día inhábil (sábado) fuera de las instalaciones de las denunciadas (en un hotel), haciéndose notar a este instituto que los hechos ocurrieron así, por que la suscrita se encontraba con demás personal de las denunciadas en dicho lugar por órdenes y cuenta de las mismas denunciadas”, por lo que dicha acción se toman como cierta, operando a favor de la peticionaria.*

En consecuencia y estando obligada la empresa Diblo Corporativo, S.A. de C.V., aplicó la Política Global Antiacoso y Antidiscriminación derivado de la denuncia realizada por la peticionaria mediante la Línea Compliance.

De la revisión de los documentos denominados Política Global Anti acoso y Antidiscriminación, la cual se hizo llegar a este Consejo en escrito de fecha 29 de marzo de 2019 (Anexo 1), se observa que en términos generales la política de Grupo Modelo cumple con los requerimientos mínimos para ser un protocolo de atención, sin embargo, este Consejo identifica diversas carencias así como áreas de oportunidad que de atenderse permitirán que el documento sirva de manera más eficiente y permita dar seguimiento a los casos de acoso y hostigamiento sexual, sin revictimización y basados en el respeto la igualdad y la no discriminación , ya que si bien establece principios y una descripción general de un procedimiento, el mismo no es exhaustivo, ni establece cuestiones básicas como tiempos o la definición clara de responsabilidades, sanciones y medidas de no repetición, además de no establecer recursos o medios de acceso a instancias revisoras del procedimiento.

24-30

Si bien debe reconocerse que la empresa accionó y que se encontró imposibilitada de dar continuidad a su procedimiento debido a la renuncia de la persona señalada como responsable, debe señalarse que no se presentó a este Consejo ninguna medida o acción tomada para prevenir futuras acciones como las denunciadas de manera preventiva y considerando que, si bien no se llegó a una conclusión, las mismas pudieron haber sido ciertas.

También debe de señalarse que el documento que la empresa remite a este Consejo no es un instrumento idóneo para la prevención, combate, investigación y sanción de conductas como el acoso y hostigamiento de tipo sexual en el trabajo. Con el objeto de ilustrar de forma más amplia este dicho, se acompaña al presente documento un anexo en el que constan algunas



observaciones generales que realiza este consejo con relación a dicho documento y se señalan algunas de las deficiencias encontradas (ANEXO I).

La ausencia de un instrumento amplio y exhaustivo del tema y del procedimiento derivado del mismo, bien puede generar situaciones como las que ahora son del conocimiento de este consejo, y si bien no deben entenderse como elementos discriminatorios por sí mismos, tampoco puede obviarse que existe una persona que se percibe vulnerada y que el instrumento actual no brinda la certeza adecuada en la atención de este tipo de casos. Esto se corrobora con las manifestaciones de la peticionaria, quien en su escrito inicial y en su escrito de fecha 26 de septiembre de 2019, refiere que jamás se sintió apoyada, escuchada y/o asistida; que nunca se le informó el seguimiento de su denuncia, el resultado o las medidas que tomó la empresa en razón de su denuncia, al contrario, se sintió intimidada e insegura al enterarse que el C. Roberto Vargas González interpuso una queja en su contra por difamación.

Lo anterior tendría relación con lo que la Organización Mundial del Trabajo ha referido en sus hojas informativas sobre género, salud y seguridad en el trabajo, que en su hoja informativa 4⁹, de 2013, refiere que pueden existir consecuencias del acoso sexual de tipos muy variados, como sufrimiento psicológico, tales como humillación, disminución de la motivación, pérdida de autoestima; cambios de comportamiento, como aislamiento, deterioro de las relaciones sociales; riesgo de pérdida del trabajo y/o aumento de la accidentalidad. Cabe señalar que no es este el único instrumento que señala la pérdida de trabajo como una consecuencia del acoso y de la denuncia, cuestión que refuerza la presunción a favor de las mujeres que refieren una violación a sus derechos con motivo del acoso sexual.

25-30

Asimismo, la OIT aprobó en octubre de 2019, el Convenio 190, dedicado a la violencia y al acoso en el mundo del trabajo. Este tratado internacional abarca protecciones para las personas inmersas en el mundo del trabajo. En específico, establece responsabilidades claras para los Estados y particulares para adoptar, de conformidad con la legislación, la situación nacional y en consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, un enfoque inclusivo, integrado y que tenga en cuenta las consideraciones de género para prevenir y eliminar la violencia y el acoso en el ámbito laboral.

Por otro lado, la peticionaria manifestó que en fecha 16 de enero de 2019 se le informó que estaba despedida, sin brindarle algún tipo de explicación presumiendo que fue en represalia a su denuncia. Por su parte la empresa Diblo Corporativo, S.A. de C.V., manifestó que la peticionaria no reunió el perfil requerido y no hubo proyecto específico que cubrir, determinando la no contratación definitiva de la peticionaria. En este sentido, se señala que

⁹ Organización Internacional del Trabajo; https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san_jose/documents/publication/wcms_227404.pdf



desde la fecha que la peticionaria formalizó su denuncia a la fecha en que dejó de prestar sus servicios fue un tiempo aproximado de mes y medio y prestó sus servicios para la empresa un poco más de cinco meses.

En torno al tipo de contratación de la peticionaria, la parte señalada como responsable exhibió un contrato individual de trabajo entre Diblo Corporativo, S.A. de C.V. e _____, en el que claramente se aprecia que fue contratada como TRAINEE o aprendiz de Gestión Global. Esto se da por cierto al constar copia de dicho documento en el expediente y haber sido confirmado su contenido a través del representante legal de la empresa señalada como responsable en escrito de fecha 17 de mayo de 2021.

El Consejo solicitó el contrato de la peticionaria para su revisión y análisis, a fin de poder tener los elementos necesarios y considerar si la terminación de la relación laboral es consecuencia de que la peticionaria hizo una denuncia de acoso sexual, teniendo como elementos a considerar que el contrato celebrado por las partes es por tiempo indeterminado, sin definir de forma específica la terminación del mismo o que esté haya estado ligado a un proyecto específico. Por otra parte, de los informes rendidos por la empresa éste menciona en su informe de fecha 29 de marzo de 2019 que el proceso en el que se encontraba la peticionaria denominado Global Management Trainee (GMT) **tiene una duración de 10 meses**, sin embargo, ese tiempo no fue agotado por la peticionaria, aunado a que la empresa argumentó que en el programa se realiza una evaluación del aprendizaje, y la peticionaria no tuvo resultados satisfactorios, además de que no completó el entrenamiento requerido. Este punto es clave, dado que la empresa no demostró que en la evaluación (misma que no fue exhibida) de la peticionaria se considerara un posible ataque sexual dentro de su trabajo y los impactos del mismo en su rendimiento, o que se hayan realizado ajustes o adecuaciones de evaluación y calificación en razón de que ella ya había manifestado estar viviendo desde el 27 de agosto al 26 de noviembre de 2018 acoso sexual, lo que pudo haber mermado su desempeño. Tampoco se especifica si la peticionaria no completó el entrenamiento requerido por alguna acción imputable a la misma.

26-30

A mayor abundamiento, llama la atención que en su escrito de contestación Diblo Corporativo refiere lo siguiente (énfasis añadido):

- I. La C. _____, fue admitida en un proceso de reclutamiento para personal de confianza denominado Global Management Trainee (GMT) o Aprendiz de Gestión Global **con una duración de 10 meses** que comprende una exhibida) de que analiza si el candidato cuenta con la escolaridad, experiencia, así como el nivel del idioma inglés suficientes para recibir una inducción local e internacional, capacitación rotacional



en algún proyecto específico y formar parte del programa aludido; derivado de su ingreso a dicho programa, tuvo siempre la posición de "Trainee"

Como parte del programa, se realiza una evaluación del aprendizaje, misma que se aplica de manera igualitaria para todos aquellos que ingresan al programa GMT]; sin embargo, en el caso de la C.

no tuvo resultados satisfactorios, no completó el entrenamiento requerido, además de no se tuvo una vacante que ofertarle, por lo que se insiste en que, dicha aspirante no ejerció profesionalmente ninguna licenciatura, ni ocupó vacante o puesto con dicha categoría; por lo que fue llamada por el personal de Reclutamiento y Selección Personal para entregarle las cantidades que le correspondían conforme a la Ley, habiéndose presentado el día 15 de enero del año en curso, rechazando el mismo, retirándose de las instalaciones desde ese entonces, sin dar explicación sobre dicho proceder.

Como se puede observar, existe una clara contradicción entre lo plasmado en el contrato que exhibe la empresa señalada como responsable y las manifestaciones de su representante legal en cuanto a la duración del contrato y sus condiciones y llama la atención que se haya reclutado como aprendiz a la peticionaria pero que no se haya especificado un tiempo determinado o las condiciones de permanencia en el trabajo. Destacan entonces no solo las contradicciones en las que cae la representación legal de la empresa, sino el hecho de que se trata de un puesto de aprendiz sujeto a una evaluación. Como ya se mencionó, este Consejo no determinará sobre la legalidad de la figura, y considera loable que una empresa brinde oportunidades a las personas para poder incorporarse a una fuente de empleo, sin embargo, se debe señalar que no existe claridad en cuanto a la contratación, su duración y condiciones, ello no brinda certeza ni a la persona peticionaria ni a este Consejo.

27-30

Se señala en las respuestas firmadas por la empresa señalada como responsable, que la peticionaria "no tuvo resultados satisfactorios, no completó el entrenamiento requerido y no se tuvo una vacante que ofertarle" resulta para este Consejo indiferente el tipo de contratación existente al ser lo trascendente que cualquiera que fuera el tipo de contratación, cambiaron las condiciones a partir de la denuncia de acoso. En opinión de este consejo la empresa, mediante sus respuestas, no pudo desvirtuar la presunción existente en torno a que la separación del trabajo pudo haber obedecido a situaciones que van más allá del desempeño laboral, como pueden ser la denuncia de acoso o comportamiento derivado de las agresiones de las cuales pudo haber sido víctima.



En efecto, para destruir una presunción de discriminación, se debe acreditar que se trata de acciones objetivas y razonables, en este caso no se cumple ese requisito, al no poderse considerar objetiva una relación entre las partes sobre la cual existen 2 versiones respecto a las condiciones y duración de la misma. A mayor abundamiento, la Corte Interamericana de Derechos Humanos, ha determinado que una diferencia de trato es discriminatoria cuando la misma no tiene una justificación *objetiva y razonable*, es decir, cuando no persigue un fin legítimo y no existe una relación razonable de proporcionalidad entre los medios utilizados y el fin perseguido.¹⁰ La ausencia de estos requisitos de razonabilidad y objetividad se actualiza frente a las inconsistencias del dicho de la empresa señalada como responsable.

En ese orden de ideas, es también importante señalar que este Consejo considera que la figura de trainee o aprendiz como fue denominada por el mismo representante legal de la empresa, y el hecho de estar sujeta a evaluaciones pudiera parecer una figura semejante a aquellas que la Ley Federal del Trabajo establece como de “prueba” en los contratos de tiempo indeterminado y que tienen una duración máxima de 3 meses, como se desprende de los artículos transcritos a continuación de la Ley Federal de Trabajo.

Artículo 39-A. *En las relaciones de trabajo por tiempo indeterminado o cuando excedan de ciento ochenta días, podrá establecerse un **periodo a prueba**, el cual no podrá exceder de treinta días, con el único fin de verificar que el trabajador cumple con los requisitos y conocimientos necesarios para desarrollar el trabajo que se solicita. **El periodo de prueba a que se refiere el párrafo anterior, podrá extenderse hasta ciento ochenta días, sólo cuando se trate de trabajadores para puestos de dirección, gerenciales y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento de carácter general o para desempeñar labores técnicas o profesionales especializadas.** Durante el periodo de prueba el trabajador disfrutará del salario, la garantía de la seguridad social y de las prestaciones de la categoría o puesto que desempeñe. Al término del periodo de prueba, de no acreditar el trabajador que satisface los requisitos y conocimientos necesarios para desarrollar las labores, a juicio del patrón, tomando en cuenta la opinión de la Comisión Mixta de Productividad, Capacitación y Adiestramiento en los términos de esta Ley, así como la naturaleza de la categoría o puesto, se dará por terminada la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón.*

Artículo 39-B. *Se entiende por relación de trabajo para capacitación inicial, aquella por virtud de la cual un trabajador se obliga a prestar sus servicios subordinados, bajo la dirección y mando del patrón, con el fin de que adquiera los conocimientos o habilidades necesarios para la actividad para la que vaya a ser contratado. La vigencia de la relación de trabajo a que se refiere el párrafo anterior, tendrá una duración máxima de tres meses o en su caso, hasta de seis meses*

¹⁰ Corte IDH. Caso Norín Catrimán y otros (Dirigentes, miembros y activista del Pueblo Indígena Mapuche) Vs. Chile. Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 29 de mayo de 2014. Serie C No. 2795 200.



sólo cuando se trate de trabajadores para puestos de dirección, gerenciales y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento de carácter general o para desempeñar labores que requieran conocimientos profesionales especializados. Durante ese tiempo el trabajador disfrutará del salario, la garantía de la seguridad social y de las prestaciones de la categoría o puesto que desempeñe. Al término de la capacitación inicial, de no acreditar competencia el trabajador, a juicio del patrón, tomando en cuenta la opinión de la Comisión Mixta de Productividad, Capacitación y Adiestramiento en los términos de esta Ley, así como a la naturaleza de la categoría o puesto, se dará por terminada la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón.

Como se puede observar, la Ley Federal del Trabajo establece en forma meridiana las condiciones de contratación para periodos de prueba. No corresponde a este Consejo la determinación de una posible afectación de derechos laborales, sin embargo, los artículos transcritos permiten orientar a esta instancia respecto a la falta de claridad existente en la relación de la peticionaria y por consiguiente cimienta la presunción a favor de la peticionaria.

Por consiguiente, se determina que se vio afectado el derecho a igualdad y no discriminación de la peticionaria, con relación a su derecho al trabajo y a vivir una vida libre de violencia.

Por lo anteriormente señalado, el Coordinador de Atención y Educación del Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México, personalidad que tengo debidamente acreditada bajo el nombramiento de fecha 1 de enero de 2019, otorgado por la Presidenta del Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México, con las facultades derivadas del artículo 37 fracción XXIX, 83 de la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México, y en términos del artículo 22, fracciones II, III, VI y VIII del Estatuto Orgánico del Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México, se procede a emitir la presente opinión jurídica respecto a los hechos imputados al personal de la empresa PAECC de México Servicios Administrativos, S.A. de C.V. y a la empresa Grupo Modelo, S.A. de C.V., Cervecería Modelo de México S. de R.L. de C.V. y Diblo Corporativo, S.A. de C.V., denunciados en el expediente **COPRED/CAYE/Q-032-2019**;

29-30

RESUELVE

PRIMERO. Con fundamento en el artículo 82, 83 y 83 Bis de la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México, y del artículo 95, fracción VI del Estatuto Orgánico del Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México, se acredita la conducta discriminatoria y se emite la presente Opinión Jurídica.

SEGUNDO.- Para crear una cultura preventiva del acoso y hostigamiento sexual y laboral, las empresas Grupo Modelo, S.A. de C.V., Cervecería Modelo de México S. de R.L. de C.V. y Diblo



Corporativo, S.A. de C.V. se deberá fortalecer la normatividad interna de las empresas señaladas a efecto de contar con instrumentos y protocolos que identifiquen y atiendan las causas y los factores de riesgo del acoso y hostigamiento sexual y laboral, en el que se establezcan acciones concretas para evitar la impunidad, prevenir la revictimización y garantizar la no repetición.

TERCERO.- Con fundamento en el artículo 54 de la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México, 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, acuda a otras instancias 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.

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

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

30-30


Lic. Alfonso García Castillo

Coordinador de Atención y Educación

Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México

COPRED