# OPINIÓN JURÍDICA

## COPRED/OJ/04-2021

**Expediente: COPRED/CAyE/Q-237-2019**

**Persona peticionaria y agraviada:**

**Particular a quien se atribuye el acto discriminatorio:** Mauricio Hernández Rodríguez
**Motivo de discriminación:** Condición de Salud



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 en la Ciudad de México (en adelante la Ley) tiene entre sus objetivos y facultades conocer y tramitar quejas y reclamaciones por presuntos actos de discriminación cometidos por particulares o personas servidoras públicas en el ejercicio de sus funciones.

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 al expediente de queja **COPRED/CAyE/Q-237-2019**, en consecuencia, de conformidad con el artículo 82 de la Ley[1], en virtud de que no se logró conciliación entre las partes y agotada la investigación ordenada, procede al análisis de las constancias que integran el expediente de queja y 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:

[1] Artículo 82. Derivado 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.

## I. HECHOS DE QUEJA

A. El 23 de septiembre de 2019, compareció en este Consejo la peticionaria , quien relató lo siguiente:

Refiere que desde hace 4 años trabaja para la empresa ATV Asesores en Trámites Vehiculares México, S.A. de C.V., sin embargo, se le dio de alta en el Seguro Social a nombre del C. Mauricio Hernández Rodríguez, dueño de la empresa. Manifiesta que tuvo diversas irregularidades en sus pagos, toda vez que a veces se le pagaba en una cuenta bancaria y otras le pagaban dividido en dos partes, es decir, se le depositaba una parte en su cuenta bancaria y el resto se le daba en efectivo.

En este año se sintió mal por lo que acudió al médico, donde se le dio un primer diagnóstico de cáncer de hueso, estando hospitalizada, su empresa la dio de alta en el Seguro Social, pero no bajo la razón social de la empresa sino a nombre del dueño, es decir a nombre del C. Mauricio Hernández Rodríguez, aunado a que se le dio de alta con un salario más bajo del que se le pagaba. En este punto quiere señalar que al no tener Seguro Social, acudía a trabajar con sus lesiones, se le descontaba sus días cuando acudía a sus citas médicas en el INR. Durante este tiempo tuvo diversas incapacidades (un aproximado de 35 días de incapacidad), siempre notificó su situación por teléfono y mensajes de WhatsApp.

2-21

En fecha 19 de septiembre de 2019, se presentó de manera personal a la empresa para hacer entrega de otra incapacidad -dicha acción la realizó dado que ya no se le contestaba por teléfono-, ella al estar en la entrada la C. María Isabel Ramírez Carranza le negó el acceso, diciéndole que tenía órdenes del C. Mauricio Hernández Rodríguez para no dejarla entrar, acto seguido le pasó el teléfono y la comunicó con el C. Mauricio Hernández Rodríguez, en la llamada el dueño le dijo que ya no era parte de la empresa ATV Asesores en Trámites Vehiculares México, S.A. de C.V. indicando que ya tenían su finiquito para lo cual tenía que regresar a las 12:00 pm, quedando despedida desde ese momento y estando de incapacidad.

Refiere que la empresa la dio de baja en el Seguro Social el 18 de septiembre, fecha en la que seguía de incapacidad, aunado a ello la empresa le indicó que la demandó por abandono de trabajo desde el 12 de septiembre de 2019, cuando se encontraba ella de incapacidad. Por lo que solicita la intervención de este Consejo.

B. Los hechos citados se calificaron como un presunto acto de discriminación y se inició el expediente de queja **COPRED/CAyE/Q-237-2019.**

## II. TRÁMITE DEL EXPEDIENTE Y EVIDENCIAS

A. El 28 de octubre de 2019, mediante oficio **COPRED/CAyE/SAJ/762/2019** se notificó la queja al representante legal de la empresa ATV Asesores en Trámites Vehiculares México, S.A. de C.V., a quien se convocó a la reunión de conciliación que establece la ley, fijándose el día 31 de octubre de 2019.

B. El 31 de octubre de 2019, compareció en el Consejo la peticionaria , a quien se le informó que se recibió una llamada telefónica de una persona quien informó que por error se recibió el oficio COPRED/CAyE/SAJ/762/2019, toda vez que no existía la empresa ATV Asesores en Trámites Vehiculares México, S.A. de C.V., a lo que la peticionaria manifestó que la empresa si existe, tan es así que tienen una página web y quien recibió el oficio es quien le negó la entrada, sin embargo, solicitó que se citara nuevamente a la empresa pero a nombre del dueño que es el C. Mauricio Hernández Rodríguez, por lo que se agendó nueva fecha de reunión de conciliación, la cual se fijó para el día 14 de noviembre de 2019.

C. En fecha 31 de octubre de 2019, se recibió escrito signado por el C. Mauricio Hernández Rodríguez, quien manifestó lo siguiente: 3-21

*[...]*

> Vengo hacer de su conocimiento que por un error del personal a mi debido cargo se recibió el oficio que me permito hacer referencia en el escaneo correspondiente...
>
> Siendo que el mismo se encuentra dirigido al representante legal y/o apoderado legal de la empresa ATV Asesores en Trámites Vehiculares México, S.A. de C.V. con domicilio en Casas Grandes, número 245, interior, 301, Colonia Narvarte Norte, Alcaldía Benito Juárez, Ciudad de México, siendo que el domicilio señalado es el domicilio fiscal del suscrito, tal y como se acredita en términos del RFC que se anexa, y que el suscrito se dedica como persona física una actividad empresarial y que anteriormente hasta hace un años aproximadamente la empresa buscada se encontraba en dicho domicilio, siendo este el motivo por el cual creo que el personal administrativo erróneamente recibió la notificación de la queja de referencia, por tal motivo y atendiendo a la buena fe del suscrito se vio en la necesidad de comunicarse a través de sus asesores legales vía telefónica al número 5554313010, siendo atendidos por la licenciada Marlene Rodríguez, a efecto de hacerle del conocimiento la situación legal antes señalada, y atendiendo a que en la notificación de queja se señala como apercibimiento que de no acudir la audiencia de conciliación se

tendrán por ciertos los actos imputados, por tal motivo es que se le hizo del conocimiento de la funcionaria del CONAPRED la situación de que no se podía comparecer ya que actualmente no existe la empresa buscada, y no se tiene la documentación idónea para comparecer como apoderado legal o representante legal de la empresa que no existe, por tal motivo se hizo del conocimiento que el único patrón existente en dicho domicilio es el suscrito y que de dicha situación la hoy quejosa tiene pleno conocimiento ya que con antelación y atendiendo a que el conflicto con ella deriva de una situación de carácter laboral se tuvo audiencia de conciliación con ella en la PROFEDET, en donde se compareció a nombre del suscrito y se exhibió la documentación procedente que en materia laboral se hizo valer ante la Junta de Conciliación y Trabajo de la Ciudad de México, y en donde la misma quejosa exhibe senda documentación donde se observa que el suscrito la dio de alta como trabajadora y por ende es el único y exclusivo patrón de la misma, y será con quien tendrá que dirimir el conflicto laboral existente, para tal efecto me permito acompañar los siguientes documentos.

Por lo anteriormente esgrimido no omito solicitar que como se acordó con la licenciada Marlene Rodríguez solicitó se señale nuevo día y hora para llevar a cabo la celebración de la audiencia de conciliación en donde se hará valer la documentación legal con que se cuenta el suscrito para poder acreditar que nos encontramos ante un conflicto de naturaleza puramente laboral y por ello es que la autoridad competente deberá resolver, lo anterior para todos los efectos pertinentes que haya lugar. (SIC)

4-21

D. El 12 de noviembre de 2019, mediante el oficio **COPRED/CAyE/SAJ/806/2019** se notificó la queja al C. Mauricio Hernández Rodríguez, a quien se convocó a la reunión de conciliación que establece la ley, fijándose el día 14 de noviembre de 2019.

E. En fecha 14 de noviembre de 2020, compareció en el Consejo la peticionaria ,
por motivo de la reunión de conciliación convocada por este organismo, la cual no se llevó a cabo al no comparecer la parte presunta responsable o persona alguna en su representación, por lo que se le informó que de conformidad con el artículo 92 del Estatuto Orgánico de este Consejo la reunión podrá ser diferida si alguna de las partes acredita una razón fundada para no acudir.

F. En fecha 14 de noviembre de 2019, se recibió escrito signado por el C. Mauricio Hernández Rodríguez, en el que expuso lo siguiente:

[...]

La hoy quejosa , en su momento tuvo una relación de trabajo con el suscrito y a raíz de que la misma realizó una conducta que se adecuo a lo preceptuado en el numeral 47 de la Ley Federal del Trabajo en términos de ley dio por terminada la relación laboral existente, realizando el procedimiento paraprocesal correspondiente ante la Junta Local de Conciliación y Arbitraje en donde entre otras cosas se destacó:

PRIMERO.- Que soy propietario de la negociación sita en casas grandes número 45, interior 301, Colonia Narvarte, C.P. 03020, Ciudad de México, teniendo el giro comercial de asesoría y gestoría en trámites automovilísticos, siendo el caso específicamente que con la C. , comenzó una relación laboral el día 9 de julio de 2015, siendo que se le asignó el puesto de auxiliar administrativa y el día 11 de septiembre de 2019 se dio por rescindido el contrato individual de trabajo celebrado, no pudiendo hacerle de su conocimiento la fecha y causas que motivaron la rescisión, mediante la entrega del aviso respectivo, toda vez que precisamente la causa de rescisión es la prevista en la fracción X del numeral 47 en relación con el 46 de la ley federal del trabajo que textual refiere: 5-21

Artículo 46.- El trabajador o el patrón podrá rescindir en cualquier tiempo la relación de trabajo, por causa justificada, sin incurrir en responsabilidad.

Artículo 47.- Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón:

I. Tener el trabajador más de tres faltas de asistencia en un periodo de treinta días, sin permiso del patrón o sin causa justificada.

Por lo que me veo en la necesidad de iniciar la presente vía.

SEGUNDO.-En virtud de lo anterior, dentro del término establecido en los artículos 46, 47 párrafo antepenúltimo en relación con el artículo 991 de la Ley citada, solicito se comisione al C. Actuario adscrito a esta junta a efecto de que notifique a la trabajadora , en el último domicilio que registró en la empresa, sito en: Calle nacional número 36 D 101, colonia zona centro, Alcaldía Cuauhtémoc, en la Ciudad de México, la rescisión del contrato individual de trabajo que lo vinculaba conmigo, entregándole el comunicado que se acompaña al presente documento, consistente en el aviso de rescisión del contrato laboral, mismo que contiene las causas que le dieron origen y los fundamentos legales correspondientes.

Por tal motivo es de explorado derecho que las imputaciones que se realizan en contra del suscrito son a todas luces falces y mendaces, ya que las mismas no constituyen ninguna discriminación en contra de ninguna persona y ni mucho menos de la quejosa , ya que la conducta que imputa en contra del suscrito no se adecua a lo preceptuado en el numeral 5 de la Ley para Prevenir la Discriminación del Distrito Federal, ya que el suscrito (SIC)

Por tal motivo me permito enfatizar que atendiendo a que el suscrito en todo momento se ha conducido apegado a derecho y ha cumplido cabalmente con lo estatuido en la Ley, y que al momento lo anterior se encuentra probado, no es su voluntad participar en el procedimiento conciliatorio, solicitando desde este momento que atendiendo a que la autoridad cuenta con todos los elementos de prueba para resolver a cerca de la queja que obra en su contra determine lo conducente en el sentido de que la misma deberá de dirimirse ante la autoridad laboral competente por ser procedente conforme a derecho, en el ámbito de sus atribuciones y facultades, lo anterior se determina en base a que es verdad sabida y explorado derecho que los procedimientos deben resolverse en base a los elementos de prueba que existan en el corolario y que en la especie se encuentra plenamente probado que aunque la C. realiza imputaciones las mismas no se adecuan lo descrito por la norma legal de lo que se puede constituir como una discriminación; lo anterior redunda y acredita fehacientemente el hecho de que el suscrito en ningún momento ha realizado ninguna discriminación a ninguna persona y ni mucho menos a y en su momento el suscrito solo realizó el ejercicio de una acción legal en términos de la Ley y la misma solo puede ser dirimida por la autoridad que cuente con las atribuciones y facultades correspondientes. 6-21

Lo que permite concluir que atendiendo a que la conducta del suscrito no se adecua a la hipótesis legal de lo que la ley previene como discriminación, luego entonces la conducta imputada no es discriminatoria atendiendo a que el suscrito en ningún momento realizó ninguna distinción, exclusión, restricción o preferencia que, por acción u omisión, con intención o sin ella, no sea objetiva, racional ni proporcional y tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades, cuando se base en uno o más de los siguientes motivos: el origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud o jurídica, la religión, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, el embarazo, la lengua, las opiniones, las preferencias sexuales, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma, los antecedentes penales o cualquier otro motivo; por ello es dable concluir que el suscrito no ha realizado conducta alguna que se adecue a la descripción del concepto discriminación, por ende el presente procedimiento de queja deberá de ser

resuelto donde se determine que el suscrito no es responsable de las conductas imputadas, por ser procedente conforme a derecho.

G. En vista de que la parte presunta responsable manifestó expresamente que no era su deseo participar en el procedimiento conciliatorio, por lo que, al no haberse logrado una conciliación entre las partes, el Consejo inició la etapa de investigación de los hechos de queja establecida en el artículo 79 de la Ley. En virtud de ello, se analizó el informe rendido por el C. Mauricio Hernández Rodríguez de fecha 14 de noviembre de 2019, quien anexa las siguientes documentales simples:

1. Copia simple de la carátula del carnet del IMSS de la peticionaria .
2. Copia simple del acuse ante oficialía de partes de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje de la Ciudad de México, respecto del aviso de rescisión donde el actor es Mauricio Hernández Rodríguez y el demandado es de fecha 13 de septiembre de 2019.

H. En fecha 20 de noviembre de 2019, se brindó copia simple a la peticionaria del escrito signado por el C. Mauricio Hernández Rodríguez, a fin de que rindiera sus manifestaciones y aportará los medios de prueba que considerará necesarios. 7-21

I. En fecha 5 de diciembre de 2019, se recibió en el Consejo escrito signado por la peticionaria , quien realizó las siguientes manifestaciones:

*Por mi propio derecho doy respuesta al escrito ingresado por Mauricio Hernández Rodríguez ante el COPRED en fecha 14 de noviembre de 2019.*

*Al respecto señalo que trabajé para la empresa ATV Asesores en Tramites Vehiculares México, S.A. de C.V., para la cual presté mis servicios, en todo este tiempo el dueño de la empresa fue Mauricio Hernández Rodríguez y no fue hasta el día 1 de julio de 2019 que se me dio de alta en el Seguro Social a nombre de Mauricio Hernández Rodríguez, al respecto señalo que hubo diversas irregularidades en mi alta en el Seguro Social, las cuales haré valer ante las instancias correspondientes.*

*En fecha 4 de julio del año en curso tenía programada una cirugía en el Instituto Nacional de Rehabilitación y fue ante mi insistencia en días anteriores a mi cirugía que se me volvió a dar de alta en el Seguro ya que la empresa ATV Asesores en Tramites Vehiculares México, S.A. de C.V., solo me dio un periodo de 5 meses de Seguro Social, para lo cual agrego al presente escrito copia simple de mis semanas cotizadas. (Anexo 1).*

*En este orden de ideas, respecto al punto segundo de su escrito menciona que la causa de mi despido fue por tener más de tres faltas, al respecto menciono la cronología de mis incapacidades y de mi condición de salud y también manifiesto que trabajaba con la lesión en mi hombro ya que era incomodo por tratarse de que me salía liquido ceroso y tenía que hacer varios cambios de gasas y uso de cabestrillo y mis citas ante INR me las descontaban:*

*1.- En fecha 3 de septiembre de 2019, ingresé a una segunda cirugía, en el INR. Dándome; de alta el viernes 6 de septiembre del año en curso ante el IMSS, De esta acción la notifiqué por medio de la aplicación Whats App, en la que consta los mensajes con el dueño de la empresa, donde incluso fue hasta el 6 de septiembre que se me pagó mi nómina de la quincena del 15 de agosto al 1 de septiembre, incluso solo se me pagó una parte quedándome a deber el pago completo de mi quincena. Y sabiendo ellos vía telefónica que estaba post operada y que ya contaba con incapacidades porque me dijeron que estas nuevas ausencias ya las iba a pagar el IMSS que ellos ya no se harían responsables (Anexo 2)*

8-21

*2.- En fecha lunes 9 de septiembre de 2019, el Seguro social me extendió una incapacidad por 7 días la cual venció el 13 de septiembre de 2019. Y también se ingresó un retroactivo al IMSS desde el día 03 de Septiembre, De dicha incapacidad la notifique por medio de mensaje, del cual no recibí respuesta, asimismo realice llamadas a la empresa sin que se me contestara, siendo atendida solo una vez por el dueño de la empresa quien me dijo que no podía atenderme y me colgó la llamada. (Anexo 3)*

*3.- En fecha 19 de septiembre de 2019, se me extendió otra incapacidad por 7 días, venciendo el 25 de septiembre de 2019, en este periodo se atravesó el puente del día 16 de septiembre. Como lo he manifestado antes, no se me contestaba las llamadas o los mensajes, por lo que pese a mi condición de salud y estando delicada, acudí de manera presencial a la empresa, fecha en la cual se me notifico mi despido. Anexo copia simple de mi incapacidad (Anexo 4)*

*En este sentido, quiero hacer notar a este Consejo que mi despido se suscitó estando en incapacidad.*

*La historia de mi estado de salud fue esta, en el mes de marzo de 2019, empecé con dolores, acción de la que empresa tuvo conocimiento dado que sabían que acudía con quiroprácticos, incluso se me daba permisos para acudir con un médico particular dado que no estaba dada de alta en el Seguro, la empresa me decía en ese entonces que debía de estar agradecida con los permisos que me daba.*

*Tuve un primer diagnóstico de cáncer de hueso, donde se me programo cirugía, del cual la empresa sabía de mi condición de salud, por lo que es incluso días antes de mi cirugía y ante mi insistencia de que se me otorgará mi Seguro Social se me dio de alta, ya que antes de ello yo estaba sufragando todos los gastos de medicina, consultas y estudios.*

*En mi segunda operación el dueño de la empresa me indicó que me tenía que atender en el Seguro Social ya que él no iba a sufragar esos gastos, acción que acepte, pero sin el conocimiento de mi nueva razón social y un sueldo menor al percibido registrado al IMSS y por ende se me extendieron las incapacidades correspondientes.*

*Mi condición de salud fue delicada, por lo que mi estado la notifique por mensajes y llamadas, por lo que es erróneo que la empresa argumente un supuesto abandono cuando yo me encontraba en incapacidad, aunado a que jamás me llamaron para preguntarme como estaba.*

*Por lo anteriormente manifestado solicitó se me haga justicia ya que se me despidió por mi condición de salud, toda vez que estando de incapacidad fui despedida, donde la empresa argumenta un abandono cuando no fue así, ya que como lo acredito estaba de incapacidad Y ellos tenían el conocimiento de todo mi padecimiento de meses anteriores, para esclarecer a este Consejo mi jornada de trabajo era de lunes a viernes, mi segunda incapacidad terminó el 13 de septiembre, el día 14 y 15 fue fin de semana, el día 16 de septiembre fue día festivo y en fecha 19 de septiembre se me otorgó mi tercer incapacidad la cual se me generó un retroactivo por los días anteriores y la empresa me dio de baja el 18 de septiembre de 2019, fecha en la que yo ya me encontraba de incapacidad, por lo que mi despido derivo de una conducta de discriminación.*

9-21

*También hago mención que ya no pude ser más atendida en el IMSS por que la vigencia se me termino y ya no pude ser atendida en especialidad Infectologia para que me dieran mi medicamento y más incapacidades las cuales al día de hoy sigo con atención el INR con atención ya que todavía no he sido dada de alta de mi diagnóstico y sigo cubriendo gastos de atención médica y medicamento por causa de una discriminación de salud.* (SIC)

En su escrito anexa las siguientes documentales simples:

1. Constancia de semanas cotizadas en el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS)
2. Captura de pantalla de mensajes e imagen de un depósito bancario.

3. Certificado de incapacidad temporal para el trabajo de 7 días contados a partir del día 7 de septiembre de 2019.
4. Certificado de incapacidad temporal para el trabajo de 7 días contados a partir del día 19 de septiembre de 2019.
5. Certificado de incapacidad temporal para el trabajo de 7 días contados a partir del día 26 de septiembre de 2019.
6. Certificado de incapacidad temporal para el trabajo de 7 días contados a partir del día 3 de octubre de 2019.
7. Certificado de incapacidad temporal para el trabajo de 7 días contados a partir del día 10 de octubre de 2019.
8. Certificado de incapacidad temporal para el trabajo de 7 días contados a partir del día 17 de octubre de 2019.
9. Certificado de incapacidad temporal para el trabajo de 7 días contados a partir del día 24 de octubre de 2019.
10. Certificado de incapacidad temporal para el trabajo de 7 días contados a partir del día 31 de octubre de 2019.
11. Certificado de incapacidad temporal para el trabajo de 7 días contados a partir del día 7 de noviembre de 2019.
12. Certificado de incapacidad temporal para el trabajo de 7 días contados a partir del día 14 de noviembre de 2019.
13. Referencia-contrarreferencia de fecha 29 de agosto de 2019 expedida por el Instituto Mexicano del Seguro Social.
14. Referencia-contrarreferencia de fecha 14 de noviembre de 2019 expedida por el Instituto Mexicano del Seguro Social.

10-21

## III. CONSIDERACIONES Y FUNDAMENTOS JURÍDICOS

### 1. DERECHO A LA IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN

1.1 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, condición de salud en el ámbito laboral.

[2] "Libres & iguales", de las Naciones Unidas, *"Igualdad y no discriminación"*, pag. 1

1.2 El artículo 1° 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.

1.3. 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".

1.4 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".* 11-21

1.5 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..."

1.6 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 como lo es la condición de salud, sin tomar en consideración los méritos ni las calificaciones necesarias para el puesto de trabajo de que se trate.

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

Se prohíbe toda forma de discriminación formal o de facto, entendiendo 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, identidad de género, expresión de rol de género, preferencia sexual u orientación sexual, características sexuales, edad, discapacidades, condición jurídica, social o económica, apariencia física, tono de piel, **condición de salud** mental o física, incluyendo infectocontagiosa, psíquica o cualquier otra, características genéticas, embarazo, religión, condición migratoria, de refugio, repatriación, apátrida o desplazamiento interno, solicitantes de asilo, otras personas sujetas de protección internacional y en otro contexto de movilidad humana; opiniones, identidad o afiliación política, estado civil, trabajo ejercido, por tener tatuajes, perforaciones corporales u otra alteración física, por consumir sustancias psicoactivas 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. [...](Énfasis añadido)

12-21

1.8 Sumado a lo anterior, es importante señalar que la Suprema Corte de Justicia de la Nación se ha pronunciado respecto a la discriminación y las denominadas *categorías sospechosas* relacionadas con condición de salud. A saber, para el supremo tribunal de la Nación las *categorías sospechosas* son: "aquellas categorías utilizadas para realizar tratos diferentes respecto de ciertos grupos o personas vulnerables que no resulten razonables y proporcionales, cuyo uso ha estado históricamente asociado a prácticas que tienden a colocar en situaciones de desventaja o desprotección a grupos de personas generalmente marginados y que sin ser taxativos, se encuentran contenidos en el artículo 1, último párrafo, de la Constitución Federal."[3].

## 2. DERECHO AL TRABAJO Y LA CONDICIÓN DE SALUD COMO FACTOR DE DISCRIMINACIÓN

2.1 El artículo 123 de la Constitución Federal estatuye que: "*Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil*".

2.2 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*

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

*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 reconocimiento*[4].

2.3 En consonancia con lo anterior, el artículo 11 de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, se reconoce expresamente el derecho al trabajo como todo derecho inalienable de todo ser humano; asimismo, el derecho a la protección de la salud y a la seguridad en las condiciones de trabajo.

2.4 En este sentido la OIT ha establecido que la discriminación en el empleo o y la ocupación es un fenómeno que se manifiesta en todos los entornos laborales y que no sólo atenta contra la dignidad de las personas sino que representa costos para las empresas. Por discriminación en el empleo y la ocupación se entiende la aplicación de un trato diferenciado (una exclusión, una referencia o una distinción), basada en características personales que no son relevantes para el desempeño de un determinado trabajo"[5].

2.5 Asimismo, en la Ley Federal del Trabajo en su artículo 2, indica que se debe propiciar el trabajo digno o decente en todas las relaciones laborales "Se entiende por trabajo digno o decente aquél en el que se respeta plenamente la dignidad humana del trabajador; no existe discriminación por origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales o estado civil; se tiene acceso a la seguridad social y se percibe un salario remunerador" 13-21

2.6 Cabe subrayar que la protección contra la discriminación en el empleo y la ocupación es aplicable a todos los sectores del empleo y la ocupación, tanto públicos como privados, y abarca el acceso al trabajo, ya sea por cuenta propia, asalariado o en la administración pública; la seguridad en el empleo; el acceso a la seguridad social, los servicios y prestaciones sociales, entre otras.

2.7 Adicionalmente, la Suprema Corte de Justicia de la Nación, ha establecido que se entenderá por discriminación toda distinción, exclusión o restricción que, basada, entre otras cuestiones, en condiciones de salud, tenga por efecto impedir o anular el reconocimiento o el ejercicio de los derechos y la igualdad real de las oportunidades de las personas.[6]

---

[4] Observación General 18, pag. 1

[5] Organización Internacional del Trabajo, Convenio Núm. 111, Sobre Discriminación en el empleo y ocupación.

[6] Tesis I.3°.C1 CS (10ª.) Gaceta del Seminario Judicial de la Federación, Décima Época 2015807 Tribual Colegiado de Circuito, Libro 49, Diciembre de 2017, Tomo IV. Tesis Aislada

2.8 Por su parte el artículo 6 de la Ley para Prevenir y Eliminar en 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 condición de salud, 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;*

2.9 Además, aunque no existe un ordenamiento jurídico que señale directamente una enfermedad (cáncer) como causa expresa de discapacidad –ya que no toda persona enferma tiene una discapacidad- en el presente caso, la enfermedad de la señora , al tratarse de una enfermedad grave y de larga duración, afectó su relación con su entorno social y particular, en específico su relación laboral, generando una condición de discapacidad; para sustentar lo anterior sirva la siguiente tesis aislada:

> **MODELO SOCIAL DE LA DISCAPACIDAD. AJUSTES RAZONABLES EN PROCEDIMIENTOS DE ADOPCIÓN.** Tratándose de padres con discapacidad, para que pueda otorgarse la adopción de un menor sin el consentimiento de éstos, debe demostrarse de forma clara y convincente que, de lo contrario, el menor sufrirá alguna afectación. Además, debe corroborarse que dicho daño no deriva de prejuicios o especulaciones discriminatorias. Una vez que se ha probado la afectación en estos términos, debe acreditarse adicionalmente que dicha situación no deriva de barreras sociales que puedan ser subsanadas a través de medidas alternativas. **En efecto, conforme al modelo social, la discapacidad debe ser considerada como una desventaja causada por las barreras que la organización social genera al no atender de manera adecuada las necesidades de las personas con diversidades funcionales. Con base en este paradigma, si de la situación de discapacidad se derivan limitantes para hacer frente a sus obligaciones de padre, se debe constatar que éstas no sean producto de las barreras contextuales.** Esto es, que no surjan en razón de las diversidades funcionales per se, sino de la interacción de éstas con ciertas barreras sociales. En este orden de ideas, en procedimientos de adopción, el juzgador debe verificar que las afectaciones a los derechos del menor no sean producto de barreras contextuales o sociales que puedan ser superadas por ajustes razonables. En caso de que las limitantes sean sociales, el juzgador debe tratar de encontrar alternativas que permitan a la persona con discapacidad disfrutar plenamente de su

14-21

derecho a la familia y cumplir cabalmente con sus obligaciones de padre. **(Énfasis añadido).**[7]

## 3. ANÁLISIS DE LAS EVIDENCIAS

3.1 Teniendo en consideración los estándares y criterios jurídicos expuestos, en el caso que nos ocupa, se aduce una vulneración del 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, es decir, la condición de salud de la peticionaria y la diferencia de trato adoptada por la empresa, que en el caso particular es una persona física con actividad empresarial; y **b)** si la justificación que alegó la empresa para la diferencia de trato, constituyó un acto discriminatorio que impidió a la peticionaria continuar prestando sus servicios.

3.2. Así pues, los hechos de queja referidos por la señora versan sustancialmente en que prestaba sus servicios para la empresa ATV Asesores en Trámites Vehiculares México, S.A. de C.V., sin embargo, la persona encargada de darla de alta en el Seguro Social fue el dueño de la empresa el C. Mauricio Hernández Rodríguez, teniendo una antigüedad de 4 años trabajando. 15-21

En este punto cabe destacar que el señor Hernández Rodríguez, corroboró que la peticionaria no gozó de protección social, sino hasta que su condición de salud se vio mermada derivado del diagnóstico de cáncer, es decir, después de cuatro años laborando para la referida persona.

3.3. Por su parte, el C. Mauricio Hernández Rodríguez manifestó en su escrito recibido en este Consejo el 31 de octubre de 2019, que por un error, su personal recibió el oficio COPRED/CAyE/SAJ/762/2019 dirigido al representante legal de la empresa ATV Asesores en Trámites Vehiculares México, S.A. de C.V., toda vez que dicha empresa se encontraba antes en lo que hoy es su domicilio fiscal, asimismo, en su escrito recibido en este Consejo el 14 de noviembre de 2019, en su párrafo cuarto manifestó que la C. , en su momento tuvo una relación de trabajo con él.

3.4. Derivado de lo anterior, este Consejo no requiere de mayor prueba para establecer que existió una relación de trabajo entre la peticionaria y el C. Mauricio Hernández Rodríguez, sin embargo debe destacarse, que este Consejo no realiza una calificación de las relaciones laborales, siendo ellos competencia de la autoridad laboral, limitándonos a establecer si existía un nexo que implique una relación de autoridad, poder o dominio entre las partes, por lo que al haber establecido

[7] Época: Décima Época Registro: 2010737 Instancia: Primera Sala Tipo de Tesis: Aislada Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación Libro 26, Enero de 2016, Tomo II Materia(s): Constitucional, Civil Tesis: 1a.XI/2016 (10a.) Página: 970

que el C. Mauricio Hernández Rodríguez tenía este tipo de relación, se puede determinar en su caso que la empresa ATV Asesores en Trámites Vehiculares en México, S.A. de C.V. , tendría responsabilidad en caso de que se encontraran elementos de responsabilidad, sin importar si tuviera una relación patronal.

3.5. Adicionalmente la peticionaria manifestó que el 19 de septiembre de 2019 se presentó en las instalaciones de la empresa ATV Asesores en Trámites Vehiculares México, S.A. de C.V. y/o en el domicilio fiscal del C. Mauricio Hernández Rodríguez quien es persona física con actividad empresarial, con la finalidad de entregar los documentos que justificaban sus diversas inasistencias, pero se le negó la entrada y se le informó de su despido, refiriéndosele además del inicio de la demanda por abandono de trabajo, aclarando que durante varios días estuvo de incapacidad, acción que siempre notificó a la empresa por mensajes y llamadas.

3.6 Por su parte, el C. Mauricio Hernández Rodríguez, justificó el despido de la peticionaria con base en lo señalado en la fracción X del numeral 47 de la Ley Federal de Trabajo, el cual establece que: *"Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón: [...] X. Tener el trabajador más de tres faltas de asistencia en un periodo de treinta días, sin permiso del patrón o sin causa justificada"*, por lo que inició un procedimiento paraprocesal ante la Junta Local de Conciliación y Arbitraje. 16-21

Derivado de lo anterior, a continuación, se tienen en cuenta las pruebas aportadas, mismas que obran en el expediente de queja, de las cuales se emiten las consideraciones siguientes:

a) El C. Mauricio Hernández Rodríguez, en su escrito recibido en el Consejo de fecha 14 de noviembre de 2019, manifestó: *"La hoy quejosa , en su momento tuvo una relación de trabajo con el suscrito y a raíz de que la misma realizó una conducta que se adecuo a lo preceptuado en el numeral 47 de la Ley Federal del Trabajo en términos de ley dio por terminada la relación laboral existente, realizando el procedimiento paraprocesal correspondiente ante la Junta Local de Conciliación y Arbitraje en donde entre otras cosas se destacó: PRIMERO.- Que soy propietario de la negociación sita en casas grandes número 45, interior 301, Colonia Narvarte, C.P. 03020, Ciudad de México, teniendo el giro comercial de asesoría y gestoría en trámites automovilísticos, siendo el caso específicamente que con la C. , comenzó una relación laboral el día 9 de julio de 2015, siendo que se le asignó el puesto de auxiliar administrativa y el día 11 de septiembre de 2019 se dio por rescindido el contrato individual de trabajo celebrado, no pudiendo hacerle de su conocimiento la fecha y causas que motivaron la rescisión, mediante la entrega del aviso respectivo, toda vez que precisamente la causa de rescisión es la prevista en la fracción X del numeral 47 en relación con el 46 de la ley federal del trabajo.*

Como medio de prueba anexa:

1. Copia simple del acuse ante oficialía de partes de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje de la Ciudad de México, respecto del aviso de rescisión donde el actor es Mauricio Hernández Rodríguez y la demandada es Leticia Torres Rodríguez de fecha 13 de septiembre de 2019.

En relación con este medio de prueba, este Consejo considera que dicha probanza no crea certeza de que el C. Mauricio Hernández Rodríguez desconociera la condición de salud de la peticionaria y por el contrario genera la convicción de que la referida persona tomó una decisión en razón a que la persona peticionaria tiene una condición de salud que se ha visto afectada por una enfermedad que ha disminuido sus capacidades y se ubica en un lo que se conoce como *categorías sospechosas*; dado que si bien el patrón tiene la facultad discrecional de rescindir el contrato de trabajo, esta facultad no es ilimitada, toda vez que se debe realizar una mayor protección frente a los despidos sin justa causa como lo es la enfermedad, razón por la cual era necesaria una mayor carga argumentativa y probatoria por parte del C. Mauricio Hernández Rodríguez.

Es decir, desde una perspectiva de derechos humanos, los patrones que despiden a personas cuya condición de salud es grave, como el caso de un cáncer o cualquier otra enfermedad limitante curable o no, deben de señalar con precisión las causas que justifiquen su actuar para evitar que exista la presunción de que el motivo de su acción no lo es la **discriminación** por enfermedad, pues en el presente asunto, es claro que existían justificantes legales de su auscencia y que su mismo estado de salud impaedía hacer llegar personalmente, sin embargo resulta imporobable que una persona en esa situación no quisera conservar su trabajo y existe la fuerte preunción de que no se le haya reconocido los documentos que justificaran sus inasistencias y así poder continuar laborando y recibir los servicios de salud necesarios, adecuados y suficientes para atender su estado de salud. 17-21

b) Por parte de la peticionaria , en su escrito recibido en el Consejo el 5 de diciembre de 2019, manifestó que en fecha 4 de julio de 2019 se le programó una cirugía con un diagnóstico de cáncer de hueso, motivo por el cual solicitó a su empresa se le diera de alta ante el Seguro Social, petición que fue aceptada y en fecha 1 de julio de 2019, quedó dada de alta ante el Instituto Mexicano del Seguro Social.

Como medio de prueba anexa:

1. Constancia de semanas cotizadas en el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS)

Por lo que hace a este probanza, se considera la información proporcionada por Mauricio Hernández Rodríguez, quien reconoció que desde el 9 de julio de 2015 comenzó una relación laboral con la peticionaria , sin embargo, la constancia de semanas cotizadas (documento oficial expedido por el Instituto Mexicano del Seguro Social), tiene fecha de inicio el 1 de julio de 2019, por ello, dicha prueba opera a favor de la peticionaria, pues quedó constatado que el C. Mauricio

Hernández Rodríguez realizó el trámite de alta ante el Instituto Mexicano del Seguro Social solo hasta que tuvo conocimiento de la condición grave de salud de la peticionaria, aunado que dicho precepto no fue desvirtuado o debatido, pese a que el C. Mauricio Hernández Rodríguez en todo momento tuvo conocimiento de las actuaciones del expediente de mérito.

2. Captura de pantalla de mensajes e imagen de un depósito bancario.

Respecto a dicha probanza se observa que la peticionaria hace mención de su condición de salud a su patrón alegando incluso que no le contestan las llamadas para dar seguimiento a sus incapacidades y saber el salario con el que se le dio de alta, de dicha probanza el C. Mauricio Hernández Rodríguez, no desvirtuó o debatió lo manifestado por la misma, cuando en todo momento tuvo conocimiento de las actuaciones del expediente de mérito, por lo que dicha probanza opera de manera presuncional a favor de la peticionaria.

3. Certificado de incapacidad temporal para el trabajo de 7 días con fechas 7 de septiembre de 2019, 19 de septiembre de 2019, 26 de septiembre de 2019, 3 de octubre de 2019, 10 de octubre de 2019, 17 de octubre de 2019, 24 de octubre de 2019, 31 de octubre de 2019, 7 de noviembre de 2019 y 14 de noviembre de 2019.

18-21

Este medio de prueba es esencial para acreditar que el actuar del señor Mauricio Hernández Rodríguez pudo tener como justificación una discriminación por condición de salud, pues la peticionaria exhibió una constancia oficial expedida por la institución facultada para ello, (Instituto Mexicano del Seguro Social), en la que se acreditó que tenía justificación médica de inasistencia laboral hasta el 19 de septiembre de 2019, siendo el caso que en la constancia de semanas cotizadas de la señora , se apreció que Mauricio Hernández Rodríguez realizó el trámite de baja del Instituto Mexicano del Seguro Social el 18 de septiembre de 2019, es decir, fecha en la que la peticionaria todavía se encontraba de incapacidad médica.

4. Referencia-contrarreferencia de fecha 29 de agosto y 14 de noviembre de 2019, expedida por el Instituto Mexicano del Seguro Social.

Del referido documento, se tiene como información relevante que en el resumen clínico de referencia-contrarreferencia de fecha 29 de agosto de 2019, se informó el estado de salud de la peticionaria derivado del diagnóstico: tumoración en clavícula distal izquierda. En este documento también se describe la intervención quirúrgica de 4 de julio de 2019, por lo que dicha prueba opera a favor de la peticionaria, pues quedó constatado que su empleador sí conoció su estado de salud e incluso a sabiendas de que la enfermedad de la señora era grave y las implicaciones económicas que eso implicaba, decidió iniciar un procedimiento *paraprocesal* para despedirla.

También es de señalarse el tiempo que transcurrió desde que inició la relación laboral entra la peticionaria y el señor Mauricio Hernández Rodríguez, hasta que se le dio de alta ante el Instituto Mexicano del Seguro Social, es decir, cuatro años enlos que aparentemente, la señora no tuvo protección social que por ley debiera otorgársele, por lo que dicha situación refuerza la idea de que el actuar del señor Hernández Rodríguez tuvo como trasfondo discriminación por condición de salud dejando así a la peticionaria en una situación de desventaja pues según lo referido por esta, a partir de su despido ella misma tuvo que hacerse cargo de los gastos generados por su enfermedad.

Al respecto, 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." [...] asimismo, ha sostenido que "la eventual restricción de un derecho exige una fundamentación rigurosa, lo cual implica que las razones utilizadas para realizar la diferenciación de trato deben ser particularmente serias y estar sustentadas en una argumentación exhaustiva[8]", extremo que no se actualizó en el caso del señor Mauricio Hernández Rodríguez, ya que la base en la que justificó la terminación de la relación laboral con la peticionaria fueron las constantes inasistencias de ésta, sin embargo, es sabido que una persona enferma de cáncer requiere largos períodos de recuperación, así como una atención médica y medicamentosa especializada, por lo que despedirla con base en sus inasistencias fue desproporcionado e injustificado. 19-21

c) En consecuencia, el asunto que se analiza crea convicción para establecer que la peticionaria ha sido víctima de un acto discriminatorio, ya que se le impidió continuar prestando sus servicios por razón de su condición de salud, toda vez que el C. Mauricio Hernández Rodríguez no acreditó de manera fehaciente el desconocimiento del estado de salud de la peticionaria, aunado a que por el tipo de enfermedad (tumoración en clavícula distal izquierda) la peticionaria necesitaría de mayor tiempo para una recuperación y por ende necesitar de incapacidades, por lo que el empleador estaba obligado a crear mecanismos suficientes para una comunicación efectiva entre el patrón y el trabajador y por dicha vía dar seguimiento a la recuperación de la peticionaria, esto con relación al aviso que la peticionaria refiere haber hecho a través de la plataforma whats app y vía telefónica directamente con el responsable, quien presuntamente le dijo que no podía atenderla. En este caso, la presunción opera a favor de la peticionaria, toda vez que por su condición de salud, no puede exigirse acudir de manera personal a la empresa a exhibir su certificado de incapacidad, en este caso y otros similares, corresponde a la parte señalada como responsable acreditar que de alguna forma buscó a la parte peticionaria o que se establecieron opciones de comunicación para la misma, toda vez que tenía conocimiento de que iba a ser intervenida quirúrgicamente, y era de esperar que se ausentara de su trabajo como consecuencia de ello. No se debe olvidar que se presume que el actuar ha sido arbitrario y en consecuencia inconstitucional, a menos que se demuestre lo contrario mediante una justificación razonable que se desprenda de la carga probatoria y argumentativa y es ahí en donde el mero

[8] CrIDH. "*Caso Duque vs. Colombia*". Sentencia de 26 de febrero de 2016, p. 106.

argumento de la ausencia no se encuentra justificado cuando se ha acreditado que era del conocimiento la intervención quirúrgica de la que sería objeto.

Por lo que conforme al artículo 2 de la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación en la Ciudad de México es que este Consejo está obligado a velar por el derecho a la igualdad y no discriminación y por ende a una protección mayor a un despido sin justa causa como lo es la condición de salud, ello en razón de existir la posibilidad de que la persona tenga una imposibilidad física de seguir prestando sus servicios de manera temporal, derecho que gozan las y los trabajadores, no solo por el hecho de ser trabajadores, sino por ser personas.

En ese orden de ideas, este Consejo se encuentra obligado a considerar la presunción reforzada existente a favor de las víctimas, que como ya se mencionó exige una carga argumentativa y probatoria mayor a cargo de quien es señalada como responsable, que justifique de manera razonable y suficiente ante autoridad competente que la **presunción de la vulneración** del derecho a la no discriminación, no es tal; es decir, que la separación de sus funciones no obedece a la condición de salud de la peticionaria, lo cual sería abiertamente inconstitucional.

20-21

Por lo anteriormente señalado, el Coordinador de Atención y Capacitación del Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México, personalidad que tengo debidamente acreditada bajo el nombramiento otorgado por la Mtra. Geraldina González de la Vega Hernández Presidenta del Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México, con las facultades derivadas del artículo 37 fracciones XXIII, 54,79, 80, 81 de la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México, y 24, fracción I, II y III del Estatuto Orgánico del Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México, respecto a los hechos imputados a la persona física **Mauricio Hernández Rodríguez**, como propietario del giro comercial de asesoría y gestoría en trámites automovilísticos, denunciados en el expediente **COPRED/CAyC/Q-237-2019**;

**RESUELVE**

**PRIMERO**. Con fundamento en el artículo 82 y 83 de la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación en 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. -** Con fundamento en el artículo 82 de la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación en la Ciudad de México, como medida para evitar una repetición el C. Mauricio Hernández Rodríguez

deberá tomar un taller de capacitación y sensibilización con contenidos temáticos en materia de igualdad y no discriminación.

Para tal efecto se brindan los datos de contacto a la Subdirección de Educación de la Coordinación de Atención y Educación del Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México con el fin de desarrollar un plan de capacitación continuo, para el desarrollo de dicho punto se deberá entablar comunicación al correo vcarranza.copred@gmail.com con la Licenciada Verónica Carranza Subdirectora dde Educación de este Consejo.

**TERCERO. -** Con fundamento en el artículo 83 de la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación en la Ciudad de México, dese vista la presente Opinión Jurídica a la Autoridad Laboral para el trámite que corresponda.

**CUARTO.-** Con fundamento en el artículo 54 de la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación en 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. 21-21

No omito mencionar que de conformidad con lo dispuesto por el artículo 84 de la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación en la Ciudad de México podrá interponer recurso de inconformidad en los términos 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.

CONSEJO PARA PREVENIR Y ELIMINAR LA DISCRIMINACIÓN DE LA CIUDAD DE MÉXICO COPRED

**Lic. Alfonso García Castillo**
**Coordinador de Atención y Capacitación**
**Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México**

Ciudad de México, 26 de octubre de 2021