



GOBIERNO DE LA
CIUDAD DE MÉXICO

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



2023
AÑO DE
Francisco
VILLA
EL REVOLUCIONARIO DEL PUEBLO

OPINIÓN JURÍDICA
COPRED/OJ/07/2023

Expediente: COPRED/CAyE/ATO-000540-2022

Persona peticionaria y agraviada: [REDACTED]

Persona señalada como responsable a quien se atribuye el acto discriminatorio:

Radiomovil Dipsa, S.A. de C.V.

Motivo de discriminación: Condición de salud y Género.

En la Ciudad de México, a 4 de agosto de 2023, el Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México emite la siguiente:

1

OPINIÓN JURÍDICA

A través de la cual se resuelve el expediente de queja **COPRED/CAyE/ATO-000540-2022**, que se inició por la queja presentada por [REDACTED], en contra de la moral Radiomovil Dipsa, S.A. de C.V.

I. HECHOS Y TRÁMITE DE LA QUEJA

a) En fecha 9 de mayo de 2022, mediante escrito, la persona peticionaria [REDACTED] denunció presuntos actos de discriminación en su agravio por parte de la moral Radiomovil Dipsa, S.A. de C.V., el cual dio origen al expediente **COPRED/CAyE/ATO-000540-2022**. En dicho escrito manifestó, entre otras cosas, lo siguiente:

(...) mi jefe inmediato era Juan Carlos González Becerril, quien se desempeña en aquella compañía como jefe de fraude por suscripción, y que recientemente, había ocupado el cargo (marzo de 2022).

El 20 de abril de 2022, aproximadamente a las 13:30 horas, encontrándome en mi lugar de trabajo, mi jefe inmediato Juan Carlos González Becerril me solicitó que bajara al cuarto piso



y buscara a la licenciada Nohemí Mohedano del Departamento de Recursos Humanos, sin especificar el asunto a tratar. Inmediatamente procedí con las instrucciones y localicé a la licenciada Nohemí Mohedano del departamento de Recursos Humanos, quien me solicitó ingresara a una sala de juntas del piso 4, para tratar un asunto laboral. Una vez en la sala, sin ningún testigo presente, y a puerta cerrada, procedió a una breve presentación en donde manifestó ser Nohemí Mohedano y pertenecer al área de relaciones laborales, la cual se encarga de ver irregularidades de los trabajadores. Manifestando que la empresa daría por terminada la relación laboral por supuestas “inconformidades en la asignación de mi trabajo”.

(...) En marzo de 2022, la vacante fue ocupada por Juan Carlos González Becerril, quien se rehusó a tomar las actividades del puesto de “Jefe de fraude por Suscripción”, y las cuales, habían sido reasignadas de forma equitativa al equipo de trabajo, en octubre 2020, a raíz de la renuncia del jefe inmediato anterior “Melissa Garza Hernández”.

A partir de su incorporación oficial (marzo 2022) al departamento de fraude por suscripción de “Juan Carlos González Becerril”, sufrí un incesante hostigamiento laboral de mi jefe inmediato: el aislamiento social, la exclusión, establecimiento de plazos imposibles de cumplir en las cuotas de trabajo previamente establecida, así como el cambio de actividades, asignándoseme labores de otras áreas y actividades distintas al perfil de puesto; por todo ello presumo, que las acciones de Juan Carlos González Becerril, representan una táctica mal intencionada, para perturbar el ejercicio de mis labores, impidiéndome permanecer en mi trabajo y lo cual derivó en un despido injustificado.

(...) El 17 de marzo de 2022, las compañeras (...) corrían rumores acerca de mi permanencia en el área. Concretamente comentaron que por fin se iban a deshacer de mí, pero que las tenía preocupadas las actividades que dejaba (...).

El 15 de marzo mediante correo institucional, se nos informó a todos los empleados, que la etapa de consulta de los resultados de desempeño se encontraba disponible. Por tal motivo procedí a dar seguimiento a mi evaluación, la cual, resultó incongruente (...).

(...) Con fecha 30 de marzo de 2022, fui notificada por Juan Carlos González Becerril (jefe) que, como parte de una supuesta fusión entre las áreas de fraude y control interno, me tendría que incorporar a auditorías foráneas para realizar el trabajo propiamente del área de Control Interno. Sin embargo, no se me eximiría de las actividades propias de mi puesto como Auditor de Fraude por Suscripción, por lo que tendría un doble mando y dos trabajos distintos que realizar. Por tal hecho, solicite a mis superiores jerárquicos notificaran al licenciado Armando Chávez (Gerente de Control Interno), mi condición de salud, con el único objetivo de no tener inconvenientes con las fechas de viaje y las citas en el IMSS.

La respuesta que obtuve del jefe Juan Carlos González Becerril fue la siguiente: “(...) no deberíamos de estar discutiendo estos temas (...)” “(...) por 4ta vez, te pido que no molestemos ni a Sergio o a Jorge (...)”



Asimismo, la peticionaria manifestó lo siguiente:

(...) también, solicito de manera respetuosa, que mi caso sea tratado desde una perspectiva de género, en virtud de que los hostigadores (superiores jerárquicos), son de sexo masculino (...).

A raíz de un raro padecimiento denominado "██████████" (██████████), el cual, me aqueja desde hace varios años, fui objeto de constantes agresiones, violencia psicológica y discriminación, -de forma recurrente-, por parte de los superiores jerárquicos y compañeros de trabajo, cuyos actos expongo a continuación:

- *Burlas, humillaciones constantes, y críticas negativas e incesantes motivadas por mi condición de salud.*
- *Hostigamiento laboral fomentado por parte de los superiores jerárquicos.*
- *Los actos de exclusión por parte de mis compañeros trascendieron a las actividades extralaborales, como festejos de cumpleaños, comidas de fin de año, etc.*
- *Exclusión por parte de mis compañeros y jefe inmediato, en temas propios del trabajo desarrollado.*
- *Asignación de labores distintas a las especificadas en mi perfil de puesto.*
- *Obstaculización de mi desarrollo y/o crecimiento profesional.*
- *Provocar la confronta con los compañeros de trabajo.*
- *La exhortación a promover el recurso de jubilación, por mi enfermedad.*
- *Evaluación de mi trabajo y desempeño de forma inequitativa o sesgada.*
- *Trato notoriamente distintivo, en razón de género.*
- *Amplificación y dramatización de manera injustificada de una falta ortográfica intrascendente.*
- *La descalificación en privado y en público de cualquier cosa trascendente o intrascendente que informaba a los superiores jerárquicos.*
- *Incremento injustificado de la cuota de trabajo establecida.*
- *Aislamiento social.*

b) Con el fin de documentar la queja presentada por la peticionaria ██████████, en fecha 12 de julio del presente año, a través del oficio COPRED/CAyE/SAJ/354/2022, se solicitó un informe a la moral presunta responsable Radiomovil Dipsa, S.A. de C.V.

c) En fecha 3 de agosto de 2022, a través del representante legal, dicha empresa solicitó a este Consejo ampliación del término que se le otorgó para rendir su informe, lo cual le fue concedido el 19 de agosto de 2022.

d) El 19 de agosto de 2023, a través del correo electrónico de este Consejo se recibió el informe que le fue requerido a la mencionada empresa, suscrito por Berenice Godoy Ramos, Representante Legal, en el que expuso, entre otras cosas, lo siguiente:



(...) lo cierto es que se desconocen las causas por las cuales la peticionaria se dejó de presentar en su lugar de trabajo el cual desempeñaba con mi representada; sin embargo, se aclara que la hoy peticionaria instó procedimiento judicial en materia laboral (...) se manifiesta que las diferencias de la aquí peticionaria devienen de temas meramente laborales, y no así de una conducta discriminatoria como lo manifiesta la peticionaria (...).

e) A solicitud de la persona peticionaria [REDACTED], en fecha 2 de septiembre de 2022, a través del oficio COPRED/CAyE/SAJ/466/2022, se le canalizó a la Dirección del Seguro de Desempleo en la Secretaría del Trabajo y Fomento al Empleo de esta Ciudad, con la finalidad de que fuera incorporada al Programa del Seguro de Desempleo de la Ciudad de México.

f) Con fecha 11 de noviembre de 2022, a petición de la moral presunta responsable, mediante correo electrónico se le envió el oficio de solicitud de informe que este Organismo le formuló.

g) A través de correo electrónico de fecha 24 de noviembre de 2022, la peticionaria aportó información complementaria, así como diversos audios, de cuya inspección por parte de personal de este Consejo, destaca el que se transcribe a continuación:

"(...) audio en el cual Juan Carlos González Becerril me recrimina haber acreditado mayor productividad de conformidad con el artículo 159 de la Ley Federal del Trabajo para solicitar concursar por la vacante, argumentando mi beneficio personal (...)."

h) Mediante oficio COPRED/CAyE/SAJ/738/2022, de fecha 9 de diciembre de 2022, se solicitó a la empresa Radiomovil Dipsa, S.A. de C.V., lo siguiente: 4

- a) Si cuentan con protocolos relativos a casos de violencia laboral y discriminación. De ser el caso, le pido remita copia simple y legible de los mismos. De igual manera, indique de qué forma se hacen del conocimiento al personal que labora en esa empresa.
- b) Si a la fecha existen investigaciones o procedimientos por malos tratos o violencia laboral en contra de C. Juan Carlos González Becerril.
- c) Fecha en la cual se dejó de presentar a laborar la peticionaria [REDACTED], en consecuencia, si esto se hizo de conocimiento de alguna autoridad. Asimismo, si existió algún contacto con dicha persona, a fin de saber los motivos de su salida.

i) En respuesta al comunicado citado en el inciso anterior, el 11 de enero de 2023, a través de correo electrónico se recibió escrito suscrito por Berenice Godoy Ramos, representante legal de la moral Radiomovil Dipsa, S.A. de C.V., en el que manifestó lo siguiente:

(...) a la fecha no existen investigaciones o procedimientos por malos tratos o violencia en contra de Juan Carlos González Becerril.



La hoy peticionaria dejó de presentarse en su lugar de trabajo, con fecha 21 de abril de 2022, dicha situación no fue hecha del conocimiento de ninguna autoridad y tampoco se mantuvo contacto con ella a fin de conocer los motivos de su ausencia.

j) El 2 de enero de 2023, la peticionaria presentó en el que aportó diversos audios relacionados con su despido injustificado, de fecha 20 de abril de 2022, así como la transcripción de estos. Para efectos de documentación del presente asunto, personal de este Consejo realizó la inspección de los audios, en la cual se corroboró el contenido de las transcripciones presentadas por la peticionaria, las cuales son como sigue:

AUDIO 1 (Extracto)

██████████ - *¿La señorita Nohemí Mohedano? Nohemí Mohedano, - Si.*

██████████. — *Me indicaron que bajara con usted. Nohemí Mohedano, - Si permíteme,*
██████████.

Nohemí Mohedano, - mucho gusto conocerte, mira, ahora sí que pertenezco al área de relaciones laborales, entonces parte de nuestras funciones como área, pues, son ver cuestiones de las irregularidades de los trabajadores, entonces, pues desafortunadamente, nos pasaron una de las irregularidades de las cuales, pues tú ya sabes que tenemos muchas normas aquí.

██████████. — *sí.*

Nohemí Mohedano, - ¿cuántos años tienes en la empresa?

██████████. — *15*

Nohemí Mohedano, - 15, el tiempo suficiente como para que veas que, en realidad, pues, las normas se convierten en reglas y hay procesos, procedimientos que como empleados tenemos que apegarnos a la empresa.

██████████. — *es correcto.*

Nohemí Mohedano, - entonces aquí, lo que nos pasaron...en tu caso... ¿estás como auditor de fraude por suscripción?

██████████. — *es correcto, sí.*

Nohemí Mohedano, - entonces aquí, nos comentan lo siguiente, así que te lo leo textualmente. ██████████. — por favor, sí.

Nohemí Mohedano, - dice: ES DEBIDO A LAS INCONFORMIDADES CON LA ASIGNACIÓN DE TU TRABAJO, QUÉ HAS TENIDO ASÍ QUE INCONFORMIDADES.



AUDIO 2 (Extracto)

Nohemí Mohedano, - ¡ay flaquita!, me da mucha pena, pues ahorita ya la indicación que tengo, pues, es que la empresa determinó dar por terminada la relación laboral contigo.

AUDIO 3 (Extracto)

Nohemí Mohedano, - ahorita vas a ir a tu lugar flaquita.

■■■■■■■■■■. - ¿Voy a ir a qué?

Nohemí Mohedano, - a tu lugar, a recoger tus cosas y ahorita voy a pedir a una persona que te acompañe.

■■■■■■■■■■. - Sí.

k) Con fecha 8 de marzo del presente año, este Consejo emitió acuerdo en el que se determinó el cierre de investigación del expediente COPRED/CAyE/Q-000-2022.

l) El 9 de marzo de 2023, a través del oficio COPRED/CAyE/SAJ/194/2023, se notificó a la empresa Radiomovil Dipsa, S.A. de C.V., lo asentado en el punto anterior.

m) En fecha 10 de marzo de 2023, a través del oficio COPRED/CAyE/SAJ/196/2023, se notificó a la C. ■■■■■■■■■■ el cierre de investigación.

II. COMPETENCIA

Dada la naturaleza jurídica de los asuntos que por disposición legal competen al Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México, particularmente, la defensa de los derechos humanos a la igualdad y no discriminación, resultan aplicables los criterios de competencia emitidos por la máxima autoridad en el Sistema Interamericano de Derechos Humanos, como lo es la Corte Interamericana de Derechos Humanos, los cuales se describen a continuación:

i) Competencia *ratione personae*. Debido a que la generalidad de la legislación de la Ciudad de México es de observancia general, el COPRED es competente para conocer hechos presuntamente constitutivos de discriminación atribuidos a personas particulares físicas y morales con asentamiento en la Ciudad capital, así como a personas servidoras públicas de la administración pública local, cometidos en contra de las personas que habitan o transitan en la Ciudad de México, de conformidad con los artículos 33.1 de la Constitución Política de la Ciudad de México; 2, 11 fracción II, 16 fracción IX, 44 fracción I y 54 de la Ley Orgánica del Poder Ejecutivo y de la Administración Pública de la Ciudad de México, así como 1, 33 y 60 de la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México; 1, 3 y 51 del Estatuto Orgánico del COPRED, toda vez que el Consejo forma parte de la Administración Pública de la Ciudad de México y es un organismo descentralizado sectorizado a la Secretaría de Inclusión y Bienestar Social de la Ciudad de México, con personalidad jurídica y patrimonio propios;



para el desarrollo de sus atribuciones, el Consejo goza de autonomía técnica y de gestión; de igual manera, para llevar a cabo los procedimientos de reclamación o queja establecidos en la Ley.

II) Competencia *ratione materiae*. Toda vez que las atribuciones del COPRED se circunscriben a lo ordenado por los artículos 1° de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 4.C.1.2 y 11 de la Constitución Política de la Ciudad de México; 34 fracción III de la Ley Orgánica del Poder Ejecutivo y de la Administración Pública de la Ciudad de México; 5, 35 fracciones V y VI, 37 fracciones XXIII, XXIX y XXXII, 53, 54, 68, 72, 79, 80, 82, 83 y 83 bis de la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México (en adelante la Ley o la LPEDCM); 6 fracciones VI y VII, 51, 52, 63, 70, 99, 100, 101 y 102 del Estatuto Orgánico del COPRED. Con fundamento en las disposiciones citadas cabe destacar que el Consejo tiene, entre sus objetivos y facultades, conocer e investigar presuntos actos de discriminación cometidos por particulares y autoridades o personas servidoras públicas en el ejercicio de sus funciones o con motivo de ellas, mediante los procedimientos de queja y reclamación, respectivamente; asimismo, emitir opiniones jurídicas en los procedimientos de queja y reclamación derivados de actos, omisiones y prácticas discriminatorias, en la que se formularán recomendaciones para evitar su repetición, a quien omita el cumplimiento de dicha Ley; también, emitir opiniones consultivas a solicitudes relacionadas con el derecho fundamental a la no discriminación que formulen instituciones, personas físicas o morales, grupos, comunidades u organizaciones de la sociedad civil.

III) Competencia *ratione temporis*. De conformidad con los artículos 59 de la LPEDCM y 61 del Estatuto Orgánico del COPRED, las reclamaciones y quejas ante el Consejo podrán admitirse dentro del plazo de un año, contado a partir de que se tenga conocimiento de las conductas discriminatorias; dicho plazo será ampliado en los supuestos en los que el acto discriminatorio sea continuo o en los casos en que, a juicio del Consejo, por su relevancia o gravedad deba ser ampliado, mediante acuerdo fundado y motivado.

IV) Competencia *ratione loci*. En atención a que las personas habitantes y transeúntes de la Ciudad de México están bajo la jurisdicción de la Jefatura de Gobierno Local, respecto de la cual el COPRED es un organismo descentralizado sectorizado a la Secretaría de Inclusión y Bienestar Social; además de que su legislación que rige la entidad es de aplicación general, particularmente la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México, la cual en su artículo 1° establece que sus disposiciones son de orden público, interés social y observancia general en la Ciudad de México.

Por cuanto hace a las facultades de la Coordinación de Atención y Educación del COPRED, es el área de ejecución del mandado legal del Consejo, cuya actuación está sustentada, además de los artículos aplicables antes citados, en los siguientes: 38 fracción I, 45 fracción IX, 54 bis primer párrafo y 55 primer párrafo de la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México; 8 fracción I, 9 fracción I, 14 fracción V, 23 inciso a) y 24 fracciones II, III y V del Estatuto Orgánico del COPRED.

Ahora bien, del análisis de los criterios antes expuestos en materia de competencia del COPRED en relación con el caso que nos ocupa, se tiene como resultado lo siguiente:

a) Respecto a la competencia *ratione personae*, la peticionaria [REDACTED] denunció, a petición de parte mediante escrito, ante este Consejo presuntos actos de discriminación en su agravio,



atribuidos a la moral Radiomovil Dipsa, S.A. de C.V., a quien le es aplicable la legislación de la Ciudad de México, pues su domicilio se ubica en la Alcaldía Miguel Hidalgo de esta entidad.

b) Con relación a la competencia *ratione materiae*, los hechos denunciados se refieren a la presunta violación a los derechos a la igualdad y no discriminación, cuya prohibición se encuentra prevista principalmente en los artículos 1° de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 4.C.2 de la Constitución Política Local, y 5 de la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México.

c) En cuanto a la competencia *ratione temporis*, de acuerdo con los hechos expuestos por la persona peticionaria, los hechos que atribuye a la moral Radiomovil Dipsa, S.A. de C.V., tuvieron lugar durante los meses de marzo y abril de 2022, motivo por el cual con fecha 9 de mayo de 2022 solicitó la intervención del COPRED para investigar tales acontecimientos, lo que motivó la apertura del expediente **COPRED/CAyE/ATO-000540-2022**. Luego entonces, este Consejo tiene competencia para conocer el asunto de referencia toda vez que la petición fue formulada dentro del plazo que establecen los artículos 59 de la LPEDCM y 61 del Estatuto Orgánico del COPRED.

d) Por lo que se refiere a la competencia *ratione loci*, como ha quedado asentado líneas supra, los hechos denunciados por la C. [REDACTED] ocurrieron en las instalaciones del que era su centro de trabajo Radiomovil Dipsa, S.A. de C.V., con domicilio en la Alcaldía Miguel Hidalgo de la Ciudad de México, por lo que surte la competencia de este Consejo para conocer el asunto.

En este tenor, el Consejo es competente para conocer, investigar y resolver los hechos que dieron origen al expediente **COPRED/CAyE/ATO-000540-2022**; en consecuencia, de conformidad con el artículo 82 de la Ley¹, 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 determinar emitir la presente opinión jurídica con fundamento en los artículos 82, 83 y 83 bis de la Ley, así como 100 y 101 del Estatuto Orgánico del COPRED en los términos siguientes:

III. FUNDAMENTO JURÍDICO

DERECHO A LA IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN

1. A nivel internacional, el derecho a la igualdad y no discriminación, se encuentra reconocido, entre otros instrumentos, en los artículos 1, 2 y 7 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos; 2.1, 3 y 26 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos; 2.2 y 3 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales; 1 de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de

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.



Discriminación Contra la Mujer; 1 y 11 de la Declaración sobre la Eliminación de la Discriminación Contra la Mujer; 1 del C111 Convenio sobre la Discriminación (empleo y ocupación), de la Organización Internacional del Trabajo (OIT); 3 inciso l) y 45 inciso a) de la Carta de la Organización de los Estados Americanos; II de la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre; 1.1 y 24 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos; 3 del Protocolo Adicional de la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales "Protocolo de San Salvador", y 6.a de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer "Convención de Belém do Pará".

2. En relación con el marco jurídico internacional antes citado, resulta necesario mencionar que 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*".

4. Toda vez que el caso que nos ocupa está relacionado con el derecho al trabajo, reviste importancia mencionar que 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 trabajo².

5. También, cabe destacar lo previsto en el artículo 6.a de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer "Convención de Belém do Pará", como sigue:

El derecho de toda mujer a una vida libre de violencia incluye, entre otros:

a. el derecho de la mujer a ser libre de toda forma de discriminación, y

(...)

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

² Organización Internacional del Trabajo, Convenio Núm. 111, Sobre Discriminación en el empleo y ocupación.



7. En ese sentido, la Corte Interamericana de Derechos Humanos (Corte IDH) ha vinculado estos dos conceptos en un principio que tiene valor jurídico de *ius cogens*:

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

[Asimismo,] el principio fundamental de igualdad y no discriminación, revestido de carácter imperativo, acarrea obligaciones erga omnes de protección que vinculan a todos los Estados y generan efectos con respecto a terceros, inclusive particulares.³

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

9. En el ámbito federal, 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 de discriminación que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas.

10. Congruentemente con el artículo constitucional antes mencionado, el artículo 4° prevé el derecho a la igualdad ante la ley de la mujer y el hombre.

11. Asimismo, sirven de sustento de los derechos en comento los artículos 1, 2, 5 y 6 de la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres; 5 fracciones IV, VIII, IX y X de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, y 4 fracción I, del Reglamento de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.

12. Respecto del contenido de los artículos mencionados en el párrafo precedente, es importante citar lo que se entiende por discriminación en términos del artículo 5 fracción II de la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, en el cual a la letra se lee:

Discriminación. *Toda distinción, exclusión o restricción que, basada en el origen étnico o nacional, sexo, edad, discapacidad, condición social o económica, condiciones de salud,*

³ Corte IDH, Condición Jurídica y Derechos de los Migrantes Indocumentados, Opinión Consultiva OC-18/03 del 17 de septiembre de 2003, serie A, núm. 18, párr. 173.



embarazo, lengua, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otra, tenga por efecto impedir o anular el reconocimiento o el ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades de las personas.

(El énfasis es nuestro).

13. Acorde con los instrumentos internacionales y con la legislación federal antes citadas, la Constitución Política de la Ciudad de México reconoce los derechos humanos inherentes a toda persona, de tal manera que el artículo 3º establece los principios rectores de dicha constitución, entre ellos, los siguientes: la dignidad humana, el respeto a los derechos humanos, la defensa del Estado democrático y social, el diálogo social, la cultura de la paz y la no violencia, el desarrollo económico sustentable y solidario con visión metropolitana, la más justa distribución del ingreso, la dignificación del trabajo y el salario, la erradicación de la pobreza, el respeto a la propiedad privada, la igualdad sustantiva, la no discriminación, la inclusión, la accesibilidad, el diseño universal, la preservación del equilibrio ecológico, la protección al ambiente, la protección y conservación del patrimonio cultural y natural.

14. Conforme al artículo 5 de la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México:

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).

DERECHO AL TRABAJO

15. El derecho al trabajo es un derecho fundamental y esencial para el ejercicio de otros derechos humanos, además de constituir un derecho inherente a la dignidad humana. Es decir, toda persona



tiene derecho al trabajo para vivir con dignidad, pues constituye el medio esencial para lograr la satisfacción de necesidades básicas tanto individuales como familiares y tender a mejores condiciones de vida.

16. En ese orden de ideas, los derechos humanos laborales están constituidos por los derechos a la seguridad social, **la permanencia en el empleo**, a ser indemnizado en caso de despido sin causa justa o legal, a un salario, a la vivienda, a la capacitación y adiestramiento, a una jornada máxima laboral, al reparto de utilidades, a la asociación profesional, a la sindicación, entre otros.

17. Por ende, este derecho está protegido, en el ámbito internacional, por los artículos 23 y 24 de la Declaración Universal de Derechos Humanos; 6 y 7 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales; 11 de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer; 10 de la Declaración sobre la Eliminación de la Discriminación Contra la Mujer; 34 inciso g) y 45 inciso b) de la Carta de la Organización de los Estados Americanos; XIV y XXXVII de la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre, y 6 y 7 del Protocolo Adicional de la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales "Protocolo de San Salvador".

18. De los instrumentos internacionales mencionados, cabe citar lo que establece el artículo 45 inciso b) de la Carta de la Organización de los Estados Americanos, en el cual se lee literalmente:

b) El trabajo es un derecho y un deber social, otorga dignidad a quien lo realiza y debe prestarse en condiciones que, incluyendo un régimen de salarios justos, aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia, tanto en sus años de trabajo como en su vejez, o cuando cualquier circunstancia lo prive de la posibilidad de trabajar;

12

19. En el ámbito federal, el derecho al trabajo tiene como marco jurídico los artículos 1, 5 y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 2 de la Ley Federal del Trabajo; 33 fracción IV de la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, así como 11 y 46 Bis fracción I, de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.

20. Para mayor comprensión del sustento jurídico del derecho humano al trabajo, conviene exponer que los artículos 5 y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos estatuyen, el primero "A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos.", en tanto que el segundo dice: "Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil".

21. También, es de gran importancia destacar lo que se entiende por trabajo digno o decente e igualdad sustantiva de conformidad con el artículo 2, párrafos segundo y quinto, respectivamente, de la Ley Federal del Trabajo, el cual a la letra establece:

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; se recibe capacitación continua para el incremento de la productividad con beneficios compartidos, y se cuenta con condiciones óptimas de seguridad e higiene para prevenir riesgos de trabajo.

(...)

La igualdad sustantiva es la que se logra eliminando la discriminación contra las mujeres que menoscaba o anula el reconocimiento, goce o ejercicio de sus derechos humanos y las libertades fundamentales en el ámbito laboral. Supone el acceso a las mismas oportunidades, considerando las diferencias biológicas, sociales y culturales de mujeres y hombres.

(Énfasis agregado).

22. Por lo que hace a la competencia de la Ciudad de México, el derecho al trabajo tiene como fundamento jurídico los artículos 3.2.a) y 10 apartado B de la Constitución Política Local; 26 y 63 de la Ley Constitucional de Derechos Humanos y sus Garantías de la Ciudad de México.

23. Al efecto, es importante citar lo dispuesto por el artículo 10, apartado B, número 2, de la Constitución Política de la Ciudad de México, que a la letra dice:

En la Ciudad de México todas las personas gozan de los derechos humanos en materia laboral reconocidos por la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, los tratados e instrumentos internacionales, esta Constitución y las leyes que de ella emanen.

24. Asimismo, es de destacar lo previsto en el artículo 6, fracción III, de la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México, mismo que en concordancia con su similar 5, protege el derecho al trabajo de las personas, 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;

(...)

(Énfasis agregado).

25. 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.



DERECHO AL MÍNIMO VITAL

26. Tomando en cuenta que el derecho al trabajo es fundamental para vivir con dignidad, toda vez que constituye el medio esencial para lograr la satisfacción de necesidades básicas individuales y familiares, así como para tender a mejores condiciones de vida, está íntimamente ligado con el **derecho al mínimo vital o mínimo existencial**, entendido como *“el derecho de todo ser humano a percibir un ingreso mínimo que le permita subsistir satisfaciendo sus necesidades básicas.”*⁴

27. Respecto al fundamento legal del derecho al mínimo vital en derecho internacional lo constituyen, entre otros instrumentos, los artículos 22, 23 y 28 de la Declaración Universal de Derechos Humanos; 1, 2 y 5 del Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales; así como 7, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17 y 18 del Protocolo Adicional de la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales “Protocolo de San Salvador”.

28. En México el derecho al mínimo vital se encuentra implícitamente demarcado por los artículos 1º, 3º, 4º, 6º, 13, 25, 27, 31 fracción IV y 123 de la Constitución Política federal, toda vez que no contiene disposición explícita sobre ese derecho.

29. Sin embargo, es de destacar que la Constitución Política de la Ciudad de México, en su artículo 9.A.2 sobre el derecho a la vida digna, incluye el derecho al mínimo vital al establecer *“Todas las personas tienen **derecho a un mínimo vital para asegurar una vida digna** en los términos de esta Constitución.”* (Énfasis agregado). Dicha disposición la complementa el artículo 17 apartado A, numeral 1, inciso g), el cual habla de la legislación y mecanismos como programas sociales y transferencias monetarias, entre otros que se consideren necesarios, para hacer efectivo este derecho.

30. Por su parte, la Suprema Corte de Justicia de la Nación sostiene que el **derecho al mínimo vital** *“ha sido concebido como un derecho fundamental que se apoya en los principios del Estado social de derecho, la dignidad humana, la solidaridad y la protección de ciertos bienes constitucionales.”*⁵

31. De la misma manera, la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha emitido diversos criterios en torno al derecho al mínimo vital, entre ellos el que se cita a continuación:

MÍNIMO VITAL. CONFORME AL DERECHO CONSTITUCIONAL MEXICANO Y AL INTERNACIONAL DE LOS DERECHOS HUMANOS, SE ENCUENTRA DIRIGIDO A SALVAGUARDAR LOS DERECHOS FUNDAMENTALES DE LAS PERSONAS FÍSICAS Y NO DE LAS JURÍDICAS.

El derecho al mínimo vital se fundamenta en la dignidad humana, la solidaridad, la libertad, la igualdad material y el Estado social, al considerar que las personas, para gozar plenamente de su libertad, necesitan un mínimo de seguridad económica y de la satisfacción

⁴ Soto Carrazco, José y Aguirre Hernández, Christian Norberto, (octubre de 2018-marzo de 2019). *El derecho humano al mínimo vital y su aplicación al sistema jurídico-laboral mexicano*. Revista de investigación en Derecho, Criminología y Consultoría Jurídica / Benemérita Universidad Autónoma de Puebla, México, 12(24), 95-109.

⁵ Soto Carrazco, José y Aguirre Hernández, Christian Norberto, Op. Cit.



de sus necesidades básicas. Por ende, constituye el derecho a gozar de unas prestaciones e ingresos mínimos que aseguren a toda persona su subsistencia y un nivel de vida digno, así como la satisfacción de las necesidades básicas. Ahora bien, en el ámbito internacional podemos encontrar algunas normas que incluyen el derecho al mínimo vital, aunque no con esa denominación. Así, la Declaración Universal de los Derechos Humanos reconoce el derecho de toda persona a un nivel de vida adecuado que le asegure, a ella y a su familia, la salud y el bienestar, en especial, la alimentación, el vestido, la vivienda, la asistencia médica y los servicios sociales necesarios (artículo 25, numeral 1); de igual manera, prevé el derecho de los trabajadores a una remuneración equitativa y satisfactoria, que asegure a la persona y a su familia una existencia conforme a la dignidad humana, y que dicha remuneración debe completarse con cualquier otro medio de protección social (artículo 23, numeral 3). En el mismo contexto, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales contiene normas que en cierta medida recogen elementos de la prerrogativa indicada pues, por una parte, desarrolla el derecho de toda persona a un nivel de vida adecuado para sí y su familia, y a una mejora continua de las condiciones de existencia (artículo 11, numeral 1); además, establece que la remuneración de los trabajadores como mínimo debe garantizar condiciones de existencia dignas para ellos y para sus familias [artículo 7, inciso a), subinciso II)]. Por lo que hace al derecho mexicano, la Primera Sala de nuestro Máximo Tribunal Constitucional estableció, en la ejecutoria que dio origen a la tesis aislada 1a. XCVII/2007, publicada en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Tomo XXV, mayo de 2007, página 793, de rubro: "DERECHO AL MÍNIMO VITAL EN EL ORDEN CONSTITUCIONAL MEXICANO.", **que el objeto del derecho al mínimo vital abarca todas las medidas positivas o negativas imprescindibles para evitar que la persona se vea inconstitucionalmente reducida en su valor intrínseco como ser humano, por no contar con las condiciones materiales que le permitan llevar una existencia digna. De lo anterior se sigue que el derecho al mínimo vital: I. Deriva del principio de dignidad humana, en concordancia con los derechos fundamentales a la vida, a la integridad personal y a la igualdad, en la modalidad de decisiones de protección especial a personas en situación de necesidad manifiesta; II. Está dirigido a los individuos en su carácter de personas físicas; III. Es un derecho fundamental no consagrado expresamente en la Carta Magna, pero que se colige a partir de la interpretación sistemática de los derechos fundamentales consagrados en sus artículos 1o., 3o., 4o., 6o., 13, 25, 27, 31, fracción IV y 123 y de los derechos a la vida, a la integridad física, a la igualdad, a la salud, al trabajo y a la seguridad social, entre otros, a través del cual se garantizan los requerimientos básicos indispensables para asegurar una subsistencia digna del individuo y su familia, no solamente en lo relativo a alimentación y vestuario, sino también en lo referente a salud, educación, vivienda, seguridad social y medio ambiente; y, IV. No puede entenderse como una protección económica únicamente, sino como una tutela vinculada con la dignidad de la persona, la integridad física, la vida y la protección de la familia. Por tanto, conforme al derecho constitucional mexicano y al internacional de los derechos humanos, el derecho al mínimo vital está dirigido a salvaguardar los derechos fundamentales de las personas físicas y no de las jurídicas⁶.**

⁶ MÍNIMO VITAL. CONFORME AL DERECHO CONSTITUCIONAL MEXICANO Y AL INTERNACIONAL DE LOS DERECHOS HUMANOS, SE ENCUENTRA DIRIGIDO A SALVAGUARDAR LOS DERECHOS FUNDAMENTALES DE LAS PERSONAS FÍSICAS Y NO DE LAS



IV. HIPÓTESIS DE INVESTIGACIÓN

32. Partiendo de los principios plasmados en la normatividad citada en el apartado anterior, particularmente en los artículos 1º, párrafo quinto, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 4.C.2. de la Constitución Política de la Ciudad de México y 5 de la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México, existe discriminación cuando se efectúa un trato desigual, no razonable o no justificado o cualquier acción con la intención de menoscabar los derechos de las personas, motivado fundamentalmente por las características personales de las que un individuo no puede desvincularse.

33. En ese orden de ideas, nos encontramos ante un caso de discriminación cuando el trato desigual que se otorga a una persona por cierta característica específica tiene como objeto o consecuencia limitar, anular, restringir o vulnerar alguno de los derechos fundamentales de la persona. Es decir, estamos frente a un acto de discriminación con significado jurídico cuando:

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

34. Por ende, a partir de los hechos descritos por la peticionaria se formula una hipótesis de investigación dentro de los límites que este Consejo tiene en razón de materia, temporalidad y territorialidad, por lo que los hechos se analizan desde la perspectiva de la competencia de este Consejo, es decir, los derechos humanos a la igualdad y no discriminación, a efecto de precisar si existen o no conductas discriminatorias que hayan tenido como consecuencia la afectación del derecho al trabajo de la persona presunta víctima.

35. En ese orden de ideas, la hipótesis de investigación del presente documento consiste en determinar si la afectación del derecho al trabajo deriva de presuntas acciones y/o conductas injustificadas relacionadas con un motivo prohibido por la ley, es decir, un nexo causal que haya motivado esas acciones y/o conductas por parte de la persona moral Radiomovil Dipsa, S.A. de C.V., y que sean contrarias a la ley, en específico la peticionaria refiere una condición de salud que motiva un ánimo en su contra y acciones que vulneran su derecho al trabajo que deriva en su despido, por lo que este consejo se abocara a analizar si esta hipótesis se ve satisfecha.

JURÍDICAS. Noveno Tribunal Colegiado en materia Administrativa del Primer Circuito. Décima Época, registro 2011316, Tribunales Colegiados de Circuito, Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Libro 28, marzo de 2016, tomo II, Materia Constitucional, Tesis: I.9o.A.1 CS (10a.), página: 1738. Amparo directo 261/2015. Astro Gas, S.A. de C.V. 13 de agosto de 2015. Unanimidad de votos. Ponente: Edwin Noé García Baeza. Secretario: Daniel Horacio Acevedo Robledo.



V. CONSIDERACIONES Y ANALISIS

36. Con base en la hipótesis formulada en el presente asunto y los fundamentos legales expuestos en el apartado correspondiente, se procede al análisis de los hechos de queja y del acervo probatorio que integran el expediente **COPRED/CAyE/ATO-000540-2022**, a la luz de los tres elementos que se requieren para estar frente a un acto de discriminación con implicaciones jurídicas, cuyo sustento son los artículos 1º, último párrafo, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 4.C.2. de la Constitución Política de la Ciudad de México y 5 de la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México, ello con estricto apego al artículo 81 de la misma Ley, es decir, “... *serán valoradas en su conjunto, de acuerdo con los principios de la lógica, la experiencia y la legalidad, a fin de que puedan producir convicción sobre los hechos denunciados.*”

37. Para tales efectos, es de gran importancia establecer los criterios relacionados con la carga de la prueba, su valoración y la determinación de los hechos probados en el caso que nos ocupa.

38. En ese orden de ideas, cobra relevancia decir que, en materia de derechos humanos y dada la naturaleza jurídica de este Consejo como defensor de los derechos humanos a la igualdad y no discriminación, así como otros derechos relacionados, los criterios de valoración de las pruebas son menos formales que en los procedimientos ordinarios establecidos en la legislación de la Ciudad de México; asimismo, la práctica de los tribunales internacionales e internos demuestra que la prueba directa, ya sea testimonial o documental, no es la única que puede legítimamente considerarse para fundar la sentencia, en el caso que nos ocupa la resolución, pues la prueba circunstancial, los indicios y las **presunciones**, pueden utilizarse, siempre que de ellos puedan inferirse conclusiones consistentes sobre los hechos.⁷

39. Con base en lo anterior, debe resaltarse que en un caso como el que se estudia, existe la presunción reforzada de que la moral Radiomovil Dipsa, S.A. de C.V., privó de su fuente de ingresos a la C. [REDACTED] por motivos de su condición de salud. En ese orden de ideas, la presunción reforzada y obliga a considerar criterios derivados de resoluciones como la emitida por la Corte Interamericana de Derechos Humanos, particularmente en el caso Granier y otros Vs. Venezuela, donde la Corte resalta que tratándose de la prohibición de discriminación por una de las categorías protegidas contempladas en el artículo 1.1 de la Convención, la eventual restricción de un derecho exige una fundamentación rigurosa y de mucho peso, **invirtiéndose, además, la carga de la prueba**, lo que significa que corresponde a la autoridad, en este caso la moral señalada como responsable, demostrar que su decisión no tenía un propósito ni un efecto discriminatorio.⁸

40. Por otra parte, este Consejo no pasa por alto dejar claro que, si bien es cierto, el fundamento jurídico citado en el presente documento en su mayoría se refiere al Estado mexicano, también lo es, que las

⁷ Cfr. Corte Interamericana de Derechos Humanos, Caso Velásquez Rodríguez Vs. Honduras, Sentencia de 29 de julio de 1988 (Fondo), Párrafos 128 y 130.

⁸ Cfr. Corte Interamericana de Derechos Humanos, Caso Granier y Otros (Radio Caracas Televisión) Vs. Venezuela, Sentencia de 22 de junio de 2015 (Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas), Párrafo 228.



personas físicas y morales forman parte del Estado; esto es, la población o elemento humano del Estado se define como “el conjunto de seres humanos que habitan un territorio”; el elemento humano del Estado Mexicano se encuentra integrado por personas físicas y morales nacionales y extranjeras.⁹ En ese orden de ideas, las empresas tienen la obligación de acatar las disposiciones legales en los ámbitos internacional, nacional y de la Ciudad de México, además, cabe decir que las leyes y reglamentos que rigen en nuestro país y a nivel local son de aplicación general. Por lo tanto, las disposiciones de la normativa citada en el apartado de FUNDAMENTO JURÍDICO del presente documento son aplicables a la moral Radiomovil Dipsa, S.A. de C.V.

41. Ahora bien, para entrar al análisis de los elementos antes aludidos a efecto de establecer si estamos o no frente a un acto de discriminación con implicaciones jurídicas, este Consejo parte de la calificación inicial de los hechos de que existe la presunción de discriminación atribuida a la moral Radiomovil Dipsa, S.A. de C.V., en agravio de la C. [REDACTED], por lo que tal comprobación se desarrolla a continuación.

1. Se comete una conducta como la negación, la exclusión, la distinción, el menoscabo, el impedimento, la restricción, o bien un trato diferente sin justificación.

42. Al efecto cabe resaltar que una distinción no conlleva *per se* a la discriminación, por lo que, al respecto, la jurisprudencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos en su Opinión Consultiva OC-18/03 de 17 de septiembre de 2003. Serie A No. 18, ha establecido la diferencia entre ambos términos al referir que:

El término distinción se empleará para lo admisible, en virtud de ser razonable, proporcional y objetivo. La discriminación se utilizará para hacer referencia a lo inadmisibles, por violar los derechos humanos. Por tanto, se utilizará el término discriminación para hacer referencia a toda exclusión, restricción o privilegio que no sea objetivo y razonable, que redunde en detrimento de los derechos humanos.

43. Con base en las premisas anteriores, en el caso en particular, de acuerdo con el acervo probatorio que obra en el expediente **COPRED/CAyE/ATO-000540-2022** la C. [REDACTED] **recibió un trato diferente sin justificación**, pues la peticionaria expuso en su escrito de queja “El 20 de abril de 2022, (...), encontrándome en mi lugar de trabajo, mi jefe inmediato Juan Carlos González Becerril me solicitó que bajara al cuarto piso y buscara a la licenciada Nohemí Mohedano del Departamento de Recursos Humanos, sin especificar el asunto a tratar. Inmediatamente procedí con las instrucciones y localicé a la licenciada Nohemí Mohedano del departamento de Recursos Humanos, quien (...) manifestó ser Nohemí Mohedano y pertenecer al área de relaciones laborales, la cual se encarga de ver irregularidades de los trabajadores. Manifestando que la empresa daría por terminada la relación laboral por supuestas ‘inconformidades en la asignación de mi trabajo’”.

44. Se califica este trato como diferenciado porque este Consejo ha hecho un análisis a partir de un contexto donde es evidente que puede haber diferencias en el ámbito profesional pero que de alguna

⁹ Disponible en <http://biblio.juridicas.unam.mx> Fecha de consulta: 28 de febrero de 2023.



forma fueron abordadas positivamente en forma previa a marzo de 2022 tiempo en el que toma el lugar de su jefe inmediato anterior el C. Juan Carlos González Becerril.

Si bien es preciso señalar que no se desprenden elementos que puedan llevar a concluir que la causa del trato diferenciado hacia la peticionaria sea su condición de salud, lo cierto es tampoco se encuentra una sola justificación por parte de la empresa que permita desvirtuar la acusación que formula la peticionaria y por lo tanto la presunción que opera a su favor.

Por el contrario, la peticionaria aportó elementos que permiten determinar que la aseveración de la empresa de que se dejó de presentar a su trabajo sin que hubiera una causa no es verídica, pues constan en las actuaciones el correo de fecha 20 de abril de 2022 en el que se le notifica la “baja de Personal interno” en donde consta la comunicación que se le hace del conocimiento que fue dada de baja de los sistemas [MN, DS, PFILENET, BES, CA, PAC, PBC, SAVI, CAPCARSO] y que el número de empleado 19307 y el User _id Universal: VS24B6B quedó bloqueado.¹⁰Lo anterior resulta contradictorio con lo manifestado por la empresa, debe recordarse que este Consejo no es una autoridad LABORAL, NO BUSCA SABER SI LA TERMINACIÓN DE UNA RELACIÓN LABORAL ES LEGAL O NO, PERO SIEMPRE PIDE INFORMACIÓN PARA SABER SI ALGUNA DE LAS PARTES PUEDE EXPONER UN MOTIVO PARA LA SEPARACIÓN. En ese orden de ideas, la manifestación de la empresa de que desconoce los motivos, se contraponen con las documentales exhibidas y la grabación que también exhibe la peticionaria a las que se les da valor presuncional y que no fueron controvertidas en las que en fecha 20 de abril de 2022 se le dice “la empresa determinó dar por terminada la relación laboral contigo”, este audio y su respectiva transcripción refuerzan una presunción generada por la baja en los sistemas de computo que exhibe la peticionaria y mas que nada por la ausencia de información contextual por parte de la empresa que nos permita hacer una valoración entre dos versiones distintas, léase un bajo desempeño, o alguna acusación respecto a la conducta de la peticionaria no siendo suficiente el dicho simple de mencionar que se dejó de presentar cuando no se dio aviso a ninguna autoridad, no se exhiben comunicaciones preguntando si todo está bien (lo cual en caso de ser cierto debe de encender alertas de que una empresa ante una ausencia imprevista no se ocupe de la integridad física o emocional de sus empleados o realice las gestiones legales pertinentes para dejar de pagar los días subsecuentes, o requerir un justificante para justificar la falta de pago.). Por lo anterior es que se le da validez al dicho de la peticionaria

Refuerza la presunción la prueba aportada la diferenciación se califica a partir de un trato diferenciado que percibe cuando después de cerca de 16 años de trabajo en la misma empresa, toma el cargo su jefe inmediato pues la peticionaria recibió un trato diferenciado toda vez que la moral presunta responsable la cesó de la actividad laboral que desarrollaba en Radiomovil Dipsa, S.A. de C.V., bajo el argumento de supuestas inconformidades en la asignación de su trabajo, sin que exista una causa real que ameritara dicho despido, lo cual se traduce en una conducta injustificada; ello se corrobora con el informe rendido ante este Consejo por la moral presunta responsable, en el cual se limitó a decir “(...) que las diferencias de la aquí peticionaria devienen de temas meramente laborales, y no así de una conducta discriminatoria como lo manifiesta la peticionaria (...).” Como ya se mencionó, este consejo

¹⁰ Se tiene certeza de que el número de empleado 19307 corresponde a la peticionaria [REDACTED] a partir del la documental presentada por la peticionaria consistente en la comunicación de fecha 1 de agosto de 2008, firmado por el Subdirector de Capacitación y Desarrollo Lic. José Arturo Olvera López, además de otras comunicaciones en las que consta el número de empleada 19307.



no tiene la función de calificar si las diferencias laborales eran causa suficiente para un despido o una rescisión de contrato, el único motivo por el que este consejo requiere de una explicación de los hechos es para saber si la causa puede ser motivada por una razón prohibida, léase categoría sospechosa o adscripción a un sector históricamente desfavorecido. En ese caso una exposición de los problemas laborales pudiera destruir una presunción de una conducta discriminatoria, pero este no es el caso, pues dicha explicación no se dio.

45. A lo anterior se debe sumar el hecho de que la moral presunta responsable no aportó pruebas para acreditar su dicho, por lo que para este Consejo queda claro que no destruyó la presunción del acto discriminatorio; este criterio se robustece con una de las pruebas que obra en el expediente motivo del presente documento, consistente en dos audios de cuya transcripción se advierte, entre otras cosas, lo siguiente:

AUDIO 1 (Extracto)

(..)

Nohemí Mohedano, - mucho gusto conocerte [REDACTED], mira, ahora sí que pertenezco al área de relaciones laborales, entonces parte de nuestras funciones como área, pues, son ver cuestiones de las irregularidades de los trabajadores, entonces, pues desafortunadamente, nos pasaron una de las irregularidades de las cuales, pues tú ya sabes que tenemos muchas normas aquí.

(...)

Nohemí Mohedano, - dice: **ES DEBIDO A LAS INCONFORMIDADES CON LA ASIGNACIÓN DE TU TRABAJO, QUÉ HAS TENIDO ASÍ QUE INCONFORMIDADES.**

AUDIO 2 (Extracto)

Nohemí Mohedano, - ¡ay flaquita!, me da mucha pena, pues ahorita ya la indicación que tengo, pues, es que la empresa determinó dar por terminada la relación laboral contigo.

AUDIO 3 (Extracto)

Nohemí Mohedano, - **ahorita vas a ir a tu lugar flaquita.**

[REDACTED]. - **¿Voy a ir a qué?**

Nohemí Mohedano, - **a tu lugar, a recoger tus cosas y ahorita voy a pedir a una persona que te acompañe.**

[REDACTED]. — Si.

(Énfasis agregado).



46. Como se puede observar, el personal de la moral Radiomovil Dipsa, S.A. de C.V., solo argumentó supuestas inconformidades con la asignación del trabajo de la peticionaria, sin exponer mayores argumentos que justificaran el despido, lo cual denota con claridad que su despido no fue meramente laboral o en su caso que dichas diferencias no generaron un proceso por parte de la empresa que diera pie a una terminación de la relación laboral en los parámetros de ley; además, los hechos que expuso la peticionaria en su escrito presentado ante el COPRED, así como las pruebas antes citadas no fueron refutadas por la moral señalada como responsable, mucho menos aportó pruebas idóneas de las cuales se siguiera de manera indubitable que el acto fue estrictamente laboral y no un trato diferenciado; por tanto, para este Consejo queda acreditado que la C. [REDACTED] recibió un trato diferenciado sin justificación al haber sido despedida de su fuente de ingresos por la moral Radiomovil Dipsa, S.A. de C.V., bajo el argumento de inconformidades por parte de la peticionaria en la asignación de trabajo.

47. Ahora bien, en el momento del despido el personal de la moral presunta responsable alegó que "(...) *las normas se convierten en reglas y hay procesos, procedimientos que como empleados tenemos que apegarnos a la empresa.*" Para este Consejo no existe duda de que toda empresa tiene normas y procedimientos que deben respetar y cumplir los empleados; asimismo, dichas normas y procedimientos no solo deben regir las actividades y desempeño de su personal, sino también deben otorgarles certeza jurídica, de lo contrario, cualquier acto que no esté debidamente fundado y motivado se puede traducir en arbitrario, como en el caso del que deriva la presente opinión. Es decir, la falta de argumentación respecto a los motivos de despido, se traducen en una situación que permite presumir **la falta de razonabilidad y proporcionalidad** de una medida.

48. En el caso que nos ocupa, no existe claridad respecto de las reglas o normas a las cuales se debe ceñir su personal, mucho menos cuáles son los procedimientos que se siguen ante cualquier eventualidad, tal es la situación de la C. [REDACTED], a quien el audio presentado se le atribuye un hecho que, con independencia de su existencia en la norma laboral, debe existir en las normas, reglas y procesos que invocó la C. Nohemí Mohedano, quien presta sus servicios en el área de relaciones laborales de la moral Radiomovil Dipsa, S.A. de C.V., respecto de las cuales dicha persona tenía la obligación de hacerla del conocimiento de la peticionaria, así como el procedimiento que estaba cumpliendo para su aplicación y procedencia, ahora bien, debe destacarse que la presente opción no puede basarse en dicho audio, pues es claro que o se han realizado acciones para verificar su veracidad, sin embargo, su veracidad se presume, pues se concatena con la baja en los sistemas que se dio en esa misma fecha, y en la ausencia de acciones frente a una repentina ausencia. Incluso e incluso más allá, si fuera cierto que la peticionaria no fue despedida y que solo se dejó de presentar, llama la atención que nadie le contactara, **lo cual incluso siendo cierto nos probaría que ya no se le asignaba trabajo**, pues no resulta creíble que nadie la contactara si tuviera trabajo pendiente y sin haber dado una explicación.

49. La concatenación de pruebas nos lleva a poder determinar la existencia de una conducta que no es objetiva, razonable o proporcional por parte de la empresa (quien además no dio explicaciones) lo cual no sucedió; de la misma manera, del acervo probatorio que obra en el expediente **COPRED/CAyE/ATO-000540-2022** se desprende que la moral responsable no ofertó prueba alguna



relacionada con las citadas normas, reglas y procedimientos que rigen en las labores cotidianas de su personal.

50. En correlación con lo anterior, un elemento de gran importancia que contribuye al hecho de que el despido de la peticionaria fue injustificado, es la serie de situaciones de que fue objeto la C. [REDACTED] por parte de su jefe inmediato C. Juan Carlos González Becerril, pues según las manifestaciones vertidas por la peticionaria en su escrito de denuncia, sufrió hostigamiento laboral de su jefe, consistentes en *“el aislamiento social, la exclusión, establecimiento de plazos imposibles de cumplir en las cuotas de trabajo previamente establecida, así como el cambio de actividades, asignándosele labores de otras áreas y actividades distintas al perfil de puesto (...)”*.

Luego entonces, este Consejo considera que se acredita el primero de los elementos necesarios para estar frente a un acto de discriminación con implicaciones jurídicas, toda vez que la moral Radiomovil Dipsa, S.A. de C.V., dio un trato diferenciado a la C. [REDACTED] al privarla de su fuente de ingresos a todas luces de manera injustificada.

2. Esta conducta está motivada por una condición específica de la persona como el sexo, el género, la raza, el origen social, la preferencia sexual, discapacidad u otras condiciones sociales.

51. Con relación al segundo elemento, es importante mencionar que las condiciones específicas de la persona se encuentran establecidas en el artículo 1º, último párrafo, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 4.C.2. de la Constitución Política de la Ciudad de México y 5 de la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México, que desde luego es mucho más amplia que las enunciadas en el título de este apartado, incluyendo la condición de salud y género de la persona, como es la situación en que se encuentra la C. [REDACTED].

52. Lo anterior es reforzado por los criterios emitidos por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, donde con base en la Constitución federal y los tratados internacionales de la materia, establece una amplia gama de categorías en la que puede colocarse una persona, conocidas como “categorías sospechosas”; para efectos del caso que nos ocupa, citamos el criterio siguiente:

IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN. NOTAS RELEVANTES QUE EL OPERADOR DE LA NORMA DEBE CONSIDERAR AL EXAMINAR LA CONSTITUCIONALIDAD DE UNA MEDIDA A LA LUZ DE DICHS PRINCIPIOS, FRENTE A LAS LLAMADAS "CATEGORÍAS SOSPECHOSAS", A FIN DE NO PROVOCAR UN TRATO DIFERENCIADO O UNA DISCRIMINACIÓN INSTITUCIONAL.

Esta Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha establecido que las distinciones basadas en alguno de los criterios enunciados en el último párrafo del artículo 1o. constitucional, también conocidas como "categorías sospechosas" (el origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias sexuales, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas), requieren que el operador de la norma realice un



escrutinio estricto de la medida para examinar su constitucionalidad a la luz del principio de igualdad. Al respecto, es de señalar que **tanto la Constitución como los tratados internacionales en materia de derechos humanos suscritos por el Estado Mexicano, prevén la posibilidad de otorgar un trato desigual a quienes no se encuentran en una paridad frente a los otros sujetos, si dicho trato implica una distinción justificada; pero si, por el contrario, la medida adoptada carece de razonabilidad, entonces será excluyente y, por ende, discriminatoria.** Esto es, si bien la igualdad de trato implica la eliminación de distinciones o exclusiones arbitrarias prohibidas por la Constitución, lo cierto es que determinadas distinciones pueden ser favorecedoras y encontrarse justificadas, como ocurre con las acciones positivas, que buscan dar preferencia a sectores históricamente marginados y vulnerables para compensar las desventajas que sufren. De ahí que la interpretación directa del artículo 1o. constitucional, en torno al principio de igualdad, no sólo requiere una interpretación literal y extensiva, sino que, ante su lectura residual a partir del principio pro persona, como aquella interpretación que sea más favorable a la persona en su protección, subyace como elemento de aquél, el de apreciación del operador cuando el sujeto implicado forma parte de una categoría sospechosa, para precisamente hacer operativa y funcional la protección al sujeto desfavorecido con un trato diferenciado; de lo contrario, esto es, partir de una lectura neutra ante supuestos que implican una condición relevante, como la presencia de categorías sospechosas, constituiría un vaciamiento de tal protección, provocando incluso un trato discriminatorio institucional, producto de una inexacta aplicación de la ley.¹¹ (Énfasis agregado).

52. Respecto al padecimiento de la peticionaria, las conductas narradas nos conducen a la presunción de que existe un factor prohibido que derivó en la separación de su cargo, y que su salud (o la exigencia de que se respete la misma) puede ser uno de los que influyeron en la decisión que tomó la moral presunta responsable; ello es así, pues del acervo probatorio que integra el presente expediente deriva que Radiomovil Dipsa, S.A. de C.V., no negó la existencia de los hechos, tampoco aportó pruebas para desvirtuarlos.

53. Es importante señalar que el trato diferenciado injustificado que la moral presunta responsable dio a la C. [REDACTED] **se tiene por acreditado como se señala en el capítulo correspondiente y a mayor abundamiento se reitera que no existen pruebas por parte de Radiomovil Dipsa, S.A. de C.V., que lo contradigan o acrediten fehacientemente su dicho** en el sentido de que "(...) se desconocen las causas por las cuales la peticionaria se dejó de presentar en su lugar de trabajo el cual desempeñaba con mi representada; (...) las diferencias de la aquí peticionaria devienen de temas meramente laborales, y no así de una conducta discriminatoria como lo manifiesta la peticionaria (...)."

54. Visto lo anterior, concatenando los hechos transcritos contenidos en el escrito de la C. [REDACTED], así como con el contenido del segundo elemento necesario para estar ante un acto de discriminación con implicaciones jurídicas, **queda probado que personal de la moral Radiomovil**

¹¹ Suprema Corte de Justicia de la Nación. Tesis 1a. CCCLXXXIV/2014, Décima Época. Publicada en la Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, noviembre de 2014.



Dipsa, S.A. de C.V., cometió una conducta de trato diferente sin justificación en agravio de la peticionaria, esta conclusión resulta determinante en el análisis de la motivación prohibida, pues tratándose debe de recordarse que la presunción reforzada a favor de la peticionaria, obliga a la empresa a ACREDITAR la justificación de sus acciones, pues de lo contrario se presume que tiene un origen discriminatorio.

55. Como ya se mencionó, a partir de los argumentos de la empresa señalada como responsable no es posible identificar una causa de carácter laboral que diera lugar al despido de la C. [REDACTED], resultado incluso contradictorio a la afirmación que se dejó de presentar cuando existen pruebas de que en efecto fue despedida, en ese orden de ideas, queda claro que la moral Radiomovil Dipsa, S.A. de C.V., privó a la peticionaria de la fuente de trabajo, al respecto si bien no se puede sustentar plenamente que el motivo fuera su condición de salud, lo cierto es que se ha acreditado un trato diferenciado y no se brindó ningún elemento que justifique la determinación de la empresa.

56. Luego entonces, debe tomarse en consideración una simple distinción no conlleva *per se* a la discriminación, sin embargo, cuando existe una denuncia de un motivo prohibido por la ley, y se acredita una falta de razonabilidad y objetividad nos podemos remitir a la Corte Interamericana de Derechos Humanos que en su Opinión Consultiva OC-18/03 de 17 de septiembre de 2003. *Serie A No. 18*, ha establecido la diferencia entre ambos términos al referir que: (énfasis añadido)

*El término distinción se empleará para lo admisible, en virtud de ser razonable, proporcional y objetivo. La discriminación se utilizará para hacer referencia a lo inadmisibles, por violar los derechos humanos. Por tanto, se utilizará el término discriminación para hacer referencia a toda **exclusión, restricción o privilegio que no sea objetivo y razonable, que redunde en detrimento de los derechos humanos.***

24

Una vez establecido que la falta de razonabilidad y objetividad nos puede llevar a la calificación de una conducta como discriminatoria se deba ahondar en la presunción existente en los casos de discriminación y el peso que tiene la misma en las resoluciones en torno al derecho a la igualdad y no discriminación. Una presunción es un razonamiento del legislador o del juez en el que se parte de un hecho conocido para determinar la existencia de un hecho ignorado¹², en ese orden de ideas, debe de tenerse en consideración que las autoridades administrativas como este Consejo tienen las mismas obligaciones que los entes mencionados por cuanto se está a frente a un procedimiento administrativo de garantía de derechos.

57. En el derecho antidiscriminatorio es frecuente encontrar que cuando se señala un hecho discriminatorio cometido en contra de alguna persona o grupo de personas perteneciente a un grupo de atención prioritaria, se actualiza una presunción relativa. Los efectos de esta actualización son la inversión de la carga de la prueba, es decir, el *onus probandi* se releva de la parte denunciante a la parte denunciada: "Se caracterizan por trasladar a la contraparte la carga de aportar prueba en contrario para desvirtuar la presunción, a fin de evitar que se produzcan los efectos jurídicos que la norma prevé.

¹² Gama, Raymundo. Concepciones y tipología de las presunciones en el Derecho Continental. REJ – Revista de Estudios de la Justicia – N° 19 – Año 2013. Opinión 02/2023 Copred.



En otros términos, las presunciones legales relativas se caracterizan por invertir la carga de la prueba a la contraparte.”

58. Al efecto, cabe señalar que la Corte Interamericana de Derechos Humanos ha establecido que, en materia de derechos humanos, los criterios de valoración de las pruebas son menos formales que en los procedimientos ordinarios establecidos, en el caso que nos ocupa en la legislación de la Ciudad de México; asimismo, la práctica de los tribunales internacionales e internos demuestra que la prueba directa, ya sea testimonial o documental, no es la única que puede legítimamente considerarse para fundar la sentencia, en el caso que nos ocupa la resolución, pues la prueba circunstancial, los indicios y las presunciones, pueden utilizarse, siempre que de ellos puedan inferirse conclusiones consistentes sobre los hechos. Y los mismos se infieren y se relacionan mediante la documental con la que se le da de baja de los sistemas, las denuncias que presentó en contra de sus compañeros de trabajo quienes hacían comentarios respecto a su condición de salud y que fueron abordados por su anterior jefe, pero no por quien fue nombrado poco antes de su despido, y de la propia manifestación de la señalada como responsable quien “no hizo nada” cuando presuntamente se dejó de presentar.

59. Con los anteriores razonamientos cobra sentido aplicar la carga dinámica de la prueba y exigir que se acredite que no hubo factores discriminatorios en la toma de decisiones de la empresa, ante la ausencia de estos y las evidentes contradicciones de su dicho con los elementos presentados por la peticionaria es posible dar por existente el segundo elemento constitutivo de un acto discriminatorio.

3. El resultado de dicha conducta es la limitación, negación o el impedimento de alguno de los derechos fundamentales de la persona.

25

60. Por lo que se refiere al tercer elemento de análisis, al haber sido despedida la peticionaria del puesto de trabajo que estaba ejerciendo en la empresa Radiomovil Dipsa, S.A. de C.V., automáticamente se le negó el ejercicio esencialmente de sus derechos humanos a la igualdad y no discriminación y al trabajo, vinculados con los derechos a la dignidad y al mínimo vital.

61. Al respecto, procede citar lo expresado por la peticionaria en su escrito de denuncia, en el cual en la parte conducente manifestó:

*A partir de su incorporación oficial (marzo 2022) al departamento de fraude por suscripción de “Juan Carlos González Becerril”, sufrí un incesante hostigamiento laboral de mi jefe inmediato: el aislamiento social, la exclusión, establecimiento de plazos imposibles de cumplir en las cuotas de trabajo previamente establecida, así como el cambio de actividades, asignándoseme labores de otras áreas y actividades distintas al perfil de puesto; por todo ello presumo, que **las acciones de Juan Carlos González Becerril, representan una táctica mal intencionada, para perturbar el ejercicio de mis labores, impidiéndome permanecer en mi trabajo y lo cual derivó en un despido injustificado.***

(Énfasis agregado).



62. En congruencia con lo anterior, la moral presunta responsable Radiomovil Dipsa, S.A. de C.V., negó a la C. [REDACTED] el ejercicio de su derecho fundamental al trabajo sin que se haya expuesto un motivo válido a este Consejo para destruir la presunción a favor de la peticionaria y que se pudo acreditar con base a documentales y lo dicho por la empresa que en fecha 2i de abril dejó de presentarse y que en fecha 20 del mismo mes de 2023 se le dio de baja de los sistemas de la empresa, que no se le buscó ni se dio aviso a las autoridades; que esto concatenado con las quejas anteriores interpuestas por la peticionaria ante la empresa por un presunto trato diferenciado por su condición de salud, y los audios presentados por la peticionaria a los que se les da valor presuncional pero que sirven para reforzar el dicho de la oferente.

63. Como ya se mencionó, los audios aportados refuerzan los que mediante una serie de elementos generan una presunción suficiente para considerarse pruebas suficientes para dar por válido el dicho de la peticionaria, este se desvirtúa con el audio transcrito líneas supra toda vez que si se da valor a su contenido tendríamos prueba suficiente para que con esa simple prueba se acreditara de su contenido como se puede observar con la siguiente transcripción:

AUDIO 2 (Extracto)

Nohemí Mohedano, - **¡ay flaquita!, me da mucha pena, pues ahorita ya la indicación que tengo, pues, es que la empresa determinó dar por terminada la relación laboral contigo.**

AUDIO 3 (Extracto)

Nohemí Mohedano, - **ahorita vas a ir a tu lugar flaquita.**

[REDACTED]. - **¿Voy a ir a qué?**

Nohemí Mohedano, - **a tu lugar, a recoger tus cosas y ahorita voy a pedir a una persona que te acompañe.**

[REDACTED]. — **Si.**

(Énfasis agregado).

64. Luego entonces, el argumento de la moral presunta responsable es totalmente inverosímil con lo cual está faltando a la verdad y se acredita lo alegado por la C. [REDACTED] al exponer, en la parte que interesa, "(...) **presumo, que las acciones de Juan Carlos González Becerril representan una táctica mal intencionada, para perturbar el ejercicio de mis labores, impidiéndome permanecer en mi trabajo y lo cual derivó en un despido injustificado.**" (Énfasis agregado). Esto se confirma además con la baja en los sistemas de la que ya se hizo referencia y que se tiene acreditada, pues nos acredita que hubo un despido o que había prácticas tendientes a separarla de su cargo mediante conductas desleales. Cualquiera de estas medidas NO FUE JUSTIFICADA

65. Por consiguiente, la moral Radiomovil Dipsa, S.A. de C.V., no aportó las pruebas que destruyeran la presunción de que negó que la peticionaria continuara con el ejercicio de sus derechos humanos a la igualdad, no discriminación y trabajo, paralelamente los derechos a la dignidad y al mínimo vital; esto



es, la multicitada moral presunta responsable vulneró los derechos aludidos cuyo fundamento se encuentra en el apartado de fundamento jurídico del presente documento, en agravio de la C. [REDACTED]

66. Como se ha mencionado en el apartado del DERECHO AL TRABAJO, el mismo es la base para la realización de otros derechos humanos y para una vida en dignidad; incluye la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado.

Asimismo, de conformidad con el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC), los Estados Parte, que incluye a las personas morales, tienen la obligación de garantizar a las personas su derecho al trabajo libremente elegido o aceptado, en particular **el derecho a no ser privado de trabajo de forma injusta**. En ese orden de ideas, el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (Comité DESC) ha establecido que el respeto a la persona y su dignidad se expresa a través de la libertad del individuo para elegir un trabajo, haciendo hincapié al tiempo en la importancia del trabajo para el desarrollo personal, así como para la integración social y económica.¹³

67. En concordancia con el criterio del Comité DESC, el artículo 5.(d) del Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo, 1982 (núm. 158), de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), establece que **“Entre los motivos que no constituirán causa justificada para la terminación de la relación de trabajo figuran los siguientes: (...) (d) la raza, el color, el estado civil, las responsabilidades familiares, el embarazo, la religión, las opiniones políticas, la ascendencia nacional o el origen social; (...)”** (Énfasis agregado).

68. De la misma manera, cabe citar el contenido del artículo 9.2.(a) del Convenio 158 de la OIT, que a la letra establece:

2. A fin de que el trabajador no esté obligado a asumir por su sola cuenta la carga de la prueba de que su terminación fue injustificada, (...)

(a) incumbirá al empleador la carga de la prueba de la existencia de una causa justificada para la terminación, (...)

(El énfasis es nuestro).

69. Conforme a lo antes expuesto, es importante reiterar que la moral presunta responsable Radiomovil Dipsa, S.A. de C.V., al formar parte del Estado mexicano también tiene la obligación de dar cumplimiento a las disposiciones constitucionales e internacionales, por lo que en el entendido de que el derecho al trabajo es un derecho humano dichas normas le imponen las obligaciones de respetar, proteger y aplicar; de tales obligaciones es importante señalar el primero en el sentido de que debe abstenerse de interferir en el disfrute de ese derecho (párrafo 22 de la Observación general N° 18 del Comité DESC).

70. En ese orden de ideas, la moral Radiomovil Dipsa, S.A. de C.V., incumplió la obligación de respetar el derecho al trabajo de la C. [REDACTED], bajo el argumento de la existencia de “normas y

¹³ Cfr. Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Observación general N° 18 El derecho al trabajo. Párrafo 4.



procedimientos” en la empresa, así como “inconformidades” (motivadas en gran parte por actitudes negativas respecto a su condición de salud) por parte de la peticionaria en la “asignación de trabajo”, pues conforme a lo asentado líneas supra del presente documento, al tratarse de una persona que se encuentra en una de las denominadas por la Suprema Corte de Justicia de la Nación como “categorías sospechosas” por su condición de salud, resulta aplicable el criterio de la Corte Interamericana de Derechos Humanos, en el sentido de que la moral presunta responsable tiene la carga de la prueba, lo que significa que le corresponde demostrar que su decisión de despido de la peticionaria del puesto de trabajo que venía ejerciendo no tenía un propósito ni un efecto discriminatorio.

71. El argumento anterior se robustece con informe rendido por la moral Radiomovil Dipsa, S.A. de C.V., en fecha 11 de enero de 2023, en el cual a pregunta expresa formulada por este Consejo manifestó textualmente:

La hoy peticionaria dejó de presentarse en su lugar de trabajo, con fecha 21 de abril de 2022, dicha situación no fue hecha del conocimiento de ninguna autoridad y tampoco se mantuvo contacto con ella a fin de conocer los motivos de su ausencia.
(El énfasis es nuestro).

72. Con base en lo expuesto, queda claro que la moral Radiomovil Dipsa, S.A. de C.V., negó a la peticionaria [REDACTED] el ejercicio de sus derechos humanos a la igualdad y no discriminación y al trabajo, en relación con los derechos a la dignidad y mínimo vital, de acuerdo con lo siguiente:

a) El personal de la moral Radiomovil Dipsa, S.A. de C.V., no respetó el derecho el derecho a la igualdad de la peticionaria al haberle negado su derecho al trabajo, bajo el argumento de la existencia de normas y procedimientos en la empresa que deben cumplirse, así como supuestas inconformidades de la peticionaria en la asignación de su trabajo, sin destruir la presunción de que a la peticionaria se le dio un trato diferenciado injustificado no objetivo ni razonable, mucho menos probó que dicha persona incurrió en una falta de tipo laboral que al menos destruyera la presunción de discriminación y obligara a este Consejo a declinar el conocimiento del caso por ser un asunto meramente laboral.

b) De la misma manera la moral Radiomovil Dipsa, S.A. de C.V., negó la permanencia en el puesto de trabajo que ejercía la C. [REDACTED] en esa empresa, la cual constituye uno de los elementos fundamentales del derecho al trabajo, bajo el multicitado argumento y sin ser probado, de tal manera que se acredita el supuesto previsto en el artículo 6 fracción III de la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México, en el sentido de que se considera una conducta discriminatoria “**Prohibir la libre elección de empleo, o restringir las oportunidades de acceso, permanencia ...**”; ello en correlación con la normatividad citada en el presente documento que respaldan el derecho al trabajo.

c) Por último, debe señalarse que la dignidad es la base de todos los derechos humanos, por tanto, los seres humanos tienen derechos que deben ser tratados con sumo cuidado, precisamente porque cada uno posee un valor intrínseco. Luego entonces, al vulnerar alguno de los derechos que posee la



persona, de manera paralela vulnera su derecho a la dignidad, en el entendido de que es el derecho que tiene cada uno de ser valorado como sujeto individual y social, en igualdad de circunstancias, con sus características y condiciones particulares, por el solo hecho de ser persona. Partiendo lo anterior, la moral Radiomovil Dipsa, S.A. de C.V., fue omisa en respetar entre otras disposiciones el artículo 1 de la Declaración Universal de Derechos Humanos, que a la letra dice: **“Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y, dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros.”** (El énfasis es nuestro). De manera correlativa, la citada moral dejó de observar el artículo 2 párrafo segundo de la Ley Federal del Trabajo, como parte de los fundamentos legales que tutelan este derecho, el cual dispone **“Se entiende por trabajo digno o decente aquél en el que se respeta plenamente la dignidad humana del trabajador...”**

d) Dado que el trabajo es uno de los derechos fundamentales para la subsistencia del ser humano, al no gozar de este derecho la persona queda en franca desventaja para el ejercicio de otros derechos básicos; esto es, si una persona no cuenta con un salario, entonces no puede acceder a sus derechos a la alimentación, vestido, salud, vivienda, inclusive a la vida, pues evidentemente queda en una situación eminentemente precaria en todos los aspectos, que al final tiene efectos negativos en el desarrollo natural de su vida; situación que se agrava si la persona tiene dependientes económicos, ya que ese deterioro se multiplicará por el número de miembros que lo integren. En ese orden de ideas, si la C. [REDACTED] fue despedida de su fuente de ingresos económicos por la moral Radiomovil Dipsa, S.A. de C.V., entonces queda vulnerado su derecho al mínimo vital, que como se ha expuesto, está constituido por los derechos fundamentales para la satisfacción de necesidades básicas de toda persona; de acuerdo con el criterio de la Suprema Corte de Justicia de la Nación citado en el apartado correspondiente, el derecho al mínimo vital **“constituye el derecho a gozar de unas prestaciones e ingresos mínimos que aseguren a toda persona su subsistencia y un nivel de vida digno, así como la satisfacción de las necesidades básicas.”** (Énfasis agregado).

29

73. Con base en lo asentado en el presente apartado, para este Consejo no existe duda que se acredita el tercer elemento necesario para estar frente a un acto de discriminación con implicaciones jurídicas. Es decir, **queda probado que personal de la moral Radiomovil Dipsa, S.A. de C.V., cometió una conducta de trato diferente sin justificación a la peticionaria privándola de su fuente de empleo, cuyo resultado fue la negación del ejercicio esencialmente de sus derechos humanos a la igualdad y no discriminación y al trabajo, vinculados con los derechos a la dignidad y al mínimo vital.**

74. Por otra parte, este Consejo cuestionó a la moral Radiomovil Dipsa, S.A. de C.V., si cuenta con protocolos relativos a casos de violencia laboral y discriminación, así como la existencia de investigaciones o procedimientos por malos tratos o violencia laboral en contra de C. Juan Carlos González Becerril, empleado de la moral presunta responsable; en respuesta a ello, la moral no proporcionó información respecto al primer cuestionamiento, respecto del segundo manifestó **“(...) a la fecha no existen investigaciones o procedimientos por malos tratos o violencia en contra de Juan Carlos González Becerril.”** En ese orden de ideas, este Consejo considera que hubiera sido pertinente por parte de la empresa actuar en forma precautoria y analizar si del dicho de la peticionaria se desprenderían posibles conductas que la obligaran a atender una posible acción discriminatoria por parte de unode sus empleados.



75. Lo anterior se encuentra estrechamente vinculado con el manifiesto compromiso de las empresas en los temas de violencia, discriminación y equidad de género, en relación con los derechos humanos, para que implementen métodos que fomenten la prevención y atención de la violencia y discriminación, con el fin de generar ambientes laborales en los que las personas puedan ejercer su derecho a un trabajo digno y libre de violencia. La ausencia de investigación nos lleva a determinar que también se han afectado los derechos de la peticionaria en razón de género.

76. En ese orden de ideas, la falta de aplicación protocolos para la prevención, atención y sanción de este tipo de conductas en la moral Radiomovil Dipsa, S.A. de C.V., por una parte, facilita la proliferación de estas, por otra, genera incertidumbre jurídica y en total estado de indefensión a las personas, como el caso que nos ocupa, para atender cualquier tipo de violencia o discriminación que sufra el personal de la empresa; por ende, este Consejo considera que existe la imperiosa necesidad de que la moral construya un protocolo para tales efectos, con el fin de combatir este tipo de conductas.

VI. CONCLUSIONES

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

78. El derecho al trabajo es un derecho fundamental y esencial para el ejercicio de otros derechos humanos, además de constituir un derecho inherente a la dignidad humana; está constituido por los derechos a la seguridad social, **la permanencia en el empleo**, a ser indemnizado en caso de despido sin causa justa o legal, a un salario, a la vivienda, a la capacitación y adiestramiento, a una jornada máxima laboral, al reparto de utilidades, a la asociación profesional, a la sindicación, entre otros.

79. Contrario a lo anterior, la falta de un empleo conlleva una disminución de los ingresos y, por tanto, produce cambios en el estilo de vida; se producen cambios radicales en la forma de vivir, pues se vive con la incertidumbre de no saber cuánto tiempo durará esa situación. Tiene una gran repercusión en el ámbito familiar, puede producir gran tensión y desestabilizar las relaciones familiares perjudicándolas. El desempleo puede traer consecuencias psicológicas negativas como disminución de la autoestima, depresión, ansiedad, etc. Esto es, el desempleo aumenta las desigualdades sociales, disminuye la calidad de vida, atenta contra la dignidad humana y empeora la salud mental de las personas, entre otras consecuencias. Por ende, el desempleo impide que la persona pueda ejercer con plenitud su derecho al mínimo vital.

80. Como resultado del análisis de los tres elementos necesarios para estar frente a un acto de discriminación con implicaciones jurídicas, este Consejo arriba a la conclusión de que el personal de la moral Radiomovil Dipsa, S.A. de C.V., cometió una conducta de trato diferente sin justificación a la C. [REDACTED] privándola de su fuente de empleo, que fuera detonada por su condición de



salud y cuyo resultado fue la negación del ejercicio de sus derechos humanos a la igualdad y no discriminación y al trabajo, vinculados con los derechos a la dignidad y al mínimo vital.

98. La moral señalada como responsable no aportó las pruebas idóneas que destruyeran la presunción de discriminación que le atribuyó la peticionaria, por el contrario, fortalecieron las manifestaciones vertidas por la C. [REDACTED] en su escrito de queja, luego entonces se actualiza, entre otras disposiciones, lo dispuesto por el artículo 6, fracción III, de la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México, el cual a la letra establece:

Artículo 6.- *Se consideran como conductas discriminatorias aquéllas en las que se establezca una diferencia comparable que no esté justificada en términos de un nexo racional entre la medida, y una finalidad constitucionalmente permitida (. ...)*

Entre éstas, **se consideran como conductas discriminatorias:**

(...)

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;

(...)

(Énfasis agregado):

99. Por lo expuesto y fundado, en mi carácter de 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 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, fracción XXIX, 54, 79, 80, 82, 83 y 83 bis 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, se procede a emitir la presente Opinión Jurídica con fundamento en los artículos citados y el artículo 102 fracción VIII del Estatuto Orgánico del Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México.

RESUELVE

PRIMERO. Con fundamento en los artículos 37, fracción XXIX, 54 y Sección Cuarta, Capítulo V de la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México, y 24, fracciones I, II y III, y capítulo IV, Título II, del Estatuto Orgánico del Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México se emite la presente Opinión Jurídica.

SEGUNDO. De los elementos de prueba y consideraciones vertidas en la presente resolución se determina que existe una conducta discriminatoria por parte de la moral Radiomovil Dipsa, S.A. de C.V., en agravio de la C. [REDACTED], por razones de salud y género, vulnerando sus derechos



humanos a la igualdad y no discriminación, y al trabajo, relacionados con los derechos a la dignidad y mínimo vital.

TERCERO. Se sugiere se observa la necesidad de que Radiomovil Dipsa, S.A. de C.V., debe implementar actividades de capacitación y sensibilización con contenidos temáticos en materia de derecho a la igualdad y no discriminación, equidad de género y condición de salud, dirigido a todo el personal que labora en esa empresa, incluyendo a sus directivos.

Para tales efectos pueden coordinarse con personal de la Subdirección de Educación de este Consejo.

CUARTO. La moral responsable Radiomovil Dipsa, S.A. de C.V., debe perfeccionar sus instrumentos para prevenir, atender y sancionar conductas de violencia y discriminación, de tal manera que se genere un ambiente laboral sano y libre de violencia.

QUINTO. Con fundamento en el artículo 102, fracción VIII del Estatuto Orgánico del Consejo, considérese el procedimiento de queja como concluido por haberse emitido la presente Opinión Jurídica.

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 de Procedimiento Administrativo de la Ciudad de México, contando para su interposición con 15 días hábiles a partir del día siguiente al que surta sus efectos la notificación de la presente Opinión Jurídica.

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

ATENTAMENTE

ALFONSO GARCÍA CASTILLO

COORDINADOR DE ATENCIÓN Y EDUCACIÓN

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