



OPINIÓN JURÍDICA
COPRED/OJ/02/2024

Expediente: COPRED/CAyE/Q-046-2022

Persona peticionaria y agraviada: [REDACTED]

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

Distribuidora Hidráulica y Drenaje, S. de R.L. de C.V.

Motivo de discriminación: Condición de salud.

En la Ciudad de México, a 31 de enero de 2024, el Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México emite la siguiente:

OPINIÓN JURÍDICA

A través de la cual se resuelve el expediente de queja **COPRED/CAyE/Q-046-2022**, que se inició por hechos presuntamente constitutivos de actos de discriminación, promovida por la C. [REDACTED] en contra de la persona moral Distribuidora Hidráulica y Drenaje, S. de R.L. de C.V.

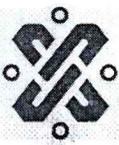
1

I. HECHOS Y TRÁMITE DE LA QUEJA

a) En fecha 11 de abril de 2022 se recibió en este Consejo la solicitud de intervención de la persona peticionaria [REDACTED] que dio lugar al se inició el expediente de queja **COPRED/CAyE/Q-046-2022**, en la cual relató lo siguiente:

En fecha 17 de mayo de 2021, entré a trabajar en la empresa Distribuidora Hidráulica y Drenaje S. de R.L. de C.V., al iniciar labores en esta empresa y después de un par de semanas empecé a tener varios conflictos con una compañera, la cual siempre insinuaba cosas hacía mi persona o dirigiéndose a mí de manera despectiva, a las cuales nunca les di respuesta ya que no quería perder mi trabajo; está situación me empezó a hacer sentir mal y estar en una situación de estrés constante, esta situación la hice del conocimiento a la Sra. Ma. Sonia Leticia Hernández Bretón, quien fungía como dueña de la empresa, pese a mis quejas, nunca hizo nada.

La convivencia con la Ma. Sonia Leticia Hernández Bretón nunca fue fácil ya que se la pasaba gritando todo el tiempo y exigiendo las cosas al momento, en caso de que no



se hiciesen como ella ordenase hacía berrietas y se ponía a gritarnos a todos que no era posible que no se pudiera hacer que, si ella decía ya, ya se debía hacer.

Durante los primeros tres meses se me pagó un sueldo base de \$2,000 más comisiones posterior a esto nos bajaron el sueldo a \$1,600.00 dejando vía nominal \$1,250.00 menos impuestos más \$300 que se me depositaban de una cuenta de terceros a nombre de ADMINISTRACIÓN DE SERVICIOS JURIDICOS Y con RFC ASJ190122EN6 banco INBURSA número de cuenta 036180500519739421 con concepto INBURSA GS; en este tiempo comencé a comisionar si las comisiones eran menores a \$1,000 aproximadamente se nos daba en efectivo de lo contrario se me depositaba de la misma cuenta ADMINISTRACIÓN DE SERVICIOS JURIDICOS Y con RFC ASJ190122EN6 banco INBURSA número de cuenta 036180500519739421 con concepto INBURSA GM. Sólo me entregaban un reporte de comisiones en Excel y PDF de estas, de las cuales nos quitaban el 10% sobre el valor total.

Tuve de 3 contratos temporales, uno del 17 de mayo de 2021 a 17 de Julio de 2021, después de este otro temporal del 17 de Julio al 17 de septiembre del 2021, un tercero del 17 de septiembre de 2021 al 17 de noviembre del 2021 y posteriores a estos el día 24 de noviembre se me dio el definitivo, pese a que lo solicité nunca se me dio copia de mis contratos.

En fecha 13 de julio de 2021, siendo aproximadamente las 18:08 horas, al salir del trabajo fui aventada por un camión, causándome lesiones en espalda, cuello y cadera; durante dos horas y media, tuve que esperar la llegada de una patrulla y de una ambulancia, el médico legista solamente me medio revisó y me dieron tramadol, y me enviaron a mi clínica familiar, no pude asistir el mismo día a esta ya que el medicamento me causó mucho sueño, evitando que pudiera moverme a realizar este proceso, por lo que el día 14 de julio, me presenté a mi clínica, donde me realizaron radiografías, teniendo lesiones en el cuello y columna, por las cuales me dieron dos incapacidades iniciales, una del día 14 y 15 de julio 2021, posterior a esto tuve incapacidad aproximada de otros 12 días, todas las imágenes de estas, se las enviaba en el momento a la contadora Tania Hernández mediante un teléfono que nos proporcionaba la empresa para trabajar; al darle la noticia a la Sra Sonia se molestó ya que apenas iba ser la renovación de mi segundo contrato provisional, me empezó a gritonear que esa no era su culpa ya que el accidente no sucedió dentro de su empresa que eso no era un accidente laboral y que si lo metía como riesgo de trabajo le iban a aumentar la prima del seguro a lo cual con tal de poder tener la renovación de mi contrato y no me dieran de baja (ya que me estresaba y abrumaba la idea de perder el IMSS) tuve que acceder a no meterlo como riesgo laboral y firmar en el Seguro Social la responsiva de que no lo metería como riesgo laboral.

Se me obligó a asistir a laboral durante está incapacidad ya que según la señora Sonia, no tenía nada, por lo que me compré un collarín, pero el dolor era insoportable y diariamente debía trasladarme en taxi, tanto de ida como de regreso de mi casa al



trabajo, gasto que cubrí y a pesar de externar que no podía caminar y que se me había dicho que debía de estar en reposo toda vez que me dolían las lesiones, nunca me permitieron tomar mi incapacidad.

Nunca pude darle seguimiento a esta lesión como se debía ya que no se me permitía irme a medio día, mi consultorio es turno vespertino y por lo regular se utiliza para área COVID por lo cual no había manera de sacar una cita, por lo que hasta la fecha sigo teniendo secuelas de las mismas.

Posterior a esto, entre el 15 al 17 de agosto, comencé a sentirme mal, comenzando con gripa en estos días, externé mi malestar, pero no se me dejó ir al Seguro Social y se me envió a una consulta en farmacia Benavides para no faltar a mi trabajo.

EL día 18 de agosto, al no notar mejoría, pedí permiso de retirarme temprano para poder a realizarme la prueba COVID al Seguro Social a lo cual se me fue negado por la señora Sonia y me mandó de nueva cuenta a consulta externa en la Farmacia Benavides, sólo me dieron medicamento para tratar "una gripa normal" y no se me permitió retirarme a pesar del malestar que sentía, el 19 de agosto aproximadamente entre 3:30 y 4:00 de la tarde pedí permiso de retirarme al Seguro Social ya que el malestar era peor y comenzaba a tener temperatura en ese momento no se encontraba la señora Sonia, por lo que pedí permiso al Lic. Jesús Alberto Arellano, quien me permitió retirarme, estando en camino al Seguro Social, recibí una llamada de la Sra. Sonia, quien me exigió me regresara ya que ella no había autorizado el permiso (cabe aclarar que cuando ella no se encontraba los permisos los proporcionaba el Lic. Jesús Alberto Arellano), a lo que yo le comente que debía realizarme la prueba COVID para evitar algún contagio, llegue al Seguro y a los 15-20 minutos me volvió a llamar la señora Sonia; exigiéndome que debía regresar a la empresa ya que según ella yo no tenía nada y sólo era una gripa normal y le urgía que cargara un pedido de un cliente al sistema y no era importante si estaba enferma, por lo que pese, a que empecé a tener temperatura tuve que retirarme y regresar al trabajo.

Después de ello ya no me presente a trabajar ya que el malestar era más y asistí a realizarme la prueba COVID, dando positivo, enviando mi incapacidad a la contadora Tania Hernández, quien en su momento no le bastó mi hoja de incapacidad y el resultado de positivo a COVID, ya que me exigió una hoja expedida por el Seguro Social, tachándome de mentirosa, así que se me obligó a salir de mi casa sabiendo en las condiciones que estaba a solicitar una hoja expedida por el IMSS, hoja que sólo te entrega en la coordinación médica, por lo que estando enferma fui por esa hoja ya que según ella era importante por "protocolo" sin importarles que tenía incapacidad y resultados de mi prueba COVID.

Regresando de incapacidad no me permitieron acceder al trabajo, pese a presentar estudios de prueba COVID negativo y se me exigió "por protocolo" que debía llevar un



examen de anticuerpos o no se me permitiría retomar mis actividades laborales. Así que tuve que ir ese mismo día y asistir por dicha prueba.

En días siguientes seguí con el hostigamiento de mi compañera de trabajo donde hacía comentarios como, "yo siempre vengo a trabajar estando enferma", "una vez me fracturé el pie y así estuve viniendo", "ya deberían correrla", "tiene cara de rata", "ya viste nadie le habla porque le cae mal a todos", "ellos son nuevos y ya llevan muchas faltas", "ya anda de ratera" (refiriéndose a la mala repartición que tenían de clientes por parte de administración pero siempre insultándome a mí como si está hubiera sido mi culpa) entre otros insultos más, esto era muy estresante y cansado todos los días a lo cual nuevamente le externe a Sonia y a Jesús Arellano, lo que estaba ocurriendo, sin que alguno hiciera nada al respecto, solamente obteniendo por respuesta de su parte: la vamos a cambiar de lugar, ignórala, nosotros hablamos con ella, lo cual nunca ocurrió y esta situación persistió durante toda mi estadía laboral.

Los días posteriores fueron pesados ya que no me daban permiso alguno para poder ir a darle seguimiento a mi lesión de mi accidente y seguía con mucho dolor en espalda baja y cuello, debíamos ir a trabajar de "zapatos" lo cual me resultaba difícil ya que se me hacía cansado y me lastimaban más en mi lesión, en una junta que tuvieron conmigo para renovación de contrato me dijeron que no podía llevar tenis al trabajo, aún externándoles que esto se me dificultaba y me era doloroso el uso de zapatos.

A principios de enero del 2022 empecé a ver al Lic. Jesús Alberto Arellano con síntomas de gripa y cansancio constante, a pesar de esto, él siguió asistiendo a trabajar, al respecto la empresa no tomó ninguna medida; el día 8 de enero comencé a sentirme agripada, pero como la mayoría de la empresa tenía gripa por el constante frío que se sentía creí que era normal, el día 10 de enero pedí permiso de retirarme para asistir al Seguro Social, lo cual se me fue negado y enviada nuevamente a consulta externa para elaboración de prueba COVID en donde estuve de 09:00 am hasta las 12:35 que me pasaron a consulta y me hicieron prueba, donde salí positiva, el mismo día me llamó el señor Alberto preguntándome si aún había fichas para la elaboración de prueba, él también dio positivo a COVID junto con otro compañero.

Regresando otra vez de esta incapacidad me dicen que me iban a dar de baja por faltas, aun cuando todas estas han sido justificadas por parte del Seguro Social, ya sea con receta o incapacidad.

Estando en la oficina la señora Sonia comenzó a portarse de forma hostil e inaccesible, me hacía malas caras e imposible de acceder a los permisos, no contaba con privacidad ya que empezaban a cuestionarme por todo y realizar una vigilancia contante e inclusive dicen también tienen grabaciones más en audios, de lo cual nunca se me informó que se me grababa ni autoricé dicha acción.



También se me hacía trabajar en condiciones de enfermedad ya que posterior a que hubo brote de COVID en la empresa, ella también enfermó alegando que sólo era una "gripita" que no era para que estuviera chillando, posterior a ello dio positivo a COVID y dejó de asistir a la oficina por 7 días, en los cuales también hubo brote de influenza en la empresa y las personas asistían a trabajar enfermas sin que los mandaran a descansar, solamente añadieron más gel, sanitizante y toallitas húmedas.

El día 5 de febrero padecí una situación clínica la cual me hizo quedar internada el día 5 y 6 de febrero del 2022, dándome de alta este mismo día y refiriéndome al área de psiquiatría el día 08 de febrero del 2022, a lo cual di aviso desde el día 07 de febrero a mi jefa la señora Sonia, solo a ella le informé que no asistiría a laborar ya que debía asistir a la clínica #10 por intento de suicidio, su respuesta fue: ¿y ahora? ¿Ósea que no vas a venir?, bueno ya que trátate.

En consulta nunca se me negó el asistir a trabajar o que ameritara alguna incapacidad ya que ya estaba en mejor estado, por lo que me presenté a trabajar el día 09 de febrero del 2022, donde me enteré de que la señora Sonia decidió decirle a toda la empresa mi situación médica, lo que me provocó sentirme hostigada, estresada y triste ya que esta era una situación personal y confidencial.

Se me empezaron a negar permisos, pese a que eran para citas médicas, recoger medicamentos o incluso el permiso para ponerme mi vacuna de refuerzo para COVID, solo se me otorgó un día.

El día 16 de febrero del 2022, pregunté si se me descontaría algún día laboral por los permisos solicitados ya que según ella 3 permisos o alguna falta en el mismo mes y se te descontaba un día vía nómina y aun así debías trabajarlo, lo cual nunca estuvo estipulado en el contrato laboral y siempre eran permisos justificados.

El día 16 de febrero, le pregunté a la contadora si se me descontaría algún día ya que en ocasiones anteriores a diversos compañeros les descontaron hasta dos días a pesar de llevar justificante del IMSS o presentar enfermedad, acto seguido me mandó a llamar la señora Sonia para revisar el tema de los permisos a mi vacuna y mis asistencias al Seguro Social, para ello, comenzó a gritarme diciendo que ese no era su problema y que ya no iba a permitir que hubiera tantos permisos, reafirmando nuevamente que 3 de estos era un descuento de día laboral. También me hace mención sobre que se me iba a bajar el sueldo quitando \$300, ya que según ella sólo era un bono para los últimos 3 vendedores que entramos a trabajar el mismo día, pero que al resto de la empresa si le correspondía como sueldo, acción que nunca se me ofreció así en la entrevista inicial antes de ser contratada.

Posterior a esto, le cuestioné el por qué había informado mi situación médica a toda la empresa, ya que no me sentía cómoda sabiendo que mis compañeros de trabajo sabían acerca de mi situación, solo me dijo que no recordaba haberlo dicho, le pregunte



a la contadora Tania y ella me confirmó que la señora Sonia si lo hizo, por lo que Sonia intentó excusarse con que no lo recordaba y si lo dijo que lo sentía mucho, porque así era ella, lo cual me pareció una burla, ya que era un tema clínico confidencial, por lo que comencé a tener un ataque de ansiedad. Por lo que decidí bajar a mi lugar, esperé unos momentos para tranquilizarme y hacer una llamada a mi mamá, así como a un asesor legal, en este tiempo hablé con el señor Jesús quien me confirmó que la señora Sonia informó de mi situación a todos, por lo que subí a dar aviso informando que realizaría una denuncia por discriminación laboral y la respuesta por parte de la contadora Tania fue que los empleados debían saber sobre estas conductas porque yo pudiera atender en contra de ellos y la señora Sonia me dijo tenía una conducta problemática, diciéndome "no importa tengo un despacho de abogados", en ese momento llamó por teléfono a una persona a quien considero era su abogado y le dijo que yo había metido una demanda, para ello, ella estaba muy alterada y empezó a querer gritarme al mismo tiempo que le decía a su abogado "fue porque le dije a toda la empresa que [REDACTED] no había llegado a trabajar porque tuvo un intento de suicidio".

El abogado sólo dijo "es que esta señorita ya está muy mal señora Sonia, que entregue su puesto y nos deje la demanda y que la contadora le realice su finiquito", esto lo escuché porque lo tenía en alta voz. Con la intimidación de su abogado y de la señora Sonia, me quisieron obligar a firmar mi renuncia a lo cual me negué y comencé a entrar en una crisis nerviosa.

A base de gritos me solicitaron el celular que se me había proporcionado por parte de la empresa sin la posibilidad de borrar algún dato que no perteneciese a esta, a su vez todo el tiempo hubo alguien a mi lado revisando que pertenencias me llevaba dejando aun así algunas cosas pequeñas ya que se estaba poniendo muy intimidante el señor Jesús, traté de calmarme y salir rápido de la empresa ya que requería asistencia médica por la sensación de estrés y ansiedad que la situación provocó.

Al estar recogiendo mis cosas, la señora Sonia empezó a gritarles a todos que a partir de ese día no trabajaría más con ellos, me quitaron el celular de la empresa y tres camisas de la empresa.

b) En fecha 16 de mayo de 2022 se notificó de forma personal el oficio número **COPRED/CAyE/SAJ/167/2022**, del 13 de abril de 2022, solicitando a la moral Distribuidora Hidráulica y Drenaje, S. de R.L. de C.V., rindiera informe de los hechos narrados por la persona peticionaria.

c) El 30 de mayo de 2022 la moral Distribuidora Hidráulica y Drenaje, S. de R. L. de C.V., envió vía correo electrónico el informe requerido por este Consejo, en el que manifestó por conducto de su representante legal lo siguiente:

(...)

1.- Efectivamente como se mencionó, en fecha diecisiete de mayo del año dos mil veintiuno [REDACTED] empezó a prestar servicios en la empresa



Distribuidora Hidráulica y Drenaje S de RL de CV., tal y como se demuestra en el contrato individual de trabajo por tiempo determinado de sesenta días, celebrado entre Jesús Alberto Arellano Hernández como representante legal de la empresa Distribuidora Hidráulica y Drenaje S. de R.L. de C.V. y la señora [REDACTED]

2-Ahora bien, en relación con los agravios que manifiesta que recibió contra su persona, la señora [REDACTED] por parte de una compañera de trabajo, se desconocen tales conductas efectuadas en su contra, así mismo ignora a que compañera se refiera pues es omisa en mencionar su nombre y dar datos que lleven a tener certeza de lo que narra y de qué colaboradora se trata.

3.- Por otra parte, se aclara que la persona a la que señala le hizo de su conocimiento las conductas recibidas a su persona, la señora Ma. Sonia Leticia Hernández, no cuenta con la jerarquía para efectuar alguna solución a sus conflictos, ya que esta persona, si bien es cierto, presta servicios en la empresa Distribuidora Hidráulica y Drenaje S. de R.L. de C.V. no es dueña como lo presume la C. [REDACTED] si no que se desempeña como externa por lo que repetimos, no cuenta con las facultades jerárquicas para dar solución a tales conflictos que se presumen fueron realizados en contra de [REDACTED] en todo caso tuvo que haberse dirigido con el representante legal de Distribuidora Hidráulica y Drenaje S. de RL de CV., Jesús Alberto Arellano Hernández así mismo se menciona que la señora Hernández solo va un par de días a la semana y por unas horas solamente

4.- En relación con las acusaciones que realiza [REDACTED] en contra de la señora Ma. Sonia Leticia Hernández. hago de su conocimiento que ignora algún acontecimiento en el cual irrespetuosamente la señora Ma Sonia Leticia Hernández o algún empleado de la empresa se hayan dirigido en su contra, puesto que en ningún momento he recibido reporte alguno por parte de los trabajadores, si bien es cierto, suele solicitar que las actividades se realicen con la mayor prontitud posible, también es cierto que siempre lo solicita de forma respetuosa, aunado a eso, hago de su conocimiento que la señora [REDACTED] mediante solicitud de alta de asociado manifestó contar con la habilidad de ser proactiva, versátil y trabajar bajo presión, por lo que me desconcierta que se haya sentido agraviada por el hecho de que le solicitaran alguna actividad al momento, actividades de las cuales era responsable de efectuarlas o llevarlas a cabo, pues la relación contractual con mi mandante era en base a sus aptitudes

5.- Se niega el dicho de la señora [REDACTED] sobre que percibía un sueldo base de \$ 2,000.00 (Dos mil pesos 00/100 M.N.) más comisiones, los cuales, supuestamente, fueron modificados posteriormente a la cantidad de \$1,600.00 (Un mil seiscientos pesos 00/100 M.N.) dejando vía nominal \$1,250.00 (Un mil doscientos cincuenta pesos 00/100 M.N.), dado que en el contrato por fecha determinada de



sesenta días de fecha 17 de mayo de 2021 y en el contrato con tiempo indeterminado de fecha 17 de septiembre de 2021, que celebró la señora [REDACTED] con mi mandante, teniendo al Sr. Jesús Alberto Arellano Hernández como representante legal, se estableció que percibiría un salario diario de \$178.57, (ciento setenta y ocho pesos con cincuenta y siete centavos M.N.), cantidad que sería cubierta por el patrón cada semana en las instalaciones de la moral citada.

Estas transferencias bancarias siempre se realizaron en tiempo y forma tal y como se percibe mediante recibos de nómina del periodo uno y veintiuno, lo cuales se exhiben a través del presente curso.

Sobre que recibía depósitos de empresa diversa, desconozco los motivos y a la razón social que menciona, sin embargo, es de resaltarse que, en cualquier caso, la Srita Ingrid trabajó dentro de las instalaciones, con equipo, recursos, usando energía eléctrica, etc. todo de mi mandante.

6. - De igual manera, se confirma que efectivamente se celebraron un contrato individual de trabajo por tiempo determinado de sesenta días, entre [REDACTED] y el representante legal de Distribuidora Hidráulica y Drenaje S. de R. L. de C.V., en la fecha que mencionó y posteriormente, un contrato individual de trabajo por tiempo indeterminado en fecha diecisiete de noviembre del dos mil veintiuno, sin embargo se aclara que en cada uno de ellos recibió copia, documentos donde asentó su firma y huella en cada una de las hojas y en la parte final sobre su nombre, tal y como se percibe en los mismo contratos que exhibo con el presente informe.

7.- En relación con los hechos que manifiesta acontecieron en fecha 13, 14, y 15 de junio del dos mil veintiuno, desconozco si realmente sucedió lo que narra [REDACTED] puesto que no cuento con un documento proporcionado para validar o no su hechos pero si niego que se le hayan entregado tales imágenes a la persona que señala, esto debido a que no existe alguna empleada llamada Tania Hernández laborando en esta empresa, siguiendo con el contexto proporcionado por la señora [REDACTED] en la cual recibió amenazas por parte de la señora Ma. Sonia Leticia Hernández, para renunciar al riesgo laboral que supuestamente aconteció para poder obtener la renovación de su contrato, niego todo aspecto de esa narración ya que como se ha señalado, la señora Ma. Sonia Leticia Hernández no cuenta con tales facultades, además de que los contratos que celebró la Srita. [REDACTED] con la empresa Distribuidora Hidráulica y Drenaje S. de R.L. de CV., las realizó conmigo Jesús Alberto Arellano Hernández, representante legal de la misma, tal y como se puede percibir en cada uno de los contratos mencionados y hoy proporcionados.



8.- Así mismo, se hace la aclaración que en ningún momento [REDACTED] fue obligada a asistir a laborar durante el periodo de incapacidad marcado en los certificados de incapacidad temporal para el trabajo, emitidos por el Instituto Mexicano del Seguro Social a favor de está, mismos que exhibo en el presente ocuro, pues más allá de todas las acusaciones que se hacen en contra de mi poderdante, es por todos sabido que no se puede ni se debe recibir a un empleado que cuente con incapacidades oficiales, pues dicha asistencia a laborar deviene en multas aunado a que incrementa el riesgo de trabajo dentro de las instalaciones de cualquier ente económico,

9.- Ahora bien, en relación narrativa en la cual alude que no pudo dar seguimiento a supuesta lesión, debido a que no se le permitía salir dentro de su horario laboral se le hace del conocimiento a este H. Institución que los permisos se otorgan mediante solicitud y que la señora [REDACTED] solo solicitó durante su estancia laboral permiso en fecha 13 y 16 de diciembre del dos mil veintiuno y el 14 y 17 de febrero del dos mil veintidós, los cuales fueron otorgados y se exhiben a través del presente escrito.

Aunado a lo anteriormente expuesto se hace de conocimiento que mediante nota médica y prescripción de fecha de egreso el seis de febrero de 2022, emitido por el Instituto Mexicano del Seguro Social, a través de la Doctora Cano Cornejo María Elena a favor de [REDACTED] se puede observar que en la exploración física que se realizó a está, nunca manifestó que contara con secuelas o malestares provocados por aquella lesión, ni manifestó contar con algún antecedente de ella Documento que se agrega al presente.

10.- En relación con los hechos que narra, sucedieron en fecha del 15 al 17 de agosto, se hace la aclaración que fue a la farmacia a solicitud propia, porque ella externó que había muchos enfermos en su clínica del seguro social y tenía miedo de contagiarse.

11.- En relación con los acontecimientos de fecha 19 de agosto manifiesto que son parcialmente ciertos, ya que como narro la señora [REDACTED] yo otorgué dicho permiso, sin embargo, desconozco si son ciertos los demás hechos que narra, puesto que nunca se hizo de mi conocimiento tales acciones y si en todo caso fueran ciertos, la señora [REDACTED] pudo hacer caso omiso a las peticiones de la señora Ma. Sonia Leticia Hernández, dado que, como ya he referido, no cuenta con tales facultades.

12.- Respecto con los hechos que manifiesta de haberle exigido una hoja expedida por el Seguro Social por su incapacidad por COVID-19, es medianamente cierto, puesto como ya lo he mencionado no existe empleada de nombre Tania Hernández, ahora bien, es verdad que se le requirió tal documento por el personal de la empresa, pues



por cuestiones de protocolo y para acreditar la incapacidad se le requiere tal documento, así lo marca la legislación laboral, pero en ningún momento se le tachó de mentirosa, simplemente fueron cuestiones de protocolo, ahora bien hago de su conocimiento que el Instituto Mexicano del Seguro Social implementó la siguiente página: <http://www.imss.gob.mx/covid-19/permiso>, a fin de que evitaran estarse trasladado a las instalaciones para realizar el trámite solicitado, por lo que es falso que solo se emitiera dicho documento en la coordinación médica. Así mismo confirmo que se le solicitó el examen de anticuerpos para retomar actividades en la empresa ya que sin presentar la prueba que así lo indicara, dejaba en estado de vulnerabilidad al demás personal que colabora con mi mandante, además de que no fue la única empleada a la que se le solicitaron dichas pruebas, todos los empleados que presentaran el mismo cuadro patológico tuvieron que proporcionar los documentos que se le solicitaron a la señora [REDACTED]. Dichos lineamientos están establecidos en los acuerdos para un sano regreso al trabajo, ni siquiera son propuestos por mi mandante, son regulaciones establecidas por el gobierno federal.

13.- En relación con el hostigamiento que presuntamente presume la señora [REDACTED] [REDACTED] niego haber tenido conocimiento de tal reporte, además de que me es incierto identificar a la compañera a que hace referencia.

14.-Lo manifestado por [REDACTED] en consecuencia de no recibir permiso ya ha sido contestado en puntos anteriores y de los cuales se proporcionan documentos idóneos para acreditar mi dicho, en consecuencia a la petición que se le realizó de usar calzado formal fue debido a que al ser del departamento de ventas y tener contacto con gente externa, debe de guardar cierta formalidad, sin embargo no le requeríamos utilizara zapatos de plataforma solo formales de planta baja, los cuales no deberían de perjudicar supuestas dolencias, considerando que es un sitio laboral donde existen requisitos mínimos

15.- Ahora bien, respecto a los acontecimientos ocurridos en enero del dos mil veintidós se hace de su conocimiento que durante ese periodo surgió un brote a nivel nacional por Covid-19 e Influenza, por lo que varios empleados empezaron a tener los mismos síntomas que menciona, no solo Jesús Alberto Arellano Hernández, de igual manera se hace aclaración que durante toda la pandemia la empresa, ha cumplido con todas las medidas de sanidad que se solicitan para evitar el contagio de Covid-19, así lo marca la normatividad, lo cual es desconcertante que la Srita Ingrid quisiera un trato preferencial en estas fechas.

16.- Es importante dejar en claro que en ningún momento se le obligó acudir a laborar a la señora [REDACTED] durante incapacidades justificadas por el Instituto Mexicano del Seguro Social y como ya se ha señalado en todo momento se han cumplido todos los protocolos establecidos por la Secretaría de Salud.



17.- Respecto a las hostilidades que manifiesta que fue objeto por parte de la señora Ma Sonia Leticia Hernández, ignoro algún acontecimiento, pues como he señalado, la Sra. Ma Sonia Leticia Hernández, siempre es cordial y respetuosa con todo el personal de la empresa, lo que se constata de que a la fecha y durante todo el tiempo que ha prestado sus servicios, no he recibido ninguna queja en su contra.

18.- En relación con los hechos que manifiesta el día 09 de febrero del presente año a través del cual acusa a la señora Ma. Sonia Leticia Hernández, de haber esparcido información de los acontecimientos que presentó el 08 de febrero, hechos que no me constan y que la señora Ma. Sonia Leticia Hernández niega haber realizado, dado que ella argumenta que en fecha ocho de febrero efectivamente recibió la llamada de [REDACTED] pues quería comentarle lo que a ella le pasaba de manera informal, explicándole la situación del porque ese día se ausentaría a lo que la señora Ma. Sonia Leticia Hernández respondió que estaba bien que se tratara, y como la Sra. no maneja este tipo de asuntos, no sabía que más podría expresarle dado que no conoce como responder ante esa situación y que le comentara a su jefe esa situación, sin embargo en ningún momento recuerda haber proporcionado la información con todos los trabajadores, solo con el personal necesario para poder ver lo de su inasistencia y que si el 09 de febrero del 2022, la señora [REDACTED] se enteró que supuestamente ella habla esparcido dicha información porque le reclamo hasta el 16 de febrero de ese año, aun así para evitarse conflictos la Ma. Sonia Leticia Hernández le pidió disculpas [REDACTED] sin embargo ella menciona que se disculpó por el hecho de que se haya filtrado la información de su situación al personal de la empresa, no por haberla divulgado.

Ahora bien, respecto de lo que dice que se le empezaron a negar permisos, niego ese hecho, pues como lo he establecido, ella solicito un permiso para ausentarse en fecha catorce de febrero del dos mil veintidós, el cual fue otorgado por lo que las diversas ausencias por parte de [REDACTED] se le otorgaron los permisos necesarios para cuestiones personales.

De igual manera, no cuento con alguna información o medio a través del cual pueda confirmar los hechos que narra [REDACTED] que acontecieron el 16 de febrero, pues no contamos con información de haber hecho los comentarios tendientes a efectuar algún descuento.

Así mismo, hago de su conocimiento que desconozco que persona de nombre de Jesús le confirmó que la señora Ma. Sonia Leticia Hernández, había sido la que esparció su información confidencial con los empleados de la empresa.



19. He de mencionar que el día 16 de febrero del presente año, efectivamente la señora Ma. Sonia Leticia Hernández, con anuencia del Sr. Jesús Alberto Arellano Hernández, se puso en contacto con el departamento jurídico pues [REDACTED] le habla dicho que ya había levantado una denuncia en contra de ella, por lo que preocupada de tal hecho y desconcertada por los acontecimientos por parte de la señora [REDACTED] aunado a que estaba teniendo una conducta hostil y renuente a abrir un dialogo entre ellas, optó por contactar a departamento legal en donde le empezó a narrar todos los acontecimientos al abogado, diciéndole que [REDACTED] le dijo que tenía una denuncia en su contra, supuestamente por contarle al personal que ella habla atentado contra su vida, hechos que como hemos narrado, en ningún momento sucedieron y la Srita [REDACTED] se encontraba renuente dialogar con ella y amenazando con denuncias y gritando de forma desaforada.

Por lo que el licenciado procedió a decirle que si la señora [REDACTED] se sentía a disgusto, que entregara su puesto para que le realizaran el finiquito y en cuanto a la denuncia si ya la traía, que se la dejara para proceder conforme a derecho, pero en ningún momento se pretendió intimidar o vulnerar los derechos de la Srita. Ingrid.

20.- Para evitar más disturbios en la empresa se le solicito a la señora [REDACTED] [REDACTED] firmar su finiquito y devolver el teléfono que le proporciono la empresa, hago de su conocimiento que el equipo de comunicación que se le entrego era para hacer uso con fines de trabajo, por lo cual no debía de tener datos personales aunado a que es propiedad de la empresa.

12

PRUEBAS:

- a. Documental privada. Consistente en el instrumento notarial, en el cual constan las facultades que mi mandante otorga en mi favor.
- b. Documental Privada. - Consistente en el contrato por tiempo determinado celebrado entre mi mandante y la Srita. [REDACTED] de fecha 17 de mayo de 2021.
- c. Documental Privada. - Consistente en el contrato por tiempo indeterminado celebrado entre mi mandante y la Srita. [REDACTED] de fecha 17 de septiembre de 2021.
- d. Documental privada. - Consistente en recibos de nómina de los periodos 1 y 21.
- e. Documentales privadas. - Consistentes en permisos solicitados por la empleada de fechas 13 y 16 de diciembre de 2021 y 14 y 17 de febrero de 2022.



f. *Documental pública.* - Consistente en documento denominado "Nota Médica y Prescripción", de fecha 06 de febrero de 2022.

g. *Documentales públicas.* - Consistente en incapacidades de fechas 14/07/21, 15/07/21, 20/07/21, 18/08/21 y 10/01/22.

h. *Documental privada.* - Consistente en documento denominado: "Solicitud de alta de asociado", donde consta que la Srita. [REDACTED] manifestó sus capacidades técnicas descritas en el cuerpo de este escrito.

d) En fecha 28 de junio de 2022 se agendó la primera audiencia de conciliación, sin embargo, no se llevó a cabo por inasistencia de la moral Distribuidora Hidráulica y Drenaje, S. de R. L. de C.V., por lo que la persona representante legal de la persona peticionaria manifestó que no era de su interés que se agendara una nueva fecha para llevar a cabo la conciliación, por lo que en esa fecha se inició la etapa de investigación.

e) En la misma fecha se notificó a la moral Distribuidora Hidráulica y Drenaje, S. de R. L. de C.V., el inicio de la etapa de investigación y se solicitó rindiera un informe.

f) El 12 de julio de 2022 la moral Distribuidora Hidráulica y Drenaje, S. de R. L. de C.V., ingresó mediante la oficialía de partes de este Consejo escrito a través del cual rindió el informe solicitado, en el sustancialmente exhibió las siguientes pruebas:

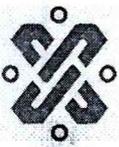
I. *Documental privada.* - Consistente en el contrato por tiempo determinado celebrado entre mi mandante y la Srita. [REDACTED] de fecha diecisiete de mayo de dos mil veintiuno.

II. *Documental privada.* - Consistente en el contrato por tiempo determinado celebrado entre mi mandante y la Srita. [REDACTED] de fecha diecisiete de julio de dos mil veintiuno.

III. *Documental privada.* Consistente en el contrato por tiempo determinado celebrado entre mi mandante y la Srita. [REDACTED] de fecha diecisiete de septiembre de dos mil veintiuno.

IV. *Documental privada.* Consistente en el contrato por tiempo indeterminado celebrado entre mi mandante y la Srita. [REDACTED] de fecha diecisiete de noviembre de dos mil veintiuno.

V. *Documental privada.* - Consistente en los recibos de nómina de los periodos semanales uno y veintiuno, en los que consta que desde el inicio de labores y hasta que concluyó el contrato con mi mandante, siempre percibió la misma cantidad monetaria.



VI. Documental privada. Consistente en los permisos solicitados por la empleada [REDACTED] en fechas: trece y dieciséis de diciembre del dos mil veintiuno, así como catorce y diecisiete del dos mil veintidós.

VII. Documental pública. Consistente en documento denominado "Nota médica y Prescripción", de fecha seis de febrero del dos mil veintidós.

VIII. Documentales públicas. - Consistente en incapacidades emitidas por el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), por las siguientes fechas:

- Catorce de julio de dos mil veintiuno.
- Quince de julio de dos mil veintiuno.
- Veinte de julio de dos mil veintiuno.
- Dieciocho de agosto de dos mil veintiuno.
- Diez de enero de dos mil veintidós.

IX. Documental pública. - Consistente en documento denominado "Solicitud de alta de asociado", a través del cual consta que la señorita [REDACTED] manifestó sus capacidades técnicas consistentes en ser proactiva, versátil y trabajar bajo presión.

X. Confesional. A cargo del señor Jesús Alberto Arellano Hernández, quien será presentado en la fecha señalada por este consejo, a efecto de informar y ratificar los hechos manifestados materia de la presente sustanciación de queja; testigo que deberá responder al cuestionario que en sobre cerrado será ofrecido e ingresado ante esta autoridad, en la fecha que nos sea requerido.

g) Con fecha 12 de julio de 2022, la persona peticionaria envió al correo electrónico de este Consejo un escrito en el que manifestó fundamentalmente lo siguiente:

(...)

1.- En fecha Diecisietes (17), del mes de mayo del año de Dos Mil Veintiuno (2021). promovente la C. [REDACTED] firmó un contrato laboral (contrato el cual nunca le entregaron a la suscrita), con vigencia de Tres (03) meses del Diecisietes (17) del mes de mayo del año de Dos Mil Veintiuno (2021), al Diecisietes (17), del mes de julio del año de Dos Mil Veintiuno (2021); el día Diecisietes (17), del mes de julio del año de Dos Mil Veintiuno (2021) la promovente firmo su Segundo contrato por tiempo indeterminado con vigencia de Tres (03) hasta el Diecisiete (17) del mes de septiembre Diecisietes (17) En fecha Diecisietes (17), del mes de septiembre del año de Dos Mil Veintiuno (2021), la suscrita firmo su tercer contrato temporal el cual tendría fecha de vigencia al Diecisietes (17), del mes de noviembre del año de Dos Mil Veintiuno (2021); en fecha Veinticuatro (24) del mes de noviembre del año de Dos Mil Veintiuno (2021), la suscrita firmo su cuarto contrato



laboral por tiempo indeterminado, cuyos contratos individuales de trabajo los suscribió con la MA. SONIA LETICIA HERNÁNDEZ BRETON, quedando bajo sus órdenes, así como bajo las órdenes de los C.C. MARIO RODOLFO RIVERA HERNÁNDEZ Y/O, JESÚS ALBERTO ARELLANO HERNÁNDEZ, de manera indiferente para la fuente de trabajo, SIENDO FALSO lo manifestado por el C. JESÚS ALBERTO ARELLANO HERNÁNDEZ, Representante Legal de la moral denominada DISTRIBUIDORA HIDRÁULICA Y DRENAJE, S. DE RL. DE C.V. en lo que refiere a que la promovente celebró un contrato individual de trabajo con este, en fecha Diecisietes (17), del mes de mayo del año de Dos Mil Veintiuno (2021), por tiempo determinado de Sesenta (60) días, motivo por el cual este documento exhibido por los imputados denominado el contrato individual de trabajo por tiempo determinado se OBJETA y se IMPUGNA, por ser evidentemente apócrifo y fabricado por estos

2.- Cabe resaltar que no solo se daba el acoso laboral, la discriminación, la desigualdad y la injusticia por parte de la C. MA. SONIA LETICIA HERNÁNDEZ BRETON, por la contadora de nombre TANIA, se daba también por partes de los mismos empleados, ya que tal y como la manifestado la suscrita una empleada de nombre LILIA TREJO, hostigaba a la promovente, le hacía bullying o acoso laboral, la insultaba, y la humillaba todos los días, situación que aclaro que los C.C. MA. SONIA LETICIA HERNÁNDEZ BRETON y el C. JESÚS ALBERTO ARELLANO HERNÁNDEZ, siempre estuvieron enterados de todo este hostigamiento laboral, sin que alguno de ellos hicieran algo al respecto, solamente se concretaban a decirle a la suscrita, "la vamos a cambiar de lugar", "ignórala", "nosotros hablamos con ella", situación que nunca paso, muy por el contrario, hasta parecía que los C. C. MA. SONIA LETICIA HERNÁNDEZ BRETON y JESÚS ALBERTO ARELLANO HERNÁNDEZ, se divertían con el actuar de sus trabajadores, sobre todo con el comportamiento de la C. LILIA TREJO, quien durante toda la relación laboral que la promovente tuvo en la moral denominada DISTRIBUIDORA HIDRÁULICA Y DRENAJE, S. DE RL. DE C.V, (SOCIEDAD DE RESPONSABILIDAD LIMITADA DE CAPITAL VARIABLE), siempre la hostigó, la humilló y la discriminó, SIENDO FALSO lo manifestado por el C. JESUS ALBERTO ARELLANO HERNÁNDEZ, Representante Legal de la moral denominada DISTRIBUIDORA HIDRÁULICA Y DRENAJE, S. DE RL. DE C.V, que ahora finge no saber de qué se trata, ni de quién se trata.

3.- El C. JESÚS ALBERTO ARELLANO HERNÁNDEZ, Representante Legal de la moral la C. MA. SONIA LETICIA HERNÁNDEZ BRETON, "no cuenta con la jerarquía para efectuar alguna solución a sus conflictos ya que esta persona, si bien es cierto, presta servicios en la empresa DISTRIBUIDORA HIDRÁULICA Y DRENAJE, S. DE RL. DE C.V, no es dueña, si no que se desempeña como externa, señala que la señora Hernández solo va un par de días a la semana y por unas horas solamente", manifestaciones notoriamente falsas por parte del Representante Legal de la moral mencionado, ya que la que la C. MA. SONIA LETICIA HERNÁNDEZ BRETON, es quien contrató a la suscrita, y es la persona de la cual la promovente recibía órdenes, aunado a que el C. JESÚS ALBERTO ARELLANO HERNÁNDEZ, Representante Legal de la moral denominada DISTRIBUIDORA HIDRÁULICA Y DRENAJE, S. DE RL. DE C.V, no aclara que tipo de servicios externos realiza que la C. MA. SONIA LETICIA

N



HERNÁNDEZ BRETON, cuáles son sus funciones, porque tiene a esta persona laborando ahí, concluyendo que tal vez la C. MA. SONIA LETICIA HERNÁNDEZ BRETON, si era la dueña, tal vez estas personas tienen intereses en común es por eso que se apoyan y se encubren, apoyando mis manifestaciones con el primer testimonio que quedo inscrito en el Registro Público de la Propiedad y del Comercio de la Ciudad de México, con el FOLIO MERCANTIL NÚMERO Trescientos Sesenta y tres Mil Siete (363,007), folio con el que radica el acta constitutiva de la moral comentada, en donde el C. JESÚS ALBERTO ARELLANO HERNÁNDEZ, le compra a la C. MA. SONIA LETICIA HERNÁNDEZ BRETON, una parte de la moral denominada DISTRIBUIDORA HIDRÁULICA Y DRENAJE, S. DE RL. DE C.V, situación que es muy raro que el Representante Legal de dicha moral no manifestara en el presente asunto para aclarar quién es la C. MA. SONIA LETICIA HERNÁNDEZ BRETON, solicitando a esta H. Autoridad se me tomen como medio de convicción la prueba que se ofrece en el presente hecho y se le dé la oportunidad a la suscrita de que le entreguen dicho trámite en el Registro Público de la Propiedad y del Comercio de la Ciudad de México, por ser necesario para crear convicción en usted.

4.- El hecho de que la suscrita cuente con la habilidad de ser proactiva, versátil, sepa trabajar bajo presión o demás cualidades, atributos o aptitudes para laborar en cualquier lugar, no tiene nada que ver con que el C. JESÚS ALBERTO ARELLANO HERNÁNDEZ, se sienta DESCONCERTADO, ya que el presente asunto se están asuntos de relevancia como lo es la discriminación que ha existido y existe en su empresa por parte de la C. MA. SONIA LETICIA HERNÁNDEZ BRETON y ahora que la promovente ve la respuesta del Representante Legal de la moral denominada DISTRIBUIDORA HIDRÁULICA Y DRENAJE, S. DE RL. DE C.V, se puede vislumbrar con meridiana claridad que su actuar es el mismo, que no existe ninguna diferencia en la ética y valores de ambas personas.

5.- Es FALSO lo manifestado por el C. JESUS ALBERTO ARELLANO HERNÁNDEZ, Representante Legal de la moral denominada DISTRIBUIDORA HIDRÁULICA Y DRENAJE, S. DE R.L. DE C.V. aunado a las declaraciones contradictorias que emite, como lo es menciona que "la cantidad será cubierta por el patrón cada semana en las instalaciones de la moral citada", luego dice "Estas transferencias bancarias siempre se realizaron en tiempo y forma como se percibe mediante recibos de nómina", declaraciones contradictorias y lo más alarmante es que nuevamente emites recibos de nómina falsos, alterados fabricados motivo por el cual estos documentos exhibidos por los imputados se OBJETAN y se IMPUGNAN, por ser evidentemente apócrifo y falsos.

6.- Luego entonces, de la relación laboral que tuvo la suscrita con la mora mencionada, exhibe en el presente curso Cuarenta (40) recibos CFDI de nómina, expedidos a favor de la promovente por la moral denominada DISTRIBUIDORA HIDRÁULICA Y DRENAJE, S. DE RL. DE C.V. (SOCIEDAD DE RESPONSABILIDAD LIMITADA DE CAPITAL VARIABLE), del mes de mayo del año de Dos Mil Veintiuno hasta el mes de enero del año de Dos Mil Veintidós (2022), como (ANEXO I).



7.- Asimismo, cabe hacer énfasis, en este punto que la moral denominada DISTRIBUIDORA HIDRÁULICA Y DRENAJE, S. DE R.L. DE C.V. (SOCIEDAD DE RESPONSABILIDAD LIMITADA DE CAPITAL VARIABLE) el C. JESÚS ALBERTO ARELLANO HERNÁNDEZ, Representan Legal y/o la C. MA. SONIA LETICIA HERNÁNDEZ BRETON, le pagaban por concepto de comisiones del Uno (1%), por ciento, al Tres (03%) por ciento, sin previo aviso. aclarando que si las comisiones que se ganaba la accionante eran menores de la cantidad de \$1,000.00 (MIL PESOS 00/100 M.N.), se las pagaban en efectivo, de lo contrario, si las comisiones eran superiores a la cantidad de \$1,000.00 (MIL PESOS 00/100 M.N.), se las depositaban junto con el pago de nómina a la cuenta personal de la suscrita, siendo la Institución Bancaria Banco Azteca, al número de cuenta CLABE para transferencias interbancarias 1271 8001 3443 3386 11, y número de cuenta para transferencias 2091 1344 3338 61, a nombre de la promovente [REDACTED] lo que se acredita en el hecho anterior con la exhibición de Doce (12) estados de cuenta, como (ANEXO II), en donde se aprecian los depósitos de nómina y comisiones que recibía la suscrita provenientes de una cuenta de terceros de la Institución Bancaria IMBURSA, con nombre de razón social ADMINISTRACIÓN DE SERVICIOS JURIDICOS Y. con número de cuenta 036180500519739421, Concepto INBURSA GS, asimismo se aprecian los depósitos de nómina y comisiones que recibía la suscrita provenientes de la institución Bancaria BBVA Bancomer, con número de cuenta 012180001155973902, con nombre de razón social DISTRIBUIDORA HIDRÁULICA Y DRENAJE S D, Concepto [REDACTED] NOMINA.

8.- Ahora bien, las comisiones que ganaba la suscrita para que le constara que le habían sido pagadas, la moral solo le entregaban un reporte de comisiones en una hoja de Excel en formato PDF, comisiones de las cuales no obstante que ya le habían hecho descuento vía nómina, también le hacían a la promovente el Diez (10) por ciento de descuento sobre la cantidad total de comisiones que ganaba la de la voz, lo que se acredita exhibiendo Veintiséis (26) hojas de reportes de comisiones en Excel en formato PDF, de fechas del mes de mayo del año de Dos Mil Veintiuno (2021), a el mes de enero del año de Dos Mil Veintidós (2022), como (ANEXO III).

9.- Aunado a lo anterior el C. JESÚS ALBERTO ARELLANO HERNÁNDEZ, Representante Legal de la moral denominada DISTRIBUIDORA HIDRÁULICA Y DRENAJE, S. DE RL. DE C.V. manifiesta que desconoce sobre que recibía la suscrita depósitos de empresa diversa, desconoce los motivos y la razón social que menciona, resaltando que en cualquier caso la Srita. [REDACTED] trabajo dentro de las instalaciones, con equipo, recurso, usando energía eléctrica etc., de su mandante, dando a entender que la promovente realizaba trabajos para otra empresa, tratando el C. JESÚS ALBERTO ARELLANO HERNÁNDEZ, Representante Legal de la moral desviar la atención, tal vez será porque evade impuestos, creando empresas fantasmas, diferentes, que no figuran en su Régimen Fiscal, razón por la que solicito muy respetuosamente que esta H. Autoridad tenga a bien girar los oficios de estilo a la Secretaría de Cuenda y Crédito Público, (SHCP) y al Servicio de Atención Tributaria



(SAT), a efecto de que realicen las investigaciones correspondiente a la duplicidad de los recibos de nómina exhibidos por la promovente y los recibos de nómina que exhibe el C. JESÚS ALBERTO ARELLANO HERNÁNDEZ, Representan Legal de la moral, y en su caso si fuera procedente realicen una auditoría interna en la referida empresa de Inspección y/o verificación con el fin de comprobar de quien o de quienes son a cuentas que se reflejan en los depósitos y trasferencias que le realizo dicha moral a la suscrita, ara que este H. Organismos desentrañe la situación financiera en la que se encuentra la moral referida, probanza que se ofrece como (ANEXO IV).

Ahora bien, para acreditar que las manifestaciones vertidas por el C. JESÚS ALBERTO ARELLANO HERNÁNDEZ, en cuanto que refiere que la suscrita tuvo una conducta hostil y renuente a abrir un dialogo entre ella y la C. MA. SONIA LETICIA HERNÁNDEZ BRETON, exhibo al presente escrito Dos (02) Audio grabaciones que contienen las conversaciones del día Dieciséis (16) del mes de febrero del año en curso, y en donde la despiden por haberles dicho que los iba a denunciar, la amenazan de que la tienen grabada, la amenazan la C. MA. SONIA LETICIA HERNÁNDEZ BRETON, que tiene un equipo de abogados, debiendo enfatizar que el abogado con el que mantienen la llamada telefónica la C. MA. SONIA LETICIA HERNÁNDEZ BRETON que se trata del Licenciado JESÚS ALBERTO ARELLANO HERNÁNDEZ, el Representan Legal de la moral denominada DISTRIBUIDORA HIDRÁULICA Y DRENAJE, S. DE RL. DE C.V, medios de convicción que se exhiben como (ANEXO V).

h) En fecha 19 de mayo de 2023 la persona peticionaria, por medio de su representante legal, ingresó escrito en la Oficialía de Partes de este Consejo en el que refiere lo siguiente:

18

Ahora bien, es menester señalar que, [REDACTED] sufrió tratos crueles e incluso inhumanos por parte de la C. MA. SONIA LETICIA HERNÁNDEZ BRETÓN, quien fungía como dueña de la empresa mencionada en la denuncia inicial, lo anterior debido a que la C. MA. SONIA LETICIA HERNÁNDEZ BRETÓN siempre se condujo de forma altanera, intimidando con gritos, e incluso llegando a divulgar información confidencial y delicada de la suscrita a todo el personal de la empresa denominada DISTRIBUIDORA HIDRAULICA Y DRENAJE S. DE R.L. DE C.V. informando que la suscrita había intentado quitarse la vida, por lo que desde ese momento, los compañeros de trabajo la evitaban, incluso se burlaban de ella, dañando significativamente su salud mental, protegida por la Ley General de Salud en el párrafo segundo del Artículo 72 que cito a la letra: VERIFICAR SI EXISTE TRANSCRIPCIÓN DEL ARTÍCULO

Esto evidentemente da a notar la falta de profesionalismo, ética y valores por parte de la empresa denominada DISTRIBUIDORA HIDRAULICA Y DRENAJE S. DE R.L. DE C.V. y las personas que se encargan de dirigirla como lo es la C. MA. SONIA LETICIA HERNÁNDEZ BRETON quien en diversas ocasiones obligo a la suscrita a acudir a las instalaciones de la empresa antes mencionada a laborar, aun sabiendo que se encontraba incapacitada para hacerlo o incluso estando contagiada de COVID-19, poniendo en riesgo no solo la salud de



la promovente, sino de todo el personal que laboraba dentro de la empresa, transgrediendo significativamente derechos humanos.

Es aquí donde se observa el trato inhumano por parte de los dueños de la empresa y del personal como lo son los jefes inmediatos y de mayor jerarquía, ya que la empresa antes mencionada debió actuar conforme a la Ley Federal del Trabajo en la cual señala las causas por las cuales se debe suspender temporalmente las obligaciones de prestar el servicio como lo son las ya mencionadas, así como la Guía de Acción para los Centros de Trabajo ante el COVID-19 donde se observa como medida sanitaria el resguardo domiciliario de la persona contagiada.

La desigualdad, discriminación e incluso violencia emocional que sufrió la de la voz es tan evidente que se observa en cada uno de los actos realizados por parte de la denominada DISTRIBUIDORA HIDRÁULICA Y DRENAJE S. DE R.L. DE C.V., es por ello fundamento estas acciones con los artículos 4 fracción XXIV, 5 y 6 fracción XXIX, de la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad De México, numerales que, al ser de suma relevancia para acreditar estos actos, cito a la letra: VERIFICAR SI EXISTE TRANSCRIPCIÓN DE LOS ARTÍCULOS

Siendo que durante el tiempo laborado en la empresa denominada DISTRIBUIDORA HIDRAULICA Y DRENAJE S. DE R.L. DE C.V., [REDACTED] recibió un trato desigual, siendo molestada en su persona e integridad, a través de comentarios ofensivos que realizaba su compañera de trabajo, permitiéndome en este acto ACLARAR que el nombre correcto de la mencionada es TANIA PEREZ SANDOVAL no así TANIA HERNANDEZ, así como hostigamiento, insultos, difamación y en muchas ocasiones se dirigió hacia la de la voz de forma despectiva, estas acciones violan los derechos de la suscrita de recibir un trato digno y no ser molestada en su persona, ya que si bien todo ciudadano tiene derecho a la libertad de expresión, existen limitaciones como el no afectar a terceras personas, es por ello que fundamento esta acción violatoria de los Derechos Humanos de la suscrita con el artículo número 19 de La Declaración Universal de Derechos Humanos, el cual para mayor proveer me permito transcribir.

(SIC) ARTICULO 19. Todo individuo tiene derecho a la libertad de opinión y de expresión; este derecho incluye el de no ser molestado a causa de sus opiniones... (SIC)...

Haciendo especial pronunciamiento que dentro de la denominada DISTRIBUIDORA HIDRÁULICA Y DRENAJE S. DE R.L. DE C.V no existía un buzón de quejas, ni medio alguno para que la de la voz tuviera la oportunidad de formalizar las quejas y que existiere constancia de ellas, ya que solo se dirigía con sus jefes directos siendo la C. MA. SONIA LETICIA HERNANDEZ BRETON y el C. JESUS ALBERTO ARELLANO HERNÁNDEZ, quienes le



comentaban que hiciera caso omiso a sus comentarios, dejando de lado el daño que se le ocasionaba a la salud mental de la promovente y menoscabando sus emociones.

Aún que siendo evidente que la C. [REDACTED] SI SUFRIÓ DISCRIMINACIÓN Y MALOS TRATOS por parte del personal de la moral denominada DISTRIBUIDORA HIDRÁULICA Y DRENAJE S. DE R.L. DE C.V., con el fin de robustecer la presente, ofrezco como medio de prueba una unidad de almacenamiento USB dentro de la cual se encuentra una grabación de voz realizada por el teléfono móvil de la promovente, en el cual se dirige, la de la voz a la C. MA. SONIA LETICIA HERNÁNDEZ BRETÓN, comunicándole "le va a llegar una demanda, por lo que dijo refiriéndose con esto a las divulgaciones que realizó la C. MA. SONIA LETICIA HERNÁNDEZ BRETON al demás personal que labora en la moral denominada DISTRIBUIDORA HIDRÁULICA Y DRENAJE S. DE R.L. DE C.V., al respecto del intento de suicidio que tuvo la C. [REDACTED]

A lo que la C. MA. SONIA LETICIA HERNÁNDEZ BRETON, en el minuto 1 con 34. segundo de la grabación de voz, contesta, y cito "Aquí yo lo digo, ¿sabes por qué?, porque puede ser una conducta, también, este, problemática para todos" siendo donde se presenta la discriminación, ya que como se enuncia, en el artículo 72 de la Ley General de Salud, nadie debe de sufrir discriminación por su condición de salud, considerando que los problemas que derivaron a la C. [REDACTED] son a causa de salud mental, que la misma atendió adecuadamente, por lo que no existe ningún riesgo para los demás como se prejuicio por la C. MA. SONIA LETICIA HERNÁNDEZ BRETON.

20

Al igual, en la grabación de voz se puede apreciar una llamada telefónica presuntamente con el abogado de la C. MA. SONIA LETICIA HERNÁNDEZ BRETON, de quien se desconoce su nombre, quien al comentarle la situación en el minuto 3 con 8 segundos, comenta, y cito: "Es que esta señorita está muy mal, señora Sonia" continuando con la charla en el minuto 3 con 16 segundos, la misma persona comenta, y cito "si, está bien que entregue su puesto y que nos deje la demanda" posteriormente en el minuto 3 con 26 segundos comenta, y cito "reciba la demanda, que le haga Tania, su finiquito, su renuncia" a lo que la promovente en ningún momento se presentó a solicitar la renuncia sino a comunicar el contenido de la presente demanda, a lo que se considera existe nuevamente discriminación ya que, el presunto abogado, da por hecho que la C. [REDACTED] "está mal" y por esta razón deberá "entregar su puesto. Dejando claro que a la C. [REDACTED] se le separo "voluntariamente de su puesto de trabajo en la moral denominada DISTRIBUIDORA HIDRÁULICA Y DRENAJE S. DE R.L. DE C.V. por su condición de salud.

Una vez robustecida la presente ampliación de denuncia, muy respetuosamente solicito que se continúe con la presente denuncia por DISCRIMINACIÓN, iniciando la FASE DE INVESTIGACIÓN Y CONCLUSIÓN, para que en el momento oportuno se dicte la opinión jurídica correspondiente.



Así mismo muy respetuosamente, toda vez que se agotó la conciliación en la audiencia celebrada el día 28 de junio del año 2022, siendo que el representante legal de la moral denominada DISTRIBUIDORA HIDRÁULICA Y DRENAJE S. DE R.L. DE C.V. no justificó su inasistencia solicito a usted se tengan por ciertos los hechos discriminatorios imputados en su contra, presentados en la denuncia, así como en la presente ampliación, tal como lo dicta el Artículo 90 del Estatuto Orgánico del COPRED que cito a la letra:

(SIC) ARTÍCULO 90. En caso de no comparecer sin causa justificada la parte responsable de las probables conductas discriminatorias a la audiencia de conciliación, se tendrán por ciertos los hechos discriminatorios imputados en su contra. (SIC)...

i) El 08 de junio de 2023 este Consejo solicitó vía correo electrónico a la moral DISTRIBUIDORA HIDRÁULICA Y DRENAJE, S. DE R.L. DE C.V., rindiera informe complementario al tenor de las siguientes preguntas:

- *Manifieste qué relación tiene con la empresa Ma. Sonia Leticia Hernández Bretón y cuáles son sus funciones en DISTRIBUIDORA HIDRÁULICA Y DRENAJE, S. DE R.L. DE C.V.*
- *Acredite de qué manera se informó al personal de la empresa de la existencia de mecanismos para combatir la violencia y la discriminación a la peticionaria.*
- *Exhiba el acuse de recibo de la persona peticionaria de la información referida en el punto anterior.*

j) En fecha 22 de junio de 2023 la moral DISTRIBUIDORA HIDRÁULICA Y DRENAJE, S. DE R.L. DE C.V., rindió informe por escrito ingresado en la Oficialía de Partes de este Consejo, en el cual manifestó lo siguiente:

PRIMERO. - Es importante señalar, que la peticionaria al producir su ampliación mediante escrito recibido por este Consejo en fecha 19 de mayo de los corrientes, difiere de lo manifestado en el escrito inicial de fecha 13 de abril de 2022, conforme a lo siguiente:

Manifiesta en aquel escrito, en la hoja 5 párrafo final y 6, párrafo primero, lo siguiente:

El día 5 de febrero padecí una situación clínica la cual me hizo quedar internada el día 5 y 6 de febrero del 2022, dándome de alta este mismo día y refiriéndome al área de psiquiatría el día 08 de febrero del 2022, a lo cual di aviso desde el día 07 de febrero a mi jefa la señora Sonia, solo a ella le informe que no asistiría a laborar ya que debía asistir a la clínica #10 por intento de suicido, su respuesta fue: ¿y ahora? ¿Ósea que no vas a venir?, bueno ya que trátate.

La diferencia de argumentos que aquí se hace notar, es conforme a lo narrado en su escrito de ampliación, del 19 de mayo de 2023, párrafo segundo, que a la letra menciona



de manera constante, vulnerando su dignidad humana, ocasionándole llegar al punto de intentar privarse de la vida, debido a la presión, discriminación e intimidación con la que lidiaba dentro de su ámbito laboral.

De las capturas asentadas se puede observar como del escrito inicial, donde manifiesta que "padeció una situación clínica, un día sábado 5 de febrero de 2022 a su narrativa actual que menciona que, debido a la presión, discriminación intimidación recibida dentro de su ámbito laboral casi se priva de la vida".

Argumentos contradictorios entre sí, pues de una supuesta situación clínica pasa a pretender hacer responsable a mi mandante de su desafortunada situación.

SEGUNDO. - En este inciso se señala, y como ha quedado de manifiesto en nuestro escrito enviado por correo electrónico el día 30 de mayo de 2022 que la Srita. Ma. Sonia Leticia Hernández Bretón jamás so pudo haber hecho pasar como dueña, pues como es de todos sabido, una sociedad mercantil, es eso, una sociedad y como lo detalla el diccionario de la Real Academia Española de la lengua, sociedad significa

- 1. f. Conjunto de personas, pueblos o naciones que conviven bajo normas comunes Viven marginados de la sociedad.*
- 2. Agrupación natural o pactada de personas, organizada para cooperar en la consecución de determinados fines. Se darán ayudas a sociedades culturales.*
- 3. Agrupación natural de algunos animales. Las abejas viven en sociedad.*
- 4. Com. Agrupación comercial de carácter legal que cuenta con un capital inicial formado con las aportaciones de sus miembros*

*Luego entonces, el mismo diccionario menciona:
"sociedad de responsabilidad limitada*

f. Com sociedad formada por reducido número de socios con derechos en proporción a las aportaciones de capital..."

Es decir, una sociedad económica no puede ser formada por una persona que se autodesigne como dueña, pues sería inconcuso pensar que una sociedad está formada por una sola persona.

Sin embargo, se ha hecho del conocimiento de este Consejo, que la Sra. Sonia prestaba sus servicios a mi poderdante, y jamás con el ánimo de dueña como lo presume la C. [REDACTED] si no que se desempeñaba como externa por lo que repetimos, no contaba con las facultades jerárquicas que menciona la Srita. [REDACTED]



TERCERO. - Respecto a lo que narra la Srita. Ingrid ahora en su escrito de ampliación, cambiando su versión del inicial, menciona que la Sra. Sonia, "llegando a divulgar información confidencial y delicada de la suscrita a todo el personal de la empresa, informando que la suscrita había intentado quitarse la vida...., manifestamos que de aquella llamada telefónica, y en virtud de que la Sra. Sonia no contaba con facultades de decisión ni de injerencia en el área de recursos humanos le hizo del conocimiento de esta área y a su jefe directo lo que le había dicho la Srita. [REDACTED] con lo cual no se tipifica ningún tipo de daño a su salud mental como pretende hacer notar, pues los responsables de área deben estar informados de lo que sucede con el personal como lo menciona el numeral 7 fracciones VII VIII y IX que a la letra disponen

Artículo 7. No se considerarán hechos acciones omisiones o prácticas discriminatorias, las siguientes:

...

VII. El cumplimiento de un deber derivado de una potestad establecida en la ley.

VIII. El trato diferenciado que en su beneficio reciba una persona que padezca alguna enfermedad, respecto de otra persona sana y

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

En efecto, del numeral y fracciones transcritas se puede observar que, no se puede configurar como trato discriminatorio a aquel que en su beneficio reciba una persona, así como aquel que en cumplimiento de un deber derivado de una potestad establecida en la ley y todas aquellas que no tengan el propósito o efecto de anular o menoscabar los derechos y libertades de oportunidades y de trato de personas, lo que pone de manifiesto que, si una persona, que no es la indicada para resolver este tipo de hechos le menciona al jefe inmediato y jefe de recursos humanos los acontecimientos, no se puede observar como una divulgación de información confidencial al "personal de la empresa, mejor aún, la notificación habría sido para salvaguardar su integridad, como lo mencionamos en aquel escrito de información entregado.

CUARTO. Como lo hemos manifestado, mi mandante jamás obligaría a presentarse a trabajar a la empresa cuando está de por medio una incapacidad, y menos aún, si un empleado o colaborador, tiene el contagio de COVID, pues habría que ser demasiado inhumanos en pretender que toda la plantilla laboral se contagiara y tuviera que cerrar la empresa, aunado a que, tales aseveraciones correspondería comprobar a la quejosa mediante pruebas idóneas y no solo con su dicho, pues tales acusaciones ponen en grave riesgo a un ente que sirve para dar sustento a muchas familias, conculcando quizá con la integridad moral de mi mandante.



QUINTO. - Ahora bien, respecto del numeral 6, fracción XXIX, a que hace referencia la actora, señalamos que como lo menciona el mismo numeral 6, que a la letra dispone

Artículo 6.- Se consideran como conductas discriminatorias aquellas 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.

Artículo que en ningún momento fue violentado por mi mandante, pues como el mismo menciona; 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, sin especificar a que se refiere cuando pretende encuadrar dicho arábigo a su escrito y en contra de mi mandante, por lo que solo son argumentos desprovistas de veracidad, pues jamás menciona cuales fueron aquellas conductas que establecieron una diferencia comparable que no estuviera justificada, solo se limitan a mencionar que le vulneraron sus derechos, sin narrar específicamente en qué momento, haciendo alusión a que le pedían resultados y estos actos la hacían ponerse mal, todo aquí se lee, que el simple hecho de solicitar resultados a un colaborador es motivo de vulneración a los Derechos Humanos.

Continuando en ese orden de ideas, no especifica en qué momento se incitó a la exclusión, persecución, y demás adjetivos que menciona la fracción XXIX, pues como se ha mencionado, mi mandante jamás actuó con dolo en el tratamiento que la hoy actora mencionó que ejecutaba.

Es de resaltarse que hace mención de un supuesto trato Inhumano por parte de los dueños, del personal como lo son jefes inmediatos y de mayor jerarquía, sin que tales acontecimientos hubieran sido informados a este Consejo en el escrito inicial, y jamás ha demostrado los mismos con pruebas idóneas, pues pretender que mi mandante tiene cooptados a sus empleados resultaría en prácticas que ningún sujeto en condiciones mínimas de dignidad toleraría.

Respecto de las supuestas acciones de explotación recaídas en su persona, no adminicula ninguna prueba que lo ponga de manifiesto, lo que sí está generando es un daño moral en contra de mi mandante, pues pretender hacer creer a este Consejo que al interior de nuestras instalaciones se ejerce la tortura, penas, tratos crueles y que se les hace nugatorio su derecho al descanso, argumentos que resultan a todas luces contradictorios a lo que la actora ha asentado, pues ella misma manifiesta que laboraba para mi mandante de lunes a viernes, así como también se hace notar en los contratos laborales que se han agregado como pruebas y que en este acto también se agregan, así también, se contradice con todos los permisos que ella misma manifiesta solicitó y de los cuales se agregan como pruebas, lo que pone de manifiesto que dichos actos manifestados son falsos



SEXO. En la tercera hoja del escrito de ampliación, dice que recibió tratos desiguales y que la persona que la molestaba en su integridad era TANIA PÉREZ SANDOVAL Y NO TANIA HERNÁNDEZ, lo cual conlleva a otra contradicción con su escrito inicial, pues sin importar el nombre señalado, en aquel menciona que le hacía del conocimiento de la contadora TANIA HERNANDEZ los sucesos, pero jamás menciona que era ella quién la molestaba, simplemente hace referencia a esta de sucesos que nadie sabe en qué momento los sufrió, hechos que se demuestran con los siguientes extractos:

Tania Hernández, quien en su momento no le bastó mi hoja de incapacidad y el resultado de positivo a COVID, ya que me exigió una hoja expedida por el Seguro

pregunté a la contadora Tania y ella me confirmó

respuesta por parte de la contadora Tania fue que

Es decir, en el escrito inicial menciona que una compañera la molestaba, sin mencionar el nombre de aquella, sin indicar quién fue aquella compañera, y en este escrito de ampliación YA vincula a la Srita. Tania, diciendo que era ella quién la molestaba, lo cual resulta inconcuso, pues si sabía el nombre de dicha persona que la molestaba, porque no lo hizo saber desde el escrito inicial, lo que pone de manifiesto que la Srita. [REDACTED] pretende imputar a mi mandante y colaboradores, actos que jamás se sucedieron.

25

SÉPTIMO. Ahora bien, respecto de la prueba que ofrece consistente en una unidad de almacenamiento, donde supuestamente contiene la voz de la Sra. Sonia Hernández, nos surgen las siguientes interrogantes; Por qué no la presentó desde el escrito inicial?, Que medios de perfeccionamiento ofreció para dar cuenta que dicha voz es de la Sra. Mencionada?, Cómo podemos saber que dicha voz es real y no una elaborada a través de medios electrónicos?, En que software o APP, está grabada dicha voz?, Que pruebas agrega para dar cuenta de que tal grabación es verídica y no manipulada?, dudas que ponen de manifiesto la veracidad de la prueba, el dolo con el que se conduce la actora y la falta de medios de perfeccionamiento que mostraran sin lugar a dudas que tal grabación es auténtica.

OCTAVO. - Respecto de los cuestionamientos hechos a mi mandante informo lo siguiente:

a La relación que tenía, ya no presta sus servicios con nosotros, la Sra. Ma. Sonia Leticia Hernández Bretón, eran como coordinadora externa en el área de ventas y jamás contó con jerarquía para efectuar alguna solución a sus conflictos.

b. Como hemos puesto de manifiesto, no hay ningún comunicado que haya recibido y firmado la peticionaria ya que jamás fuimos informados ni verbal ni por escrito o a su jefe inmediato, de lo que ella refiere, por el contrario, y como



ha quedado demostrado, existen muchas contradicciones entre sus dos escritos presentados.

c. Como lo manifestamos en el inciso b. anterior, no existe acuse de recibo, pues nunca tuvimos conocimiento de tales acontecimientos, más aún, no existe un medio de convicción que realmente pongan en duda la conducta apropiada que tiene mi poderdante con sus colaboradores, hechos que se demuestran implícitamente con la falta de pruebas de la accionante.

k) En fecha 6 de septiembre de 2023, se emitió acuerdo por medio del cual se desechó la confesional marcada como X., a cargo de Jesús Alberto Arellano Hernández, apoderado legal de la moral DISTRIBUIDORA HIDRÁULICA Y DRENAJE S. DE R.L. DE C.V., ofrecida por el mismo.

l) El 11 de septiembre de 2023 se emitió acuerdo de cierre de investigación, mismo que fue notificado mediante correo electrónico a DISTRIBUIDORA HIDRÁULICA Y DRENAJE, S. DE R.L. DE C.V., en esa misma fecha y a la persona peticionaria en fecha 12 de septiembre de 2023.

II. COMPETENCIA

Atentos a 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:

l) 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.

27

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 C. [REDACTED] presentó queja ante este Consejo por presuntos actos de discriminación en su agravio, atribuidos a la moral Distribuidora Hidráulica y Drenaje, S. de R.L. de C.V., a quien le es aplicable la legislación de la Ciudad de México, pues su domicilio se ubica en esta ciudad capital.
- 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 la queja presentada por la persona peticionaria C. [REDACTED] los hechos que atribuye a la moral Distribuidora Hidráulica y Drenaje, S. de R.L. de C.V., tuvieron lugar en entre el mes de julio de 2021 y febrero de 2022, motivo por el cual con fecha 11 de abril de 2022 solicitó la intervención del COPRED para investigar tales acontecimientos, lo que motivó la apertura del expediente **COPRED/CAyE/Q-046-2022**. 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 de la moral Distribuidora Hidráulica y Drenaje, S. de R.L. de C.V., con domicilio en 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/Q-046-2022**; en consecuencia, de conformidad con el artículo 82 de la Ley¹, en virtud de que no se logró acuerdo de 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

Los derechos a la igualdad y no discriminación tienen reconocimiento universal, sustentados entre otros instrumentos internacionales, 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

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.



Económicos, Sociales y Culturales; 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; 6.a de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer “Convención de Belém do Pará”, y 3 del Protocolo Adicional de la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales “Protocolo de San Salvador”.

Relacionado con las normas antes citadas, 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*”.

Toda vez que la persona peticionaria es mujer, también es relevante mencionar que el artículo 1 de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer, establece:

A los efectos de la presente Convención, la expresión “discriminación contra la mujer” denotará toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera.

29

En el ámbito laboral la Organización Internacional del Trabajo ha establecido que la discriminación en el empleo 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.

Respecto al marco jurídico en México, a nivel 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

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



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.

Asimismo, resultan aplicables los artículos 1, 2, 5 y 6 de la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, así como 5 fracciones IV, VIII, IX y X de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.

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, por lo que prohíbe la discriminación en su artículo 4, C, 2, donde prevé: *“Se prohíbe toda forma de discriminación, formal o de facto, que atente contra la dignidad humana o tenga por objeto o resultado la negación, exclusión, distinción, menoscabo, impedimento o restricción de los derechos de las personas, grupos y comunidades, motivada por origen étnico o nacional, apariencia física, color de piel, lengua, género, edad, discapacidades, condición social, situación migratoria, condiciones de salud, embarazo, religión, opiniones, preferencia sexual, orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales, estado civil o cualquier otra. También se considerará discriminación la misoginia, cualquier manifestación de xenofobia, segregación racial, antisemitismo, islamofobia, así como la discriminación racial y otras formas conexas de intolerancia. La negación de ajustes razonables, proporcionales y objetivos, se considerará discriminación.”*

En el mismo orden, el derecho en comento tiene sustento en la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia de la Ciudad de México la cual establece el derecho a la igualdad y no discriminación que les asiste a las mujeres, entre otros artículos el 2, 3 fracciones IV, V, XI, XV y XXIV, 4 y 6 fracción IV; Ley de Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres en la Ciudad de México, artículos 1, 2, 3, 5, 6, 21 fracción I y 22.

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).

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.

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".

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;

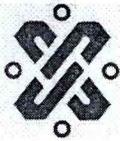
(El énfasis es nuestro).

31

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.

Cabe 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).

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.

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.

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).

Atendiendo la problemática que dio origen a los hechos materia del presente documento, merece mención el derecho humano a la salud el cual tiene como fuente legal en los instrumentos internacionales que se mencionan: 25, 1, de la Declaración Universal de Derechos Humanos; 12 del Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales; XI de la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre, y 10 del Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (conocido como "Protocolo de San Salvador"), entre otros.



Al efecto, es importante mencionar que el Comité de Derechos Económicos Sociales y Culturales de la Organización de las Naciones Unidas, en su Observación General Número 14, relativa al derecho al disfrute al más alto nivel posible de salud, estableció que *“La salud es un derecho humano fundamental e indispensable para el ejercicio de los demás derechos humanos. Todo ser humano tiene derecho al disfrute del más alto nivel posible de salud que le permita vivir dignamente”*.

En México, a nivel federal el derecho humano a la salud está protegido, entre otros, por los artículos 1° y 4° de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 1° Bis, 2°, 32, 50 y 51 la Ley General de Salud; 7° fracciones I, II y VI, y 48 del Reglamento de la Ley General de Salud en Materia de Prestación de Servicios de Atención Médica; y las Normas Oficiales Mexicanas en materia de salud.

Cabe precisar que el artículo 4° párrafo cuarto de la Constitución Política federal establece que *“Toda Persona tiene derecho a la protección de la salud”*; en congruencia con lo anterior, el artículo 1° Bis de la Ley General de Salud prevé *“Se entiende por salud como un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades.”*

A nivel local, el derecho a la salud lo prevén entre otros artículos 4 apartado A, número 1, y 9 apartado D, de la Constitución Política de la Ciudad de México; 58 de la Ley Constitucional de Derechos Humanos y sus Garantías de la Ciudad de México; 1 fracción I, 2, 3, 6 fracciones V, VI, VII y XXXIII, y 12 de la Ley de Salud de la Ciudad de México, y 1, 2 fracciones III, XV, XXXVIII y XLIII, y 5 del Reglamento de la Ley de Salud del Distrito Federal (actual Ciudad de México).

Resulta importante mencionar que, acorde con los criterios internacionales, el número 1, apartado D, del artículo 9 de la Constitución Política Local establece *“Toda persona tiene derecho al más alto nivel posible de salud física y mental, con las mejores prácticas médicas, lo más avanzado del conocimiento científico y políticas activas de prevención, así como al acceso a servicios de salud de calidad.”*

IV. HIPÓTESIS DE INVESTIGACIÓN

De acuerdo con los principios plasmados en la normatividad citada en el apartado anterior, particularmente en los artículos 1°, 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.

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.**

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 en este caso la condición de salud de la peticionaria, que haya motivado esas acciones y/o conductas por parte de la persona moral Distribuidora Hidráulica y Drenaje, S. de R.L. de C.V., y que sean contrarias a la ley.

Asimismo, se aclara que el análisis de referencia no tiene como objetivo determinar si la separación laboral de la peticionaria cumple con las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, pues no es esa la competencia de este Consejo; tampoco determinar en torno a los contratos de trabajo que tuvo la peticionaria con la moral señalada como responsable, por ser competencia exclusiva de la autoridad laboral; se está en búsqueda de los tres elementos básicos para establecer si hubo un trato injustificado, si ese trato afectó un derecho de la peticionaria y si el motivo de ese trato injustificado es alguno de los previstos en la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México, particularmente la condición de salud.

34

V. CONSIDERACIONES Y ANALISIS

De acuerdo con 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/Q-046-2022**, 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.”*

Es importante dejar claro que, de conformidad con el artículo 1º de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, todas las autoridades, en sus respectivos ámbitos de competencia, tienen la obligación de



promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos, conforme a los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad; lo anterior, no solo en el ámbito nacional, sino también en el internacional, de los cuales una de las fuentes de mayor relevancia es el convencional del sistema interamericano de derechos humanos; en ese orden de ideas, cabe citar como apoyo la siguiente tesis jurisprudencial:

DERECHOS HUMANOS. TODAS LAS AUTORIDADES ESTÁN OBLIGADAS A CUMPLIR CON LAS OBLIGACIONES DE RESPETO Y GARANTÍA.

Del artículo 1o. de la Constitución Federal, así como de los artículos 1.1 y 63.1 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, es claro que todas las autoridades se encuentran obligadas a cumplir con el mandato constitucional y convencional de respeto y garantía -dentro de esta última se encuentra la obligación de reparar- de los derechos humanos. Así, todas las autoridades tienen que respetar los derechos humanos y, en el ámbito de su competencia, garantizar su ejercicio y reparar cuando se cometen violaciones contra estos derechos. El deber de respeto presupone obligaciones negativas, es decir, que las autoridades no perpetren violaciones de derechos humanos; por su parte, el deber de garantía presupone obligaciones positivas, que implica que las autoridades tomen todas las medidas apropiadas para proteger y preservar los derechos humanos reconocidos a través de ese precepto constitucional. Dentro del deber de garantía se encuentran los aspectos de prevención, protección, investigación y reparación.

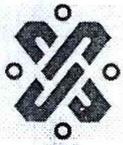
Amparo en revisión 476/2014. 22 de abril de 2015. Cinco votos de los Ministros Arturo Zaldívar Lelo de Larrea, José Ramón Cossío Díaz, Jorge Mario Pardo Rebolledo, Olga Sánchez Cordero de García Villegas y Alfredo Gutiérrez Ortiz Mena. Ponente: Alfredo Gutiérrez Ortiz Mena. Secretaria: Karla I. Quintana Osuna.³

35

En ese contexto este Consejo realizará la valoración de las pruebas que integran el expediente de queja **COPRED/CAyE/Q-046-2023**, con estricto apego a los criterios establecidos por el artículo 81 de la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México citado líneas supra, así como en los estándares de protección de los derechos humanos a la igualdad, discriminación y al trabajo, además de los criterios que resulten aplicables de la Corte Interamericana de Derechos Humanos (Corte IDH) y de la Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN).

Asimismo, 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. 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 a la igualdad y no discriminación, así como otros derechos relacionados, los

³ Suprema Corte de Justicia de la Nación. Tesis 1a. CCCXL/2015, Décima Época. Publicada en la Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, 13 de noviembre de 2015.



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.⁴

Otro de los criterios que resultan aplicables en la materia motivo del presente documento, es la inversión de la carga de la prueba que la Corte Interamericana de Derechos Humanos ha sustentado en diversas resoluciones, entre ellas 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.⁵

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 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.⁶ En ese orden de ideas, las disposiciones de la normativa citada en el apartado de FUNDAMENTO JURÍDICO del presente documento son aplicables a la moral Distribuidora Hidráulica y Drenaje, S. de R.L. de C.V., no solo derivado de leyes de aplicación directa a la persona moral, sino que derivados de un bloque de constitucionalidad, entendiendo el mismo como un conjunto de normas que tienen jerarquía constitucional en el ordenamiento jurídico y que no se refiere únicamente a nuestra Carta Magna, sino a todos los tratados firmados y ratificados por México que son Ley Suprema de la Unión.

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 Distribuidora Hidráulica y Drenaje, S. de R.L. de C.V., en agravio de la C. [REDACTED] con motivo de su estado de salud, por lo que tal comprobación se desarrolla a continuación.

⁴ Cfr. Corte Interamericana de Derechos Humanos, Caso Velásquez Rodríguez Vs. Honduras, Sentencia de 29 de julio de 1988 (Fondo), Párrafos 128 y 130.

⁵ 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.

⁶ Disponible en <http://biblio.juridicas.unam.mx> Fecha de consulta: 28 de febrero de 2023.



Debido a que los hechos del asunto que nos ocupa se perpetraron en el ejercicio del empleo que la peticionaria tenía en la empresa Distribuidora Hidráulica y Drenaje, S. de R.L. de C.V., se reitera que este Consejo no entrará al análisis de los derechos laborales, por ser competencia exclusiva de las autoridades de ese ramo.

Asimismo, el análisis lo realizará el COPRED con estricto apego a sus facultades y a la luz de la normatividad en materia de los derechos humanos a la igualdad y no discriminación, en relación con el derecho al trabajo.

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.

Atendiendo el derecho toral del presente análisis, es importante 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.

37

Inicialmente, este Consejo considera necesario realizar algunas precisiones en torno a que, de los hechos expuestos en su queja por la C. [REDACTED] se desprende la afirmación en el sentido de que la C. Sonia Leticia Hernández Breton fungió como superior jerárquico durante el tiempo que la peticionaria prestó sus servicios laborales en la moral Distribuidora Hidráulica y Drenaje, S. de R.L. de C.V., como sigue:

a) Los hechos de queja referidos por la persona peticionaria [REDACTED] versan, sustancialmente, que prestaba sus servicios laborales para la empresa Distribuidora Hidráulica y Drenaje, S. de R.L. de C.V., donde la persona de quien recibía órdenes era Sonia Leticia Hernández Breton.

b) En los informes rendidos por la moral Distribuidora Hidráulica y Drenaje, S. de R.L. de C.V., negó tal situación, pues afirmó "... la señora Ma. Sonia Leticia Hernández, no cuenta con la jerarquía para efectuar alguna solución a sus conflictos, ya que esta persona, si bien es cierto, presta servicios en la empresa Distribuidora Hidráulica y Drenaje S. de R.L. de C.V. no es dueña como lo presume la C. [REDACTED] si no que se desempeña como externa ..."



c) Sin embargo, de la protocolización del Acta de Asamblea General Ordinaria de Socios de la moral, exhibida en su informe de fecha 30 de mayo de 2022, se desprende que hasta el veinticinco de octubre de 2019, Sonia Leticia Hernández Breton fungía como socia principal y gerente de dicha empresa; además, del mismo informe en la página 3 primer párrafo, se desprende que existe posición jerárquica respecto del personal que labora en la moral, el cual a la letra se transcribe *“si bien es cierto, [Ma. Sonia Leticia Hernández] suele solicitar que las actividades se realicen con la mayor prontitud posible, también es cierto que siempre lo solicita de forma respetuosa”*.

d) En ese orden de ideas, queda acreditado que existe una relación entre la C. Ma. Sonia Leticia Hernández y la actual directiva de la empresa en la que se puede ubicar sin duda alguna a la C. Hernández en una posición de poder frente a la denunciante. Pues si bien no se puede acreditar una relación de subordinación formal, lo cierto es que no puede pasarse por alto que fue tanto accionista como gerente de la empresa y tiene la facultad de requerir que las cosas se realicen con la mayor prontitud posible, de acuerdo a las palabras de la representación social de la empresa.

e) Es importante aclarar que este Consejo no realiza una calificación de las relaciones laborales, por ser competencia exclusiva de la autoridad laboral, limitándose a establecer si existía un nexo que implique una relación de autoridad, poder o dominio entre las partes, lo cual para efectos del presente documento ha quedado acreditado.

Ahora bien, con relación al primer elemento necesario para acreditar un acto discriminatorio, del análisis de la queja expuesta por la C. [REDACTED] se observa como origen de los hechos, las condiciones de salud que devinieron en su persona, con motivo de un accidente que sufrió al salir de las instalaciones de la moral Distribuidora Hidráulica y Drenaje, S. de R.L. de C.V., empresa en la cual laboraba, pues señaló las consecuencias que tuvo de un accidente”... *al salir del trabajo fui aventada por un camión, causándome lesiones en espalda, cuello y cadera...*”, aunado a los efectos de la pandemia de COVID-19.

38

Asimismo, de la queja de referencia se deriva que las dos situaciones de salud de la peticionaria implicaron su asistencia a los servicios de salud del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), lo cual le trajo como consecuencia ser objeto de diversas hostilidades por parte de la C. Sonia Leticia Hernández Breton, relatando que este consejo establece que en los hechos se trata de una persona que si tiene la posibilidad de girar instrucciones y dirigirse a las personas empleadas para pedir mayor celeridad. Hechos que concluyeron con la solicitud de renuncia de la C. [REDACTED] al contrato de trabajo que tenía con la empresa Distribuidora Hidráulica y Drenaje, S. de R.L. de C.V. Entre los hechos que refiere haber sufrido la peticionaria destacan: la negación de permisos de acudir al IMSS para dar seguimiento a su tratamiento médico, realización de pruebas de COVID y aplicación de vacunas de refuerzo; el impedimento de presentarse a laborar calzando zapatos tenis, lo cual realizaba para evitar dolores en la lesión que sufrió en el accidente; la divulgación al interior de la empresa sobre su intento de suicidio, a pesar de tratarse de un dato personal sensible y por lo tanto confidencial; el no respeto a las incapacidades expedidas por el



IMSS; los gritos con que se dirigía hacia ella por parte de la C. Sonia Leticia Hernández Breton. Asimismo, la peticionaria fue objeto de burlas y hostigamiento laboral por parte de su compañera de trabajo de nombre Lilia Trejo, situación que hizo del conocimiento de los CC. Sonia Leticia Hernández Breton y Jesús Alberto Arellano Hernández, ambos en calidad de superiores jerárquicos; sin embargo, dichas personas no atendieron el problema ya que se limitaron a decir *“la vamos a cambiar de lugar, ignórala, nosotros hablamos con ella”*.

En virtud de los hechos antes descritos, este Consejo considera la existencia de una conducta de trato diferente sin justificación por parte de la moral Distribuidora Hidráulica y Drenaje, S. de R.L. de C.V., en contra de la C. [REDACTED] toda vez que le impidió el ejercicio de su derecho a la salud, lo cual era de gran importancia tanto para la peticionaria como para la empresa, pues al gozar de buena salud sus ausencias por atención médica reducirían, lo cual se traduciría en mejor rendimiento en el ejercicio de su empleo.

Del mismo tenor es el hecho de solicitar la renuncia al puesto de trabajo que tenía la C. [REDACTED] en la moral presunta responsable, efectuado por la C. Sonia Leticia Hernández Breton y el abogado que proporciona sus servicios a la moral presunta responsable, cuyo motivo es a todas luces injustificado al tratarse de permisos y licencias médicas debidamente documentadas por la peticionaria, con documentos expedidos por personal de la Clínica del Instituto Mexicano del Seguro Social que la atendía y daba seguimiento a su tratamiento médico.

39

Respecto a las hostilidades que sufrió la peticionaria durante el tiempo que prestó sus servicios laborales en la moral Distribuidora Hidráulica y Drenaje, S. de R.L. de C.V., del análisis del acervo probatorio integrante del expediente de queja motivo del presente documento, se deriva la inexistencia de pruebas y argumentos con los cuales generen convicción a este Consejo, en el sentido de desvirtuar los hechos expuestos por la peticionaria; sin embargo, esta afirmación será expuesta en el análisis del segundo elemento necesario para acreditar un acto discriminatorio.

Con relación a la petición de renuncia injustificada a la C. [REDACTED] por parte de la moral presunta responsable, esta informó *“no cuento con alguna información o medio a través del cual pueda confirmar los hechos que narra [REDACTED] que acontecieron el 16 de febrero, pues no contamos con información de haber hecho los comentarios tendientes a efectuar algún descuento.”*

Luego entonces, la empresa señalada como presunta responsable no aportó prueba ni argumentos para desvirtuar los hechos que la peticionaria atribuye a la C. Sonia Leticia Hernández Breton, relacionados con cuestiones de permisos y faltas laborales para atención de su salud, por lo que este Consejo considera que existe la presunción de la existencia de tales hechos, pues la moral presunta responsable no controvertió la afirmación de la peticionaria.



Cabe señalar que, en relación con los permisos, la moral presunta responsable expuso que la peticionaria “solo solicitó durante su estancia laboral permiso en fecha 13 y 16 de diciembre del dos mil veintiuno y el 14 y 17 de febrero del dos mil veintidós, los cuales fueron otorgados”; asimismo, la moral refirió “ella solicitó un permiso para ausentarse en fecha catorce de febrero del dos mil veintidós, el cual fue otorgado por lo que las diversas ausencias por parte de [REDACTED] se le otorgaron los permisos necesarios para cuestiones personales”; sin embargo, no precisó en qué consistieron tales permisos personales y que no estuvieran vinculados con la atención de la salud de la peticionaria; tampoco informó cuál es el procedimiento que deben seguir los trabajadores de la empresa para la solicitud de permisos, las modalidades de estos, quién es la persona con facultades de autorización de permisos y cuál es la forma de enterar el procedimiento a sus empleados, así como señalar algunos casos en los que alguno de sus trabajadores han procedido de esa forma; de la misma manera, la moral no expuso el procedimiento o dinámica que siguió en el tratamiento médico de la peticionaria con motivo del accidente que sufrió.

En cuanto a las pruebas de COVID, la moral argumentó la aceptación medianamente de los hechos expuestos por la peticionaria, y explicó la forma en que adoptó el “protocolo” por la pandemia, no así cómo procedió en el caso específico de la C. [REDACTED] a partir de lo cual este Consejo pudiera contar con elementos de convicción para desvirtuar el dicho de la presunta agraviada.

Seguido, la empresa Distribuidora Hidráulica y Drenaje, S. de R.L. de C.V., manifestó:

(...) que el día 16 de febrero del presente año, efectivamente la señora Ma. Sonia Leticia Hernández, con anuencia del Sr. Jesús Alberto Arellano Hernández, se puso en contacto con el departamento jurídico pues [REDACTED] le había dicho que ya había levantado una denuncia en contra de ella, por lo que preocupada de tal hecho y desconcertada por los acontecimientos por parte de la señora [REDACTED] aunado a que estaba teniendo una conducta hostil y renuente a abrir un dialogo entre ellas (...)

el licenciado procedió a decirle que si la señora [REDACTED] se sentía a disgusto, que entregara su puesto para que le realizaran el finiquito y en cuanto a la denuncia si ya la traía, que se la dejara para proceder conforme a derecho (...)

Para evitar más disturbios en la empresa se le solicito a la señora [REDACTED] [REDACTED], firmar su finiquito y devolver el teléfono que le proporciono la empresa (...)
(El énfasis es nuestro).

Debido a lo antes transcrito, no existe duda de que la moral Distribuidora Hidráulica y Drenaje, S. de R.L. de C.V., optó por la rescisión del contrato de trabajo que lo unía con la C. [REDACTED] cuyo argumento principal fue “evitar más disturbios en la empresa” y la denuncia que les anunció en contra de la



C. Sonia Leticia Hernández Breton, además de atribuirle una **conducta hostil y renuente a establecer un diálogo** entre ambas personas.

Por otra parte, llama la atención de este Consejo el hecho de que el C. Jesús Alberto Arellano Hernández, en su calidad de representante legal de la empresa presunta responsable, no intervino para solucionar los problemas existentes donde estaban involucradas las CC. [REDACTED] y Sonia Leticia Hernández Breton, con independencia del papel que jugaban cada una de ellas, situación que no solo revela el trato diferente injustificado que la empresa dio a la peticionaria, sino también el poder que la segunda persona mencionada ejercía sobre la peticionaria en el ámbito del trabajo, prueba de ello es que el C. Jesús Alberto Arellano autorizó a la C. Sonia Leticia Hernández para que se contactara con el departamento jurídico de la empresa; por ende, las tres personas aludidas de la empresa de manera conjunta estuvieron de acuerdo en dar por terminado el contrato de trabajo que tenía la moral Distribuidora Hidráulica y Drenaje, S. de R.L. de C.V., con la peticionaria.

Es decir, la rescisión del contrato de trabajo que la C. [REDACTED] con la empresa multicitada no se ajusta a algún supuesto legal previsto en la Ley Federal del Trabajo, o bien a las condiciones que se establecieron en dicho contrato, sino a la supuesta conducta hostil de la peticionaria y al hecho de ejercer su derecho de denuncia ante las agresiones que, según su dicho, estaba sufriendo de parte de su superior jerárquico C. Sonia Leticia Hernández Breton, las cuales inclusive se pueden traducir en violencia laboral en términos de lo dispuesto por el artículo 3 fracción XXXV, del Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo, el cual establece como violencia laboral **"Aquellos actos de hostigamiento, acoso o malos tratos en contra del trabajador, que pueden dañar su integridad o salud."** (Énfasis agregado).

41

En consecuencia, este Consejo considera que se acredita el primer elemento necesario para estar frente a un acto discriminatorio con implicaciones jurídicas, el cual consiste en el trato diferenciado sin justificación que la moral Distribuidora Hidráulica y Drenaje, S. de R.L. de C.V., brindó a la C. [REDACTED] toda vez que del acervo probatorio del expediente de queja se advierte la terminación injustificada de la relación laboral que existía entre ambas personas, sin la existencia de una causa prevista en la Ley Federal del Trabajo, como ordinariamente ocurriría con cualquier trabajador cuya conducta o falta se ajustara a alguno de los supuestos legales; mucho menos se advierte en qué consistió la conducta hostil con que se conducía la persona presunta agraviada, y su renuencia a establecer diálogo con la C. Sonia Leticia Hernández Breton, situaciones que, además, de ser el caso podían ser objeto de solución por parte de las personas con facultades para atender ese tipo de conflictos.

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.

Respecto al segundo elemento, es importante mencionar que la condición específica de la persona peticionaria se encuentra establecida en 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, donde están incluidas las condiciones de salud como motivo de discriminación.

Como se expuso en el apartado anterior, los hechos que la C. [REDACTED] vivió durante el tiempo que prestó sus servicios laborales en la empresa Distribuidora Hidráulica y Drenaje, S. de R.L. de C.V., se originaron a raíz del accidente que dicha persona sufrió al salir de su centro de trabajo, los cuales se analizan a continuación:

a) En cuanto a la negación de permisos de acudir al IMSS para dar seguimiento a su tratamiento médico, realización de pruebas de COVID y aplicación de vacunas de refuerzo, se reitera el contenido expuesto en el apartado precedente para evitar repeticiones innecesarias.

b) Respecto al impedimento de presentarse a laborar con calzado zapatos tenis, lo cual realizaba para evitar dolores en la lesión que la peticionaria sufrió en el accidente, la moral presunta responsable argumentó *“la petición que se le realizó de usar calzado formal fue debido a que al ser del departamento de ventas y tener contacto con gente externa, debe de guardar cierta formalidad, sin embargo no le requeríamos utilizara zapatos de plataforma solo formales de planta baja, los cuales no deberían de perjudicar supuestas dolencias, considerando que es un sitio laboral donde existen requisitos mínimos”*.

Si bien es cierto, el departamento donde laboraba la peticionaria requería requisitos mínimos incluyendo el uso de zapatos formales, los cuales podían ser de “planta baja” o de piso, también es cierto que, del informe rendido por la moral presunta responsable, no se desprende algún interés sobre la salud de la peticionaria, pues no le brindó la oportunidad de usar el calzado que en ese momento beneficiara su salud, lo cual podría ser de manera excepcional y temporal; tampoco expuso si esa exigencia se ha dado en otras trabajadoras en situación de salud similar, por lo que en el citado informe se da muestra de la falta de tolerancia ante el estado de salud que prevalecía en la C. [REDACTED]

c) Por lo que se refiere a la divulgación al interior de la empresa sobre su intento de suicidio atribuida a la C. Sonia Leticia Hernández Breton, a pesar de tratarse de un dato personal sensible y confidencial, este Consejo hace la aclaración que no es de su competencia la solución de conflictos en materia de protección de datos personales; sin embargo, al tratarse de un derecho humano relacionado con los derechos a la igualdad y no discriminación, esta institución tiene el deber de observarlo atendiendo el mandato previsto en el artículo 1° de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, de promover, respetar, proteger y garantizar precisamente los derechos humanos, tal como se expuso al inicio de este apartado de CONSIDERACIONES Y ANÁLISIS, obligación que implica la aplicación de los más altos estándares de protección a la favor de las personas víctimas de violación a esos derechos.



En ese orden de ideas, este Consejo considera que el presente hecho merece mayor análisis debido a su trascendencia y los efectos que recaen en la persona que es víctima de ese derecho humano.

La protección de datos personales como derecho humano, en el ámbito internacional, tiene sustento normativo, entre otros instrumentos, en los artículos que se citan a continuación: 12 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos; 17 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos; 10 de la Convención de las Naciones Unidas contra la Corrupción; 11 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos (Pacto de San José), y V de la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre.

Por cuanto hace a las normas nacionales que regulan el derecho a la protección de datos personales, son los artículos 6, apartado A, fracción II, 7, párrafo segundo y 16, párrafo segundo, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, así como en la Ley Federal de Protección de Datos Personales en Posesión de los Particulares (LFPDPPP).

En ese orden de ideas, es de suma importancia señalar que todas las empresas tienen la obligación de proteger los datos personales de sus empleados, toda vez que en su artículo 1° establece:

La presente Ley es de orden público y de observancia general en toda la República y tiene por objeto la protección de los datos personales en posesión de los particulares, con la finalidad de regular su tratamiento legítimo, controlado e informado, a efecto de garantizar la privacidad y el derecho a la autodeterminación informativa de las personas.

43

El artículo 2 de la LFPDPPP prevé como sujetos de regulación de esta "(...) los particulares sean personas físicas o morales de carácter privado que lleven a cabo el tratamiento de datos personales (...)

Para efectos del presente documento, tiene relevancia citar las siguientes definiciones que están íntimamente relacionadas, previstas en el artículo 3, fracciones IV, V, VI y XVIII de la LFPDPPP, mismas que a la letra dicen:

IV. Consentimiento: Manifestación de la voluntad del titular de los datos mediante la cual se efectúa el tratamiento de los mismos.

V. Datos personales: Cualquier información concerniente a una persona física identificada o identificable.

VI. Datos personales sensibles: Aquellos datos personales que afecten a la esfera más íntima de su titular, o cuya utilización indebida pueda dar origen a discriminación o conlleve un riesgo grave para éste. En particular, se consideran sensibles aquellos que puedan revelar aspectos como origen racial o étnico, **estado de salud presente y futuro,**



información genética, creencias religiosas, filosóficas y morales, afiliación sindical, opiniones políticas, preferencia sexual.

*XVIII. **Tratamiento:** La obtención, uso, divulgación o almacenamiento de datos personales, por cualquier medio. El uso abarca cualquier acción de acceso, manejo, aprovechamiento, transferencia o disposición de datos personales. (Énfasis añadido).*

Al efecto, cabe mencionar que la Organización Internacional del Trabajo ha establecido que **“Los datos que los empleadores recaban acerca de los trabajadores y de los candidatos a un puesto de trabajo atienden varios propósitos: acatar la legislación; respaldar la selección de candidatos, la formación y la promoción del personal; salvaguardar la seguridad personal y laboral, el control de calidad, el servicio que se presta a la clientela y la protección de los bienes. Varias leyes nacionales y normas internacionales han establecido procedimientos de carácter obligatorio para el tratamiento de datos personales.”**⁷ (El énfasis es nuestro).

Consecuentemente, no cabe duda la obligación que tiene la moral Distribuidora Hidráulica y Drenaje, S. de R.L. de C.V., de proteger los datos personales de sus trabajadores, entre los que se encuentra el estado de salud, como fue el caso de la C. [REDACTED] respecto de lo cual dicha empresa manifestó:

*En relación con los hechos que manifiesta el día 09 de febrero del presente año a través del cual acusa a la señora Ma. Sonia Leticia Hernández, de haber esparcido información de los acontecimientos que presentó el 08 de febrero, **hechos que no me constan y que la señora Ma. Sonia Leticia Hernández niega haber realizado**, dado que ella argumenta que en fecha ocho de febrero **efectivamente recibió la llamada de [REDACTED], pues quería comentarle lo que a ella le pasaba de manera informal, explicándole la situación del porque ese día se ausentaría a lo que la señora Ma. Sonia Leticia Hernández respondió que estaba bien que se tratara, y como la Sra. no maneja este tipo de asuntos, no sabía que más podría expresarle dado que no conoce como responder ante esa situación y que le comentara a su jefe esa situación, sin embargo en ningún momento recuerda haber proporcionado la información con todos los trabajadores, solo con el personal necesario para poder ver lo de su inasistencia y que si el 09 de febrero del 2022, la señora [REDACTED] se enteró que supuestamente ella habla esparcido dicha información porque le reclamo hasta el 16 de febrero de ese año, aun así **para evitarse conflictos la Ma. Sonia Leticia Hernández le pidió disculpas [REDACTED], sin embargo ella menciona que se disculpó por el hecho de que se haya filtrado la información de su situación al personal de la empresa, no por haberla divulgado.*****

(El énfasis es nuestro).

⁷ Organización Internacional del Trabajo. *Protección de los datos personales de los trabajadores*. Primera edición 1997. Disponible en la página de internet https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_protect/@protrav/@safework/documents/normativeinstrument/wcms_12625.pdf



Con independencia de que la C. Sonia Leticia Hernández Breton tuviera o no facultades para resolver la situación que reportó la peticionaria, al ser superior jerárquico de la C. [REDACTED] dicha persona tenía la obligación de hacerlo del conocimiento de quien tuviera facultades para ello; sin embargo, se limitó a dar aviso respecto de la inasistencia de la peticionaria, haciendo caso omiso del tratamiento que se debe dar a ese tipo de información, prueba de ello es que en el informe de la moral presunta responsable refirió que "(...) [la C. Sonia Leticia Hernández Breton] recuerda haber proporcionado la información (...) solo con el personal necesario para poder ver lo de su inasistencia (...)”

Es decir, la C. Sonia Leticia Hernández Breton tenía la obligación de brindar un trato confidencial al estado de salud que en ese momento prevalecía en la C. [REDACTED] toda vez que se trata de un dato personal sensible en términos de la LFPDPPP, situación que evidencia que esa información pudo hacerse público al interior de la empresa presunta responsable; esto es, dicha la C. Sonia Leticia Hernández Breton, de manera prioritaria, debió hacerlo del conocimiento de la persona con facultades para tratar ese tipo de información, quien a su vez tenía la obligación de adoptar las medidas necesarias, a efecto de que el dato personal de la peticionaria se manejara con la confidencialidad que requiere en cumplimiento de la ley citada.

Contrario al cumplimiento de las disposiciones de la ley de la materia, por parte del personal directivo de la moral Distribuidora Hidráulica y Drenaje, S. de R.L. de C.V., la C. Sonia Leticia Hernández Breton procedió a informar el estado de salud de la peticionaria como un cualquier dato de trámite, por ausencia laboral de la peticionaria; luego entonces, está acreditado que la C. Sonia Leticia Hernández Breton, empleada de la moral presunta responsable y con facultades de mando hacia la C. [REDACTED] vulneró el derecho humano a la protección de datos personales de la peticionaria.

45

La moral presunta responsable pretende desvirtuar el hecho que se atribuye a la C. Sonia Leticia Hernández Breton, bajo el argumento "(...) la Sra. Sonia no contaba con facultades de decisión ni de injerencia en el área de recursos humanos le hizo del conocimiento de esta área y a su jefe directo lo que le había dicho la Srita. Ingrid, con lo cual no se tipifica ningún tipo de daño a su salud mental como pretende hacer notar (...)”, tal argumento lo sustenta en el artículo 7 fracciones VII, VIII y IX de la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México, el cual establece las acciones, omisiones o prácticas que no se consideran discriminatorias, entre ellas:

VII. El cumplimiento de un deber derivado de una potestad establecida en la ley.

VIII. El trato diferenciado que en su beneficio reciba una persona que padezca alguna enfermedad, respecto de otra persona sana y

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



Sin embargo, la empresa presunta responsable Distribuidora Hidráulica y Drenaje, S. de R.L. de C.V., no expone cuál es la norma que otorga potestad a la C. Sonia Leticia Hernández Breton respecto de su proceder en los hechos que se le atribuyen motivo del presente análisis, cuál fue el beneficio que recibió la peticionaria y de qué manera se dio tratamiento a la información sobre el estado de salud de la C. [REDACTED] [REDACTED] la moral presunta responsable se limitó a decir "(...) *no se puede configurar como trato discriminatorio a aquel que en su beneficio reciba una persona, así como aquel que en cumplimiento de un deber derivado de una potestad establecida en la ley y todas aquellas que no tengan el propósito o efecto de anular o menoscabar los derechos y libertades de oportunidades y de trato de personas, lo que pone de manifiesto que, si una persona, que no es la indicada para resolver este tipo de hechos le menciona al jefe inmediato y jefe de recursos humanos los acontecimientos, no se puede observar como una divulgación de información confidencial al "personal de la empresa, mejor aún, la notificación habría sido para salvaguardar su integridad, como lo mencionamos en aquel escrito de información entregado."*

Luego entonces, queda claro que la presunta responsable no analizó los aspectos siguientes: el significado de un dato personal sensible como lo es el estado de salud de la peticionaria; no brindó a esa información el trato previsto en la LFPDPPP; no tomó en cuenta las implicaciones que lleva aparejada la divulgación del dato personal sensible; no valoró las posibles consecuencias que sufriría la peticionaria ante la falta de tratamiento adecuado a su dato personal sensible. Por ende, resulta infundado el argumento vertido por la presunta responsable, toda vez que no resulta aplicable la legislación que invoca.

En correlación con lo anterior, lejos de brindar una solución al problema que representaba lo denunciado por la C. [REDACTED] por parte de la empresa Distribuidora Hidráulica y Drenaje, S. de R.L. de C.V., así como cumplir con las obligaciones que le impone la LFPDPPP, tanto la C. Sonia Leticia Hernández Breton como el C. Jesús Alberto Arellano Hernández tomaron la decisión de rescindir el contrato de trabajo que la empresa tenía con la peticionaria, lo cual se acredita con el informe de la moral presunta responsable al manifestar "(...) *el licenciado procedió a decirle que si la señora [REDACTED] se sentía a disgusto, que entregara su puesto para que le realizaran el finiquito (...)*"

Si bien pudiera ser cierto, sin concederlo, que el C. Jesús Alberto Arellano Hernández desconociera el hecho de divulgación del estado de salud de la peticionaria que le atribuye a la C. Sonia Leticia Hernández Breton, también lo es que del informe rendido de fecha 30 de mayo de 2022, se deriva que el 16 de febrero del mismo año se enteró de esa situación; sin embargo, en ningún momento mostró disposición para conocer y buscar una solución al problema, por el contrario, autorizó a la C. Sonia Leticia Hernández Breton para que estableciera comunicación con el departamento jurídico de la moral Distribuidora Hidráulica y Drenaje, S. de R.L. de C.V., para la defensa de sus intereses donde, como ya se apuntó, el abogado procedió a solicitar a la C. [REDACTED] la entrega del puesto de trabajo y firmar su finiquito, decisión que fue avalada por el C. Jesús Alberto Arellano Hernández; lo anterior, constituye también prueba de que dicha persona faltó a las obligaciones que le imponen a la empresa la LFPDPPP y la Norma Oficial Mexicana NOM 035.



d) En cuanto a la violencia que la C. [REDACTED] atribuye a la C. Sonia Leticia Hernández Breton, la moral Distribuidora Hidráulica y Drenaje, S. de R.L. de C.V., informó:

(...)

En relación con las acusaciones que realiza [REDACTED] en contra de la señora Ma. Sonia Leticia Hernández, hago de su conocimiento que ignoro algún acontecimiento en el cual irrespetuosamente la señora Ma Sonia Leticia Hernández o algún empleado de la empresa se hayan dirigido en su contra, puesto que en ningún momento he recibido reporte alguno por parte de los trabajadores (...)

(...)

Respecto a las hostilidades que manifiesta que fue objeto por parte de la señora Ma Sonia Leticia Hernández, ignoro algún acontecimiento, pues como he señalado, la Sra. Ma Sonia Leticia Hernández, siempre es cordial y respetuosa con todo el personal de la empresa, lo que se constata de que a la fecha y durante todo el tiempo que ha prestado sus servicios, no he recibido ninguna queja en su contra.

(...)

Relacionado con lo anterior, con el fin de que este Consejo obtuviera información y pruebas que generaran convicción, de ser el caso, que la moral presunta responsable no incurrió en actos discriminatorios y que la empresa cuenta con mecanismo de prevención de ese tipo de conductas, el 08 de junio de 2023 se solicitó a Distribuidora Hidráulica y Drenaje, S. de R.L. de C.V., informara, entre otros puntos, los siguientes:

47

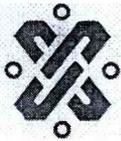
- *Acredite de qué manera se informó al personal de la empresa de la existencia de mecanismos para combatir la violencia y la discriminación a la peticionaria.*
- *Exhiba el acuse de recibo de la persona peticionaria de la información referida en el punto anterior.*

Al respecto, dicha empresa informó:

(...)

b. Como hemos puesto de manifiesto, no hay ningún comunicado que haya recibido y firmado la peticionaria ya que jamás fuimos informados ni verbal ni por escrito o a su jefe inmediato, de lo que ella refiere, por el contrario, y como ha quedado demostrado, existen muchas contradicciones entre sus dos escritos presentados.

c. Como lo manifestamos en el inciso b. anterior, no existe acuse de recibo, pues nunca tuvimos conocimiento de tales acontecimientos, más aún, no existe un medio de convicción que realmente pongan en duda la conducta apropiada que tiene mi poderdante con sus colaboradores, hechos que se demuestran implícitamente con la falta de pruebas de la accionante.



Cabe señalar que, el hecho de no haber recibido ninguna queja en contra de la C. Sonia Leticia Hernández Breton durante el tiempo que ha prestado sus servicios en la moral presunta responsable no significa ni es garantía de que su conducta es intachable, lo cual se prueba con el contenido de los informes rendidos por la empresa en los cuales se observa su omisión de exponer ante el personal competente, las supuestas hostilidades en que estaba incurriendo la C. [REDACTED], inclusive cualquier situación irregular relacionada con el ejercicio de sus actividades laborales, situación que *per se* constituye una conducta irregular en su calidad de superior jerárquico de la peticionaria.

La responsabilidad de prevenir o resolver los hechos de referencia es atribuible al C. Jesús Alberto Arellano Hernández, pues con independencia de la fecha en que se haya enterado de la existencia de estos, tenía la obligación de escuchar a las partes involucradas, adoptar las medidas preventivas que ameritaran en lo inmediato y, una vez analizada la problemática, poner la solución que procediera conforme a los lineamientos o condiciones bajo las cuales se haya firmado en contrato de trabajo; sin embargo, como lo ha informado la moral Distribuidora Hidráulica y Drenaje, S. de R.L. de C.V., tomaron la decisión de solicitar a la C. [REDACTED] la entrega del puesto de trabajo para el cual había sido contratada.

Asimismo, del acervo probatorio base de documentación del presente asunto, se sigue que la empresa presunta responsable no cuenta con un mecanismo específico que sus trabajadores deben seguir ante algún hecho que consideren les causa afectación, en el cual exista claridad sobre el procedimiento a seguir y quiénes son las personas autorizadas para la solución de esos hechos, cuyo tratamiento sea igual para todo su personal; por lo tanto, existe claridad sobre la falta de interés de la moral Distribuidora Hidráulica y Drenaje, S. de R.L. de C.V., en solucionar los conflictos que enfrentaba la C. [REDACTED]

48

En cuanto a la inexistencia de un comunicado que la peticionaria haya entregado a la empresa y que tampoco lo hizo del conocimiento de forma verbal, se reitera, la moral presunta responsable no cuenta con un procedimiento que sus trabajadores deban seguir para la solución de conflictos, lo cual genera incertidumbre en su personal ante la existencia de un conflicto, inclusive, pueden sentir temor de consecuencias adversas en caso de denunciarlo, debido a la falta de claridad en el ejercicio de su derecho a la denuncia, ejemplo y prueba de ello es precisamente que el abogado del departamento jurídico de la moral Distribuidora Hidráulica y Drenaje, S. de R.L. de C.V., con acuerdo del C. Jesús Alberto Arellano Hernández, solicitó a la C. [REDACTED] la entrega del puesto de trabajo que ejercía en esa empresa.

A lo anterior se suma la omisión por parte de la moral Distribuidora Hidráulica y Drenaje, S. de R.L. de C.V., de brindar respuesta a los cuestionamientos antes mencionados formulados por este Consejo; por ende, se acredita la inexistencia de mecanismos para combatir la violencia y la discriminación, situación que tal como se hizo referencia en el párrafo precedente, su personal vive en la falta de certeza jurídica ante una eventualidad que le cause alguna afectación, lo cual se traduce en que quedan colocados en estado de indefensión y expuestos a sufrir una situación como la denunciada por la peticionaria.



Luego entonces, no se podía exigir a la C. [REDACTED] presentar por escrito o de manera verbal para enterar los hechos que estaba viviendo en la empresa presunta responsable, ante la inexistencia de un procedimiento o mecanismo para tales efectos.

En consecuencia, este Consejo considera inexorable la implementación de un mecanismo, lineamientos o procedimiento por parte de la moral Distribuidora Hidráulica y Drenaje, S. de R.L. de C.V., cuyo fin sea la prevención y sanción de hechos de violencia y discriminación, donde se precise el procedimiento a seguir y quiénes son las autoridades facultadas para conocer, investigar y sancionar a los trabajadores que infrinjan las reglas establecidas.

e) Respecto al hecho de que la C. [REDACTED] fue objeto de burlas y hostigamiento laboral por parte de su compañera de trabajo de nombre Lilia Trejo, situación que hizo del conocimiento de los CC. Sonia Leticia Hernández Breton y Jesús Alberto Arellano Hernández, ambos en calidad de superiores jerárquicos, ante lo cual obtuvo como respuesta "la vamos a cambiar de lugar, ignórala, nosotros hablamos con ella"; este Consejo observa una vez más la falta de interés de dichas personas para conocer la problemática que enfrentaba la peticionaria, investigar los hechos y tomar las medidas que consideraran pertinentes, a efecto de prevenir ese tipo de conductas y que la C. [REDACTED] así como en general el personal que labora en la moral Distribuidora Hidráulica y Drenaje, S. de R.L. de C.V., ejerciera sus actividades laborales en un ambiente de trabajo libre de violencia.

49

Sobre el particular, la moral Distribuidora Hidráulica y Drenaje, S. de R.L. de C.V., informó:

(...)

(...) en relación con los agravios que manifiesta que recibió contra su persona, la señora Loyola Gómez Ingrid Patsy por parte de una compañera de trabajo, se desconocen tales conductas efectuadas en su contra, así mismo ignoro a que compañera se refiera pues es omisa en mencionar su nombre y dar datos que lleven a tener certeza de lo que narra y de qué colaboradora se trata.

(...)

(...) se aclara que la persona a la que señala le hizo de su conocimiento las conductas recibidas a su persona, la señora Ma. Sonia Leticia Hernández, no cuenta con la jerarquía para efectuar alguna solución a sus conflictos (...)

Como quedó asentado en el análisis del primer elemento necesario para estar frente a un acto discriminatorio, está acreditado que la C. Sonia Leticia Hernández Breton fungió como superior de la C. [REDACTED] durante el tiempo que laboró en la empresa Distribuidora Hidráulica y Drenaje, S. de R.L. de C.V., y si bien dicha persona pudo no haber tenido facultades de solucionar los conflictos que se suscitaban en su área de trabajo, entre ellos el expuesto por la peticionaria, al ser su superior inmediato tenía la obligación de hacerlo del conocimiento de las autoridades, propietarios o al personal que contaba



con esas funciones en la empresa, o canalizar a dicha persona ante tales directivos para que realizara sus planteamientos, a efecto de que los responsables intervinieran conforme a sus atribuciones; lo anterior, no es una situación que evidentemente la C. Sonia Leticia Hernández Bretón desconociera, pues como se expuso líneas supra, dicha persona fue socia principal y gerente de la moral presunta responsable hasta el mes de octubre de 2019.

Llama la atención de este Consejo el hecho de que la moral presunta responsable, en ningún momento expone la forma en que resuelve el tipo de problemática denunciado por la peticionaria, por lo que se reitera existen varias evidencias de que la moral presunta responsable no ha tenido interés en pugnar por que sus empleados ejerzan sus actividades en un ambiente libre de violencia, además de que no cuenta con protocolo de actuación para prevenir y sancionar la violencia en el ámbito laboral de esa empresa.

De la misma manera, es importante señalar que, el C. Jesús Alberto Arellano Hernández, en todo momento expresa su desconocimiento sobre la problemática que vivió la peticionaria durante su estancia laboral en la empresa Distribuidora Hidráulica y Drenaje, S. de R.L. de C.V., situación que da cuenta de su falta de interés en velar por un ambiente de trabajo libre de violencia, omitiendo también las disposiciones de la Norma Oficial Mexicana NOM 035, cuyo objetivo es establecer los elementos para identificar, analizar y prevenir los factores de riesgo psicosocial, así como para promover un entorno organizacional favorable en los centros de trabajo.

Asimismo, es dable decir que la negativa de intervención por parte del personal de la empresa con facultades para resolver los conflictos planteados por la peticionaria, también pueden constituir violencia, pues en ningún momento se le brindó la oportunidad de ser escuchada y defenderse antes de que la moral tomara la decisión de dar por terminado el contrato de trabajo.

Además, en la consecuencia final de las agresiones de que fue objeto la C. [REDACTED] así como en la falta de tratamiento legal de su dato personal de salud, el C. Jesús Alberto Arellano Hernández evidencia no solo su falta de interés en conocer la problemática y adoptar alguna medida de solución, sino también la parcialidad de su intervención, situación que sin duda es imperante la implementación de un protocolo, mecanismo, lineamientos u otro instrumento de carácter jurídico o administrativo, para la prevención y sanción de ese tipo de conductas.

Finalmente, del análisis de los hechos y factores que tuvieron incidencia en el ejercicio de las actividades laborales de la C. [REDACTED] en la moral Distribuidora Hidráulica y Drenaje, S. de R.L. de C.V., están relacionadas con su estado de salud, cuya consecuencia final fue la rescisión del contrato de trabajo que había suscrito con la empresa, se sigue de manera categórica la acreditación del segundo elemento necesario para estar frente a un acto discriminatorio; esto es, la moral Distribuidora Hidráulica y Drenaje, S. de R.L. de C.V., brindó un trato diferenciado injustificado a la C. [REDACTED] toda vez que dio por terminada la relación laboral que existía entre la peticionaria y la empresa, sin la existencia de una causa



prevista en la Ley Federal del Trabajo u otro factor que lo ameritara, pues es indubitable que dicha decisión estuvo motivada en el estado de salud de dicha persona.

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

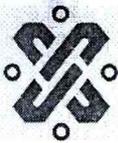
Para el análisis del tercer elemento indispensable para acreditar un acto discriminatorio con implicaciones jurídicas, cabe reiterar que la moral Distribuidora Hidráulica y Drenaje, S. de R.L. de C.V., dio un trato diferenciado sin justificación a la C. [REDACTED], motivado por su condición de salud, toda vez que dio por terminado en contrato de trabajo que habían suscrito, como consecuencia de sus ausencias por motivos de salud, además del tratamiento adecuado de su dato personal sensible de salud; tales hechos traen como consecuencia inmediata de negación del ejercicio esencialmente de sus derechos humanos a la igualdad, no discriminación y al trabajo, así como a la protección de datos personales.

Por lo que se refiere a los derechos a la igualdad y no discriminación, cabe decir que toda persona tiene derecho a un mundo del trabajo libre de violencia, más aún cuando la víctima de violencia es mujer; de acuerdo con el Comité de la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW), la violencia contra la mujer es una forma de discriminación que inhibe gravemente la capacidad de la mujer de gozar de derechos y libertades en pie de igualdad con el hombre.

Asimismo, la violencia per se en sus diversas modalidades puede constituir discriminación, entre ellas y para efectos del presente documento, la violencia psicológica y emocional. La primera, consiste en provocar miedo a través de la intimidación; en someter a una persona a maltrato psicológico, entre otros. La segunda, consiste en minar la autoestima de una persona a través de críticas constantes, en infravalorar sus capacidades, insultarla o someterla a otros tipos de abuso verbal, y otras causas.⁸

También, es importante señalar que cuando el empleador no adopta las medidas necesarias para la protección de las personas empleadas víctimas violencia, se puede convertir en copártcipe al tolerar ese tipo de conductas; por ende, será automáticamente responsable de la violencia por parte de su personal que dé lugar a una medida laboral negativa, como el despido o la pérdida de salarios. Ante esa circunstancia, el empleador puede evitar la responsabilidad solo si puede probar lo siguiente: que intentó de manera razonable prevenir y corregir rápidamente el comportamiento de la persona agresora; que el empleado no hizo cuanto le era razonablemente posible hacer para aprovechar las oportunidades de prevención o corrección que brindó el empleador. Por ende, la moral Distribuidora Hidráulica y Drenaje, S. de R.L. de C.V., tenía la obligación de asumir la carga de la prueba en términos del criterio dictado por la Corte Interamericana de Derechos Humanos citado líneas supra; es decir, aportar las probanzas idóneas de las

⁸ Cfr. Comisión de la Condición de la Mujer, Organización de las Naciones Unidas. *Tipos de violencia contra las mujeres y las niñas*. Disponible en la página de internet <https://www.unwomen.org/es/what-we-do/ending-violence-against-women/faqs/types-of-violence>



cuales se siguiera de manera fehaciente que atendió y resolvió de manera eficaz la denuncia formulada por la C. [REDACTED] de tal manera que veló por el ejercicio y respeto pleno de los derechos humanos de dicha persona.

De haber procedido de esa manera la moral presunta responsable, estaríamos hablando de que este Consejo se quedaría sin materia o no encontraría elementos suficientes para acreditar un acto discriminatorio con significado jurídico; contrario a ello, negó los hechos, además de mostrar la ausencia de información y documentación orientadas a destruir la presunción de discriminación que le atribuyó la persona agraviada.

Asimismo, como ha quedado asentado líneas supra, del acervo probatorio que integra el expediente de queja se deriva la inexistencia de evidencias en torno a la responsabilidad que debió asumir la moral Distribuidora Hidráulica y Drenaje, S. de R.L. de C.V., sobre la violencia de la cual fue objeto la C. [REDACTED] mucho menos de qué manera la persona víctima se benefició de las medidas que la empresa tomó al respecto.

Para acreditar la inexistencia de los hechos expuestos por la peticionaria, no es suficiente que la moral presunta responsable lo niegue, sin ofertar argumentos y documentales que demuestren la forma en que se procede en la empresa ante ese tipo de eventualidades, con independencia de que exista o no un protocolo de atención. Por ende, este Consejo considera necesario que personal autorizado de la empresa Distribuidora Hidráulica y Drenaje, S. de R.L. de C.V., proceda a la elaboración de un protocolo de actuación con perspectiva de género y derechos humanos, con énfasis en los de igualdad y no discriminación.

52

La violencia de la cual fue objeto la C. [REDACTED] a partir del accidente que sufrió al salir de su centro de trabajo, tiene la connotación de trato diferenciado injustificado, motivado por su condición de salud, con orientación a la vulneración de los derechos humanos que le asisten a la persona víctima, la dignidad humana, la igualdad y no discriminación; derechos protegidos por la normativa citada en el apartado de FUNDAMENTO JURÍDICO del presente documento.

Por ende, las hostilidades que vivió la persona agraviada derivadas de su estado de salud son conductas discriminatorias que se actualizan en el artículo 6, fracciones XXIX y XXXIII, de la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México, que a la letra establece:

Artículo 6.- Se consideran como conductas discriminatorias (...)

(...)

XXIX. Incitar a la exclusión, persecución, odio, violencia, rechazo, burla, difamación, ofensa o injuria en contra de cualquier persona, grupo o comunidad;

(...)



XXXIII. Condicionar, limitar o restringir las oportunidades de empleo, permanencia o ascenso laborales (...) por motivaciones injustificadas de salud (...)
(El énfasis es nuestro).

Por cuanto hace al trato diferenciado consistente en la rescisión injustificada del contrato de trabajo que la empresa Distribuidora Hidráulica y Drenaje, S. de R.L. de C.V., tenía con la C. [REDACTED] motivada por su condición de salud, es parte de las consecuencias que sufrió la peticionaria a raíz de la violencia de la cual fue objeto a raíz del accidente que sufrió, situación que detonó la vulneración a los derechos humanos a la igualdad y no discriminación, en relación con el derecho al trabajo.

Se reitera el hecho de que la moral presunta responsable en todo momento negó los hechos que le atribuyó la peticionaria, sin probar fehacientemente su dicho, particularmente no aportó información ni probanzas en torno a las circunstancias que motivaron la terminación de la relación laboral que sostenían entre esa empresa y la C. [REDACTED]

Lo anterior es así, pues en el acervo probatorio integrante del expediente de queja se observa la diferencia de trato, toda vez que los hechos de violencia fueron perpetrados por las CC. Sonia Leticia Hernández Breton, Lilia Trejo, incluyendo a Jesús Alberto Arellano Hernández por su falta de intervención, pertenecientes a la moral Distribuidora Hidráulica y Drenaje, S. de R.L. de C.V., en agravio de la peticionaria, de tal manera que las dos primeras personas mencionadas se mantuvieron en su puesto de trabajo, en tanto que la C. [REDACTED] fue despedida de manera injustificada del empleo que ejercía en la misma empresa, además de no haber sido escuchada ni recibir la oportunidad de defensa antes de que la moral le rescindiera el contrato de trabajo. Por ende, la moral presunta responsable conculcó los derechos humanos a la igualdad y no discriminación en agravio de la persona peticionaria, derechos cuya base de protección se encuentra en la normatividad citada en el apartado de FUNDAMENTO JURÍDICO del presente documento.

53

Por otra parte, el trabajo es la base para el ejercicio de otros derechos humanos y para una vida en dignidad; incluye la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado, así como su permanencia hasta un posible retiro voluntario o con motivo de alguna eventualidad que afecte al trabajador.

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.⁹

En concordancia con el criterio del Comité DESC, el artículo 6.1 del Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo, 1982 (núm. 158), de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), establece que *“La ausencia temporal del trabajo por motivo de enfermedad o lesión no deberá constituir una causa justificada de terminación de la relación de trabajo.”*

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).

Conforme a lo antes expuesto, no podemos olvidar que la moral presunta responsable Distribuidora Hidráulica y Drenaje, S. de R.L. de C.V., al formar parte del Estado mexicano también tiene la obligación de dar cumplimiento a las disposiciones constitucionales e internacionales; por tanto, 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).

54

También, es importante mencionar que en términos del artículo 1,1, b), del Convenio (No. 111) relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación, emitido por la OIT, **el término discriminación comprende “cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación (...)”** (Énfasis agregado).

Vistos los argumentos vertidos por la moral Distribuidora Hidráulica y Drenaje, S. de R.L. de C.V., y dado que no aportó las pruebas idóneas para desvirtuar los hechos que le atribuye la peticionaria, es de reiterar que 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 que emitió en el caso Granier y otros Vs. Venezuela, en el que la Corte resalta que tratándose de la prohibición de discriminación por una de las categorías protegidas

⁹ Cfr. Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Observación general N° 18 El derecho al trabajo. Párrafo 4.

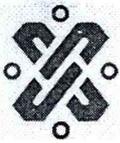


contempladas en el artículo 1.1 de la Convención, la eventual restricción de un derecho exige una fundamentación rigurosa y de mucho peso, **invirtiéndose, además, la carga de la prueba**, lo que significa que corresponde a la autoridad, en este caso la moral señalada como responsable, demostrar que su decisión no tenía un propósito ni un efecto discriminatorio.

Cabe señalar que la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha emitido diversos criterios sobre ese tema, sustentados 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.¹⁰
(Énfasis agregado).

No obstante, como ha quedado expuesto en el presente apartado, la moral Distribuidora Hidráulica y Drenaje, S.A. de C.V., no aportó los elementos de prueba idóneos para destruir la presunción de que a la C. [REDACTED] le dio un trato diferenciado sin justificación, motivado por su condición de salud, cuyo resultado fue la negación del ejercicio de sus derechos fundamentales a la igualdad, no discriminación y al trabajo.

Este Consejo no pasa por alto que la negación del derecho al trabajo a su vez desencadena la negación de otros derechos, como es el 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.*”¹¹ El derecho aludido se integra con los derechos de subsistencia de todo ser humano, entre ellos, los derechos a la alimentación y a la salud, por lo que la privación del derecho al trabajo trasciende hacia los hijos de la persona víctima cuando es jefa de familia.

Por la importancia que reviste el derecho al mínimo vital, cabe citar uno de los criterios sobre el tema emitidos por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, como sigue:

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 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,

¹⁰ 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.

¹¹ Soto Carrasco, 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.

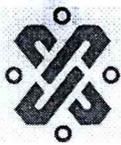


numeral 1); de igual manera, prevé el derecho de los trabajadores a una remuneración equitativa y satisfactoria, que asegure a la persona y a su familia una existencia conforme a la dignidad humana, y que dicha remuneración debe completarse con cualquier otro medio de protección social (artículo 23, 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 jurídicas¹².**

57

Atentos al criterio citado, la fuente principal para que todas las personas tengan acceso efectivo a su derecho al mínimo vital, es el ejercicio pleno de su derecho fundamental al trabajo, pues en su conjunto conforman la base para la satisfacción de sus necesidades básicas de subsistencia, mejores condiciones de vida que les permita llevar una existencia digna.

¹² 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. 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.



De acuerdo con lo expuesto, no existe duda de que la moral Distribuidora Hidráulica y Drenaje, S. de R.L. de C.V., negó a la peticionaria [REDACTED] el ejercicio de sus derechos humanos a la igualdad, no discriminación y al trabajo, por las razones que se exponen a continuación:

a) La moral Distribuidora Hidráulica y Drenaje, S. de R.L. de C.V., no respetó los derechos a la igualdad de la peticionaria, al haber tolerado conductas de violencia cometidas por empleados de la empresa en agravio de la C. [REDACTED], así como la negación de su derecho al trabajo, pues a pesar de que no se cueng con elementos para poder concluir en forma indubitable que se haya dado una terminación unliateral, lo cierto es que la falta de investigación y la posición de poder que ostenta su agresora en la empresa hace imposible destriuir la presunción que obra en contra de la moral. Por ende, la multicitada moral de manera paralela conculcó el derecho a la no discriminación, previsto en los artículos 1, 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, además de los correspondientes de los instrumentos internacionales citados en el apartado de FUNDAMENTO JURÍDICO.

b) De conformidad con la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México, la moral Cargo Lift, S.A. de C.V., negó a la C. [REDACTED] el ejercicio de su empleo en un ambiente libre de violencia, así como la permanencia en el puesto de trabajo que ejercía, la segunda constituye uno de los elementos fundamentales del derecho al trabajo, de tal manera que se acreditan los supuestos previstos en el artículo 6, fracciones III, XXIX y XXXIII de la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México, en el sentido de que se consideran conductas discriminatorias "**Prohibir la libre elección de empleo, o restringir las oportunidades de acceso, permanencia ...**"; "**Incitar a la exclusión, persecución, odio, violencia, rechazo, burla, difamación, ofensa o injuria en contra de cualquier persona, grupo o comunidad**", y "**Condicionar, limitar o restringir las oportunidades de empleo, permanencia o ascenso laborales (...) por motivaciones injustificadas de salud (...)**"; ello en correlación con la normatividad citada en el presente documento que tutela el derecho al trabajo.

58

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 Distribuidora Hidráulica y Drenaje, S. de R.L. de C.V., cometió una conducta de trato diferente sin justificación en agravio de la C. Ingrid Patsy Loyola Gómez, debido a que la privó de su fuente de empleo, motivado por su condición de salud, cuyo resultado fue la negación del ejercicio esencialmente de sus derechos humanos a la igualdad, no discriminación y al trabajo.**

VI. CONCLUSIONES

El Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México, 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.

El derecho al trabajo es un derecho fundamental y esencial para el ejercicio de otros derechos humanos, pues 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. Asimismo, las personas tienen el derecho a realizar sus actividades de trabajo en un **ambiente laboral libre de violencia**.

Aunado 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 trae consecuencias psicológicas negativas como disminución de la autoestima, humillación, desmotivación, depresión, ansiedad, aislamiento, deterioro de las relaciones sociales, inclusive el aumento de la accidentalidad, etcétera. 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.

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 la moral Distribuidora Hidráulica y Drenaje, S.A. de C.V., cometió una conducta de trato diferente sin justificación en agravio de la C. [REDACTED] toleró la violencia por parte de los CC. Sonia Leticia Hernández Breton, Lilia Trejo y Jesús Alberto Arellano Hernández, además de privarla de su fuente de empleo, motivado por su condición de salud, cuyo resultado fue la negación del ejercicio de sus derechos humanos a la igualdad, no discriminación y al trabajo.

Existe la necesidad inexorable de que la moral Distribuidora Hidráulica y Drenaje, S. de R.L. de C.V., elabore un protocolo de actuación que incluya un procedimiento para la prevención, investigación y sanción de conductas de violencia.

Asimismo, es imperante que la empresa responsable implemente cursos de capacitación en materia de derechos humanos, con énfasis en los derechos a la igualdad y no discriminación, así como perspectiva de género.

La moral señalada como responsable no aportó las pruebas idóneas que destruyeran la presunción de discriminación que le atribuyó la peticionaria, debido a lo siguiente: no acreditó en qué consistieron los



hechos en que incurrió la C. [REDACTED] que ameritaran su despido; tampoco presentó argumentos ni elementos de prueba de los cuales se siguiera de manera indubitable que la moral Distribuidora Hidráulica y Drenaje, S. de R.L. de C.V., cuenta con un procedimiento que sus empleadas deben seguir para la denuncia de violencia u otro acto que agravie su persona; no acreditó de qué manera protegió el dato personal de salud de la persona víctima. Luego entonces se actualizan, entre otras disposiciones, lo dispuesto por el artículo 6, fracciones III, XXIX y XXXIII, de la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México, cuyo contenido fue citado líneas supra.

Por lo expuesto y fundado, el que suscribe, Alfonso García Castillo, 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 fundamento en los artículos 37, fracción XXIX, 54 y Sección Cuarta de la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México, y 24, fracciones I, II, III y V, y capítulo IV del Estatuto Orgánico del Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México, se emite la presente Opinión Jurídica y

RESUELVE

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

SEGUNDO. De los elementos de prueba y consideraciones vertidas en la presente resolución se determina que se acredita una conducta discriminatoria por parte de la moral Distribuidora Hidráulica y Drenaje, S. de R.L. de C.V., en agravio de la C. [REDACTED] por razón de su condición de salud, vulnerando sus derechos humanos a la igualdad, no discriminación y al trabajo, con base en lo expuesto en el apartado de CONSIDERACIONES Y ANÁLISIS del presente documento.

TERCERO. La persona moral Distribuidora Hidráulica y Drenaje, S. de R.L. de C.V., debe implementar actividades de capacitación y sensibilización con contenidos temáticos en materia de derecho a la igualdad y no discriminación, con perspectiva de género y derechos humanos, 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 Distribuidora Hidráulica y Drenaje, S. de R.L. de C.V., deberá elaborar un protocolo de actuación para la prevención y sanción de violencia en el ámbito laboral de la empresa, con perspectiva de



género y derechos humanos, que incluya un procedimiento donde su personal pueda hacer valer sus derechos humanos cuando consideren que han sido vulnerados.

Con tal motivo pueden establecer comunicación con la Coordinación de Atención y Educación de este Consejo.

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.

SEXTO. NOTIFÍQUESE PERSONALMENTE. Con copia autorizada de la presente Opinión Jurídica a las partes y remítase el expediente al archivo.

Para garantizar el acceso a la impartición de justicia, se hace saber a las partes que en contra del presente acuerdo de conclusión, y de conformidad con lo dispuesto por el artículo 84 de la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México, podrán 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 efectos la notificación del presente acuerdo de conclusión.

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

COPRED

RMSA