



GOBIERNO DE LA
CIUDAD DE MÉXICO

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

Coordinación de Atención y Educación



OPINIÓN JURÍDICA
COPRED/OJ/01/2024

Expediente: COPRED/CAYE/Q-048-2023

Persona peticionaria y agraviada: [REDACTED]

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

Cargo Lift, S.A. de C.V.

Motivo de discriminación: Género.

En la Ciudad de México, a 22 de enero de 2023, 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-048-2023**, que se inició por hechos presuntamente constitutivos de actos de discriminación, promovida por la C. [REDACTED] en contra de la persona moral Cargo Lift, S.A. DE C.V.

I. HECHOS Y TRÁMITE DE LA QUEJA

a) En fecha 27 de marzo de 2023, la peticionaria [REDACTED] formuló queja ante este Consejo por presuntos actos de discriminación, la cual se admitió asignándose el expediente COPRED/CAYE/Q-048-2023, en la cual manifestó lo siguiente:

Refiere que en fecha 15 de julio de 2015 entró a trabajar a la empresa Cargo-Lift, S.A. de C.V., cuyo domicilio es en Av. Tezozómoc 94, Colonia San Miguel Amantla, Alcaldía Azcapotzalco, C.P. 02700, siendo su último puesto supervisor de calidad.





GOBIERNO DE LA
CIUDAD DE MÉXICO

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

Coordinación de Atención y Educación

Al respecto señala que, en el mes de febrero de 2022, sufrió de acoso sexual por parte de un compañero de trabajo a quien conoce como Jairo Martínez, dado que, al pasar por unos torniquetes, éste se encontraba atrás de ella y le apretó un seno, cuando sucedió el acto estaba presente el C. Juan Mestiza. Lo anterior, lo denunció con el C. Marco Antonio Contreras, jefe de producción, quien hizo una junta, en ella, llamó a más personas de las que habían estado en el suceso y empezó a confrontarla, en la que se le catalogó como mentirosa. Posterior a ese suceso, se le cambió de lugar de trabajo, quitándole actividades e incluso les prohibió a los compañeros que le hablaran. Posteriormente tuvo como jefe de calidad al C. Pedro Castañares, quien comenzó a realizar comentarios despectivos a ella, diciéndole que ella era la que los provocaba diciéndole "prendes el boiler y no te metes a bañar".

Por otra parte, en fecha de 6 de mayo de 2022 al 14 de diciembre de 2022, estuvo de incapacidad derivado de un diagnóstico de artritis, durante ese periodo, constantemente se le amenazaba de que sería despedida.

Posterior al término de su incapacidad, en fecha 2 de enero de 2023, una persona del género masculino, quien se ostentó como abogado de la empresa y de quien desconoce le nombre, le informó que estaba despedida, ofreciéndole como liquidación la cantidad de cuatro mil ochocientos sesenta y siete pesos con veintinueve centavos, cantidad que no aceptó y por ende no firmó nada. Por lo anterior, solicita el apoyo de COPRED.

b) A través del oficio COPRED/CAYE/SAJ/259/2023 de fecha 29 de marzo de 2023, el 05 de abril de 2023 este Consejo notificó la queja a la empresa Cargo Lift, S.A. de C.V., lo convocó a una reunión de conciliación entre las partes y le solicitó rindiera un informe relacionado con los hechos de queja.

c) Mediante escrito enviado vía correo electrónico a este Consejo el 19 de abril de 2023, la moral Cargo Lift, S.A. de C.V., presentó el informe que le fue solicitado, en el cual manifestó:

AL PRIMER PARRAFO. - Es falso y se niega, lo cierto es que la actora ingresó a laborar única y exclusivamente al servicio de mi representada CARGO LIFT, S.A. DE C.V., a partir de la fecha que indica, siendo contratada en el domicilio que señala, con la categoría que indica de SUPERVISOR DE CALIDAD.

AL SEGUNDO PARRAFO.- Es falso y se niega, lo cierto es que mi representada realizó las investigaciones pertinentes acerca de los hechos narrados por [REDACTED]



GOBIERNO DE LA
CIUDAD DE MÉXICO

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

Coordinación de Atención y Educación

■■■■ sin embargo de las investigaciones, elementos aportados y declaraciones no se obtuvieron circunstancias de modo, tiempo y lugar por lo que mi representada se vio imposibilitada en prejuzgar la existencia de un acoso sexual, con independencia de lo anterior mi representada le informó a los involucrados de las consecuencias jurídicas en caso de realizar actos de acoso sexual y/o discriminación salvaguardando en todo momento la integridad física, emocional, laboral y psicológica de la hoy quejosa, además la empresa cuenta con políticas de previsión de riesgos psicosociales y discriminación mismas que se anexan al presente escrito.

su trabajo, ni en la fecha que indica, ni por la persona que menciona, por lo que resulta falso que le haya manifestado lo que refiere, haciendo de conocimiento a esta H. Autoridad que la quejosa actualmente cuenta con una queja laboral ante el Centro de Conciliación Laboral, con número de identificación único: CDMX/CI/2023/015961, en donde se llevó a cabo una audiencia de conciliación prejudicial el día de hoy 19 de abril de 2023 a las 09:30 horas ----[...]

d) En fecha 16 de mayo de 2023, se llevó a cabo audiencia de conciliación en la que las partes no llegaron a acuerdos conciliatorios, por lo que se determinó iniciar la investigación.

e) Mediante oficio COPRED/CAyE/SAJ/465/2023 de fecha 15 de junio de 2023, el día 22 del mismo mes y año, se solicitó a la moral Cargo Lift, S.A. de C.V., aportara elementos para sustentar su dicho con el objeto de poder determinar la investigación.

f) El 28 de junio de 2023 la moral Cargo Lift, S.A. de C.V, rindió informe manifestando que ofrece como pruebas dentro del expediente aquellas que acompañó a su escrito rendido en fecha diecinueve de abril de dos mil veintitrés y la instrumental de actuaciones.

g) Con fecha 11 de julio de 2023, la persona peticionaria ingresó un escrito en el que manifiesta sustancialmente lo que a continuación se transcribe:

Yo, ■■■■ tenía una relación laboral con la empresa Cargo Lift, S.A. de C.V., ubicada en calle Avenida Tezozómoc, Colonia San Miguel Imanta, Alcaldía Azcapotzalco, Ciudad de México C.P. 02700, a partir de fecha 15 de julio del año 2015, desempeñando el puesto de Inspector de Calidad al que ascendí después de haber fungido como empleada costurera en un inicio de la relación, escalando a almacenista y posterior a Inspector de Calidad. La relación laboral concluyó por razón de despido injustificado y otras causas como incumplimiento de obligaciones por parte de la





persona moral y algunos compañeros de trabajo, a mencionar detalladamente los siguientes aspectos:

1. No recibí entrega de Aguinaldo correspondiente al año 2022.

Sustentando que conforme a mi derecho en la Ley Federal del Trabajo en el artículo 87 menciona que "Los trabajadores tendrán derecho a un aguinaldo anual que deberá pagarse antes del día 20 de diciembre, equivalente a 30 días de salario por lo menos, y que se aumentará en un día más por cada año subsecuente de servicios, a partir del tercero de antigüedad"

2. En el mes de febrero del 2022 sufrí Acoso Sexual y hostigamiento en la empresa señalada el cual reporté al Ingeniero Marco Antonio Contreras Jefe de Producción de Cargo-Lift, quien:

- a) Cubrió y manipuló el resguardo y la información de cámaras para proteger a dos de sus empleados Juan Mestiza (empleado costurero) y Jairo Martínez (empleado costurero) un sábado del mes de febrero 2022 Yo, quién al ir llegando a los torniquetes de la salida del edificio donde se encuentra la empresa (íbamos de salida). Juan Mestiza iba tras de mí y atrás de él el Sr. Jairo quien metió la mano debajo de mi brazo izquierdo tocándome con su mano mi busto, yo volteé con la emoción de coraje y quedando congelada, no supe qué hacer. Después Juan respondió "yo no fui fue Jairo". Días después me atreví a reportar al Ing. Marco Antonio Contreras quién riéndose causó frustración en mí, le exigí que hiciera algo al respecto y dijo que eso no le competía a la empresa porque sucedió fuera de la bodega. Al decirle que eso pasó cuando yo estaba todavía en los torniquetes de salida sarcásticamente reiteró "Por eso, no estabas dentro de la bodega". Días después convocó una junta donde inmiscuyo a dos personas quienes nunca estuvieron en el momento de los hechos, los referidos eran del personal de almacén Brandon Mendoza y otro personal administrativo "Edgar N" haciendo una junta donde estaban los departamentos de logística, ventas, producción, contabilidad, calidad, y quienes mencionó como falsos testigos (Brandon y Edgar) negando ellos lo que sucedió porque nunca vieron lo que pasó y nunca estuvieron presentes porque ese sábado únicamente nos presentamos 4 personas (Jairo, Juan, Gabriela y yo) Pedro Castañares argumentó que yo fui quien provocó lo suscitado dejándome en vergüenza y exhibiéndome delante de todos sin resolver nada, etiquetándome como mentirosa.



GOBIERNO DE LA
CIUDAD DE MÉXICO

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

Coordinación de Atención y Educación

- b) Hago mención que Señor Jairo en varias ocasiones se me acercaba tocándome el hombro, yo le pedí interminablemente que dejara de hacerlo y quien par los reportes de calidad que era mi deber levantar por la mala calidad de producción que él tenía que firmar de enterado, solía gritarme con palabras altisonantes o dependiendo su humor, refiriéndose despectivamente hacia mi persona y decía a texto abierto "que yo era su vieja".
- c) En mi busto del lado Izquierdo el cual fui tocada, me salió una bola, que segrega una secreción con mal olor y dolor pero que desde hace un mes aproximadamente el médico del IMSS comenta que es una bolita la cual se debe estar monitoreando para ver su evolución y valoración, dándome cita para el 8 noviembre de este año 2023. Adjunto copia de solicitud de mastografía solicitada por la Dra. Gutiérrez Castañeda Martha Fabiola del IMSS.
- d) A causa de esto siento asco sobre mi persona, desde que el Sr. Jairo me tocó con su mano no se me quita la fea sensación y me avergüenza el saber que toda la empresa se enteró de un suceso el cual nunca me sentí protegida como empleada y al contrario fui señalada y juzgada. De parte del Sr. Pedro Castañares mi exjefe, que hizo el comentario en mi presencia de que "no me darían nada de dinero cuando me corrieran" y que a mí me iban a correr "por puta" ya que "yo ponía a calentar el boiler y no me metía a bañar" entre otras palabras hirientes y vulgares.
- e) El Ing. Marco en forma de amenaza me comentó en dos ocasiones que él conocía a las personas que se habían llevado a los dos chicos del caso "El Barquito" (adolescentes desaparecidos de un caso suscitado el 29 de agosto del 2020) noticia que salió el periódico "La Jornada". El lugar de los hechos de dicho caso fue en la alcaldía Azcapotzalco acontecimiento que pasó a unos metros de donde se ubica la empresa donde yo laboraba, y muy insistente el Ingeniero Marco Antonio me amenazó diciendo que eso le podía pasar a mis hijas si yo seguía insistiendo con hacer más grande el problema, motivo por el cual sentí mucho temor y no realicé la demanda ante el Ministerio Público por miedo y ansiedad al pensar que pudiera pasarle algo mis niñas, ellas de edad 10 y 20 años.

N





f) Después de dicha junta el Ingeniero Marco Antonio dio indicaciones al Encargado de eslingas Sr. Manuel Vieyra que no me ayudaran, dejándome el trabajo a mi sola lo cual causó mayor problema ya que yo lo estuve haciendo durante mucho tiempo con la promesa de contratar con una persona para flejar, pero ahora era sin la mínima ayuda, hago mención que cuando yo llegué al puesto de Inspector de Calidad tenía una persona a mi cargo de apoyo llamado Arturo, quien pasaba las eslingas de las canastillas, las acomodaba para su revisión, las flejaba y las entregaba a almacén era una persona de soporte para realizar el trabajo pesado, después de que se fue, yo estuve haciendo el trabajo de dos personas, y escuchando la mayor parte del tiempo "ya casi encontramos a alguien para que te ayude".

3. El día 28 de marzo del 2022 sufrí un Accidente de Trabajo debido a que nadie me ayudó a enrollar una eslinga de 12" de ancho x 8 metros de largo de 4 capas, la cual tiene un aproximado de 40 kilos de peso, provocándome intenso dolor en el hombro izquierdo ya que la eslinga era demasiado grande y pesada para que la manipulara una sola persona, al sentir dolor le avise a Manuel Vieyra (encargado de área) quien me aconsejó acudiera al IMSS y me autorizó permiso de ir al médico, al salir de la empresa me dirigí a la clínica 13 del IMSS la cual se encuentra en Azcapotzalco, el personal de esa asistencia me envió a Traumatología en Magdalena de las Salinas en donde la médico determinó probable tendinitis, Adjunto formato ST-7 del IMSS Acudir ahí, es la razón por la que fui juzgada por el Ingeniero Marco Antonio por no haber asistido a un médico particular como lo solicita la empresa en caso de accidente hago mención que no fui a atención medica Particular como ellos lo recomiendan debido a que unos años atrás tuve otro accidente de trabajo donde si acudí con un doctor Particular y nunca me pagaron el medicamento, la consulta y por igual nunca recibí atención medica posterior, mucho menos terapias pues a causa de ése accidente en la actualidad tengo tres dedos inmóviles de mi mano izquierda (meñique anular y medio) accidente no reportado ante el IMSS y donde el contador en turno me solicito toda la documentación de ese momento para el trámite de los pagos que nunca me fueron pagados, por ese motivo no tengo comprobantes, pero si cuento con testigos del accidente. Hay varios trabajadores que quedaron también con secuelas de accidentes donde en lugar de apoyarnos nos levantaban Reportes de Análisis y Soluciones al problema o nos culpan por ser negligentes y no acudimos con los Doctores Particulares argumentando la empresa según es mejor atención médica.



GOBIERNO DE LA
CIUDAD DE MÉXICO

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

Coordinación de Atención y Educación

4. A partir de mi regreso de incapacidad empecé a vivir discriminación y otras injusticias que refiero de la ("a" a la "k" en este apartado) y anexo tres certificados de incapacidad temporal como prueba por mis condiciones físicas ya que me cambiaron a la planta de estobos (otra área de la empresa) quitándome el Ingeniero Marco Antonio mis herramientas de trabajo como lo eran Lap-top y una hand-hell, diciendo que ya no podía ocupar el puesto pues por teléfono me solicitaron mi renuncia y las contraseñas que ocupaba para ingresar a la computadora, rastreando ellos toda la información que contenía en los archivos de la empresa como Automated Id. Office y mi correo personal en donde me borraron bastante información importante como recibos de nómina.

a En 7 años solo dos ocasiones me subieron de Salario.

b. Me pidieron capturar en dos días toda la información de las piezas producidas en la empresa, (trabajo que no se había realizado en 3 años) utilizando el sistema automated-id, el Contador Juan Sánchez mencionó que eso sería imposible, ya que mínimo se podía lograr capturar en 3 meses y medio, al pasar tres días y un sábado y llevar un mínimo porcentaje de 4% dijeron que no era apta para ese trabajo, que causaba un atraso para el área de administración de estobos. Me presionaron y aunque me quedaba muy tarde me discriminaron por mis condiciones física y porque no cumplía denotando que sólo llevábamos un porcentaje mínimo.

c. Les Prohibieron a algunos de mis compañeros dirigirme la palabra.

d. Me enviaron a la planta de Tezozómoc donde ahí tenía prohibido ayudar a cualquier persona.

e. Estando en la planta de Tezozómoc. No contaba con una silla para sentarme y me tenían parada en un rincón o sentada en un bote de 20 litros.

f. Mi jefe José Antonio Cera me autorizó ayudar, archivar y sacar copias para almacén estando de acuerdo el contador Gerardo Castillo y el Ingeniero Marco Antonio Contreras me impedía apoyar a los demás departamentos.

g Hasta que se levantó una minuta, en donde se pronostica que soy buena para la vida y reservada para la función, sugieren "yo" busque otro puesto





dentro de la empresa porque yo ya no podía desempeñar esfuerzo físico. Cuento con copia de minuta y la adjunto.

h. El Ing. Marco Antonio Contreras me dijo que yo era una traidora que como era posible que le enviara correos al Contador Gerardo, correos que si envié para reportar el mal uso y desperdicio de la fibra ya que las eslingas que les quedaban mal, las cortaban y las tiraban a la basura y yo, como Inspector de Calidad era mi deber avisar para solucionar la perdida de material. Con anterioridad se hizo caso omiso a los reportes. Este tipo de incidentes son acciones que perjudican a la empresa. El ing. Ricardo Barroso había ordenado que reportáramos por jerarquía, en caso de inconsistencia con los resultados de los reportes. Razón por la que me amenazaron anunciando mi despido porque no podían confiar en mí.

i. El Ingeniero José Antonio Cera es testigo de la humillación y la petición que hizo a gritos agresivos e insultos del cambio de planta que ordenó El Ingeniero Marco hacia mi.

j. Unos de mis recibos de nómina de los cuales fueron borrados de mi correo personal, contenían los descuentos que me hicieron debido a un error del área de producción, descuento por la cantidad de \$6,500.00 (seis mil quinientos pesos 10/100 m.n.) que me fueron descontados en parcialidades semanales de \$250.00 (Doscientos cincuenta pesos 10/100), argumentando que era el costo de la merma de la materia prima en error y que diera "Gracias que no me estaban cobrando su totalidad".

k. A otros compañeros también les descontaron de su salario, pero con diferidas cantidades sobrepasadas de la cantidad que me tocó reponer en su totalidad a mí.

5. Al estar excluida de realizar labores por indicaciones del Ingeniero Marco Antonio, mi salud se deploró:

a. La presión y estrés de esta situación me causaba ansiedad y ocasionó que el 6 de mayo del 2022 me pusiera grave en mi hogar, yo sentía pesadez e imposibilidad para moverme, acudir a una consulta era imposible, y es hasta el día 9 de mayo 2022 que la Doctora de mi médico familiar Lourdes Mejía Mata (...) del consultorio 10 de la clínica 33 que me corresponde, tuvo que



GOBIERNO DE LA
CIUDAD DE MÉXICO

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

Coordinación de Atención y Educación

hacer una visita domiciliaria a mi hogar, para diagnosticar el por qué no me podía mover situación que se agravó por la artritis reumatoide y fibromialgia que padezco y por No poder platicar en casa la situación para no PREOCUPAR A MIS HIJAS.

b. La doctora expide una incapacidad de 7 días que requería firma de la moral Cargo Lift, mi hija Gabriela Galindo Medina fue a la recepción para solicitar el acuse firmado de incapacidad por parte de la empresa, Contador Juan Sánchez fue quién recibió.

c. Fue hasta el 14 de diciembre del 2022 que me dieron de alta después de las incapacidades acumuladas que dictaminaba la doctora por parte del IMSS.

d. El día 30 de diciembre del 2022 recibo un WhatsApp por parte del Contador Juan Sánchez convocándome el 2 de enero del 2023 para recibir la cantidad de \$4,867.29 (cuatro mil, ochocientos sesenta y siete pesos 29/100 M.N.) por concepto de finiquito, la cual NO acepto. Adjunto copia de captura de pantalla impresa y recibo en copia simple que querían que firmara.

e. Aunado a ello, me llamaron minutos después de rechazar la cantidad, ofreciéndome \$20,000 pesos (veinte mil pesos 00/100 m.n.) más. Esto es injusto por el tiempo que llevaba laborando de 7 años.

6. Realizaron una Reducción de Salario ante el IMSS y en los Recibos de nómina nos integraron Premio de Puntualidad y Premio de Productividad PARA LLEGAR AL MISMO IMPORTE QUE NOS PAGABAN CON ANTERIORIDAD (con una diferencia de pesos menos).

a. A partir del 15 de Julio del 2015 el salario con el que fui dada de alta ante el IMSS fue por la cantidad \$272 18 (doscientos setenta y dos 18/100 m.n.) pesos DISMINUYENDO MI SALARIO DIARIO a \$237 23 (doscientos treinta y siete pesos 23/100 m.n.) que aparece "Vigente" hasta entonces el 7 de diciembre del 2022, día que emitieron la constancia de semanas cotizadas por parte del IMSS.

Adjunto copia de constancia y una copia de dos cartas patronales firmadas por el Contador Juan Sánchez de fecha 11 de mayo y 22 de noviembre del 2022.



b. No contábamos con Sindicato ni área de Recursos Humanos para reportar esto mencionado.

c. El premio de puntualidad lo recibía en efectivo mensualmente y eran de \$300.00 (Trescientos pesos /100). En el cual se hizo un ajuste de disminución en mi recibo de nómina dividiendo mi sueldo en tres conceptos que abarcan: sueldos y salarios, premio de puntualidad y premio de asistencia.

d. Tramitar mis incapacidades me afectó ya que me tenían dada de alta ante el IMSS con el SALARIO de \$237 23 (doscientos treinta y siete pesos 23/100 m.n.) y existía una variación menor a la que merecía por la cantidad descrita sobre el salario reducido en el inciso "a" de este apartado número 6.

e. Al tramitar la pensión de invalidez obtuve inconsistencia sobre el total que debía recibir debido al monto disminuido de mi salario. Mencionados en el apartado 6 inciso a.

h) En fecha 13 de julio de 2023, a través del oficio COPRED/CAyE/SAJ/551/2023 del 11 de julio de 2023, se notificó a la moral Cargo Lift, S.A. de C.V., para que rindiera informe al tenor de las siguientes preguntas:

- Manifieste qué acciones realizó la empresa a efecto de salvaguardar la integridad de la persona peticionaria y derechos laborales, a partir de la queja por acoso sexual.*
- A partir de que se hizo de conocimiento el acoso sexual que sufrió la persona peticionaria, ¿se realizó una investigación?, de ser así adjunte las documentales que comprueben su dicho, así como informe ¿Cuáles son los resultados de dicha investigación y qué instrumento o protocolo se siguió para la misma?*
- Exhiba todos los instrumentos con los que cuenta la moral para prevenir y atender casos de hostigamiento, acoso, violencia laboral, sexual y discriminación.*
- Especifique desde qué día la persona peticionaria dejó de laborar en la empresa CARGO-LIFT, S.A. de C.V., ¿Cuáles fueron las razones del término de la relación laboral?*
- Exhiba el acuse de recibo de la persona peticionaria de la Política de Prevención de Riesgos Psicosociales y discriminación.*

i) El 27 de julio de 2023 la moral Cargo Lift, S.A. de C.V, rindió informe manifestando lo que a continuación se reproduce (se agregan negritas a los fragmentos que se consideran trascendentales para el análisis que se hace) :



GOBIERNO DE LA
CIUDAD DE MÉXICO

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

Coordinación de Atención y Educación

AL PRIMERO Y AL SEGUNDO.- Mi representada **realizó las investigaciones pertinentes acerca de los hechos narrados por** [REDACTED] **sin embargo de las investigaciones, elementos aportados y declaraciones no se obtuvieron circunstancias de modo, tiempo y lugar por lo que mi representada se vio imposibilitada en prejuzgar la existencia de un acoso sexual, con independencia de lo anterior mi representada le informó a los involucrados de las consecuencias jurídicas en caso de realizar actos de acoso sexual y/o discriminación salvaguardando en todo momento la integridad física, emocional, laboral y psicológica de la hoy quejosa, además la empresa cuenta protocolos y políticas de previsión de riesgos psicosociales y discriminación mismas que se anexan al presente escrito.**

AL TERCERO.- Mi representada **cuenta con políticas de previsión de riesgos psicosociales y discriminación, código de ética, lista de asistencia a capacitación y minuta de junta donde se señala la prevención de violencia de riesgos psicosociales, mismas que se anexan al presente escrito.**

AL CUARTO.- La quejosa el día 19 de abril de 2023 obtuvo la constancia de no conciliación derivado de la queja laboral promovida ante el Centro de Conciliación Laboral en contra de mi representada, con número de identificación único: CDMX/CI/2023/015961, en consecuencia, dicha controversia será dirimida ante la autoridad correspondiente.

II. COMPETENCIA

De acuerdo con 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:

1) 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





GOBIERNO DE LA
CIUDAD DE MÉXICO

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

Coordinación de Atención y Educación

México, así como 1, 33 y 60 de la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México; 1, 3 y 51 del Estatuto Orgánico del COPRED, toda vez que el Consejo forma parte de la Administración Pública de la Ciudad de México y es un organismo descentralizado sectorizado a la Secretaría de Inclusión y Bienestar Social de la Ciudad de México, con personalidad jurídica y patrimonio propios; para el desarrollo de sus atribuciones, el Consejo goza de autonomía técnica y de gestión; de igual manera, para llevar a cabo los procedimientos de reclamación o queja establecidos en la Ley.

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

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

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





GOBIERNO DE LA
CIUDAD DE MÉXICO

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

Coordinación de Atención y Educación

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 Cargo Lift, S.A. 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 Cargo Lift, S.A. de C.V., tuvieron lugar en el mes de enero de 2023, motivo por el cual con fecha 27 de marzo del mismo año solicitó la intervención del COPRED para investigar tales acontecimientos, lo que motivó la apertura del expediente **COPRED/CAyE/Q-048-2023**. 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 Cargo Lift, S.A. 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-048-2023**; 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

A nivel internacional, el derecho a la igualdad y no discriminación, se encuentra reconocido, 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 Económicos, Sociales y Culturales; 1 del C111 Convenio sobre la Discriminación (empleo y ocupación), de la Organización Internacional del Trabajo (OIT); 3 inciso I) 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,

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.



GOBIERNO DE LA
CIUDAD DE MÉXICO

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

Coordinación de Atención y Educación

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.

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 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."*

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





GOBIERNO DE LA
CIUDAD DE MÉXICO

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

Coordinación de Atención y Educación

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





GOBIERNO DE LA
CIUDAD DE MÉXICO

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

Coordinación de Atención y Educación

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).

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).

IV. HIPÓTESIS DE INVESTIGACIÓN

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

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 el género de la peticionaria, que haya motivado esas acciones y/o conductas por parte de la persona moral Cargo Lift, S.A. de C.V., y que sean contrarias a la ley.

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-048-2023**, 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 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, 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.”*

Al efecto, es importante mencionar que, de conformidad con el artículo 1° 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, 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, es dable citar como apoyo la siguiente tesis jurisprudencial:



GOBIERNO DE LA
CIUDAD DE MÉXICO

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

Coordinación de Atención y Educación

**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

En ese contexto este Consejo realizará la valoración de las pruebas que integran el expediente de queja **COPRED/CAYE/Q-048-2023**, 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).

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

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.





GOBIERNO DE LA
CIUDAD DE MÉXICO

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

Coordinación de Atención y Educación

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 Cargo Lift, S.A. de C.V.

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 Cargo Lift, S.A. de C.V., en agravio de la C. Adriana Judith Medina Zavala, con motivo de su género, por lo que tal comprobación se desarrolla a continuación.

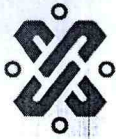
Dado que los hechos del asunto que nos ocupa se perpetraron en el ejercicio del empleo que la peticionaria tenía en la empresa Cargo Lift, S.A. de C.V., se hace la aclaración de que este Consejo no entrará al análisis de los derechos laborales, por ser competencia exclusiva de las autoridades de ese ramo.

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.





Asimismo, se reitera que 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.

En principio, es importante señalar que del análisis de las constancias que obran en el expediente de queja, se desprende que los hechos expuestos por la C. [REDACTED] tienen como origen el acoso sexual que sufrió por parte de uno de sus compañeros de trabajo, cuando en el mes de febrero de 2022 ingresaba a su centro de trabajo en las instalaciones que ocupa la empresa Cargo Lift, S.A. de C.V.; a partir de ese evento, la persona peticionaria sufrió una serie de situaciones que se traducen en hostilidades en el ejercicio de un empleo, lo cual culminó con el despido por parte de personal de dicha empresa.

Ahora bien, 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.

Del primer párrafo de este apartado se observan dos conductas de las que fue objeto la C. [REDACTED] acoso sexual y despido laboral. Son dos conductas que se circunscriben a la descripción del primer elemento para constituir discriminación, motivo del presente análisis.

Acoso sexual

Para tales efectos es necesario hacer referencia especial a la primera conducta señalada, pues el **acoso sexual** es una conducta no deseada de naturaleza sexual en el lugar de trabajo, que hace que la persona se sienta ofendida, humillada y/o intimidada. Tanto la Organización Internacional del Trabajo (OIT) como la Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (por sus iniciales en inglés DEDAW) **identifican el acoso sexual como una manifestación de la**



GOBIERNO DE LA
CIUDAD DE MÉXICO

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

Coordinación de Atención y Educación

discriminación de género y como una **forma específica de violencia contra las mujeres**. El acoso sexual es una violación de los derechos fundamentales de las trabajadoras y los trabajadores, constituye un problema de salud y seguridad en el trabajo y una inaceptable situación laboral.⁷

El artículo 13, párrafo segundo, de la Ley General de Acceso a las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, establece que el **"acoso sexual es una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo de poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos."** (El énfasis es nuestro).

Por su parte, la Ley Federal del Trabajo, en su artículo 3º. Bis inciso b), prevé se entiende por **"Acoso sexual, una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo del poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos."** (Énfasis agregado).

En correlación con los dispositivos antes citados, el artículo 3 fracción XXXV, del Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo, 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).

El acoso sexual se da a través de **manifestaciones verbales**, no verbales y **físicas**; de los tres tipos de acoso sexual aludiremos al primero y al tercero por estar relacionados con el caso que nos ocupa; entre las formas de acoso verbal se encuentran, las insinuaciones, propuestas sexuales, piropos o **comentarios no deseados acerca de su persona**, chistes ofensivos de carácter sexual, **burlas o bromas, insultos o amenazas**; en tanto que el acoso físico, consiste en **roces corporales**, besos, **apretones, manoseos, abrazos o caricias**, pellizcos, entre otros.⁸

Luego entonces el acoso sexual que sufrió la C. [REDACTED] constituye una forma de violencia y de discriminación, por lo que, en términos del primer elemento de análisis, se trata de una conducta o trato diferenciado sin justificación, pues es un hecho a todas luces reprochable que agravia de sobremanera a la peticionaria simplemente por ser persona y mujer; de hecho, tales conductas se agravan por la condición de mujer de la peticionaria, aspecto que será motivo de análisis en el siguiente apartado.

⁷ Cfr. Género, salud y seguridad en el trabajo, Organización Internacional del Trabajo. *El hostigamiento o acoso sexual*. Disponible en la página de internet https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san_jose/documents/publication/wcms_227404.pdf

⁸ Cfr. Centro Nacional de Equidad de Género y Salud Reproductiva. *Hostigamiento y Acoso Sexual en el ámbito Laboral*. Recuperado de <https://www.gob.mx/salud%7Ccnegrs/documentos/hostigamiento-y-acoso-sexual-en-el-ambito-laboral>





GOBIERNO DE LA
CIUDAD DE MÉXICO

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

Coordinación de Atención y Educación

Al respecto, cabe citar la parte conducente de la queja de la peticionaria "(...) en el mes de febrero de 2022, **sufrió de acoso sexual por parte de un compañero de trabajo a quien conoce como Jairo Martínez, dado que, al pasar por unos torniquetes, éste se encontraba atrás de ella y le apretó un seno**, cuando sucedió el acto estaba presente el C. Juan Mestiza. Lo anterior, lo denunció con el C. Marco Antonio Contreras, jefe de producción, quien hizo una junta, en ella, llamó a más personas de las que habían estado en el suceso y empezó a confrontarla, en la que se le catalogó como mentirosa (. ...) Posteriormente tuvo como **jefe de calidad al C. Pedro Castañares, quien comenzó a realizar comentarios despectivos a ella, diciéndole que ella era la que los provocaba diciéndole 'prendes el boiler y no te metes a bañar'.**" (El énfasis es nuestro).

En relación con este hecho, la moral Cargo Lift, S.A. de C.V., argumentó "(...) mi representada realizó las investigaciones pertinentes acerca de los hechos narrados por [REDACTED] sin embargo de las investigaciones, elementos aportados y declaraciones no se obtuvieron circunstancias de modo, tiempo y lugar por lo que mi representada se vio imposibilitada en prejuzgar la existencia de un acoso sexual (...)"

Dicha empresa agregó "con independencia de lo anterior mi representada le informó a los involucrados de las consecuencias jurídicas en caso de realizar actos de acoso sexual y/o discriminación salvaguardando en todo momento la integridad física, emocional, laboral y psicológica de la hoy quejosa (...)"

No obstante, la moral no presentó las pruebas que acreditaran la atención que refiere dio a la C. [REDACTED] lo cual también se evidencia con la respuesta brindada a la petición de informe formulada por este Consejo, particularmente, "Manifieste qué acciones realizó la empresa a efecto de salvaguardar la integridad de la persona peticionaria y derechos laborales, a partir de la queja por acoso sexual." Al respecto, la moral Cargo Lift, S.A. de C.V., en fecha 27 de julio de 2023 manifestó:

Mi representada realizó las investigaciones pertinentes acerca de los hechos narrados por [REDACTED] sin embargo de las investigaciones, elementos aportados y declaraciones no se obtuvieron circunstancias de modo, tiempo y lugar por lo que mi representada se vio imposibilitada en prejuzgar la existencia de un acoso sexual, con independencia de lo anterior mi representada le informó a los involucrados de las consecuencias jurídicas en caso de realizar actos de acoso sexual y/o discriminación salvaguardando en todo momento la integridad física, emocional, laboral y psicológica de la hoy quejosa, además la empresa cuenta protocolos y políticas de previsión de riesgos psicosociales y discriminación mismas que se anexan al presente escrito.





GOBIERNO DE LA
CIUDAD DE MÉXICO

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

Coordinación de Atención y Educación

Es decir, reiteró las manifestaciones realizadas en su informe rendido ante este Consejo en fecha 19 de abril de 2023; consecuentemente, además de no dar contestación a lo solicitado, su respuesta da cuenta de la omisión de cumplimiento al artículo 43 fracción II, del Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo, el cual a la letra dice:

Artículo 43. Respecto de los Factores de Riesgo Psicosocial del Centro de Trabajo, los patrones deberán:

(...)

II. Identificar a los trabajadores que fueron sujetos a acontecimientos traumáticos severos o a actos de Violencia Laboral, y valorarlos clínicamente;

(...)

Además, resulta de vital importancia el hecho de que la moral no controvertió los argumentos vertidos por la C. [REDACTED] en su escrito que presentó ante esta institución el 11 de julio de 2023, en específico donde refirió:

2. En el mes de febrero del 2022 sufrí Acoso Sexual y hostigamiento en la empresa señalada el cual reporté al Ingeniero Marco Antonio Contreras Jefe de Producción de Cargo-Lift, quien:

a) Cubrió y manipuló el resguardo y la información de cámaras para proteger a dos de sus empleados Juan Mestiza (empleado costurero) y Jairo Martínez (empleado costurero) un sábado del mes de febrero 2022 Yo, quién al ir llegando a los torniquetes de la salida del edificio donde se encuentra la empresa (íbamos de salida). Juan Mestiza iba tras de mí y atrás de él el Sr. Jairo quien metió la mano debajo de mi brazo izquierdo tocándome con su mano mi busto, yo voltee con la emoción de coraje y quedando congelada, no supe qué hacer. Después Juan respondió "yo no fui fue Jairo" (. ...)

En ese orden de ideas, este Consejo da por ciertas las manifestaciones de la C. [REDACTED] antes citadas.

Respecto a la investigación que la moral afirma realizó y "(...) de las investigaciones, elementos aportados y declaraciones no se obtuvieron circunstancias de modo, tiempo y lugar por lo que mi representada se vio imposibilitada en prejuizar la existencia de un acoso sexual (...)" es de cuestionar el procedimiento que llevó a cabo, pues la peticionaria expone que la moral Cargo Lift, S.A. de C.V., "(...)



GOBIERNO DE LA
CIUDAD DE MÉXICO

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

Coordinación de Atención y Educación

*convocó una junta donde **inmiscuyo a dos personas quienes nunca estuvieron en el momento de los hechos, los referidos eran del personal de almacén Brandon Mendoza y otro personal administrativo "Edgar N' haciendo una junta donde estaban los departamentos de logística, ventas, producción, contabilidad, calidad, y quienes mencionó como falsos testigos (Brandon y Edgar) negando ellos lo que sucedió porque nunca vieron lo que pasó y nunca estuvieron presentes porque ese sábado únicamente nos presentamos 4 personas (Jairo, Juan, Gabriela y yo) Pedro Castañares argumentó que yo fui quien provocó lo suscitado dejándome en vergüenza y exhibiéndome delante de todos sin resolver nada, etiquetándome como mentirosa.**" (El énfasis es nuestro).*

Llama la atención de este Consejo la forma de proceder de la moral presunta responsable, debido a que *per se* denota los aspectos de gran importancia que se describen a continuación: empleó un procedimiento que podría interpretarse como revictimizante y "machista"⁹, toda vez que la reunión se llevó a cabo ante la presencia de personas del sexo masculino, sin que la persona agraviada haya estado acompañada de personas femeninas; la persona agraviada no estuvo asistida de una profesional especializada, no obstante la situación que vivía en ese momento; la C. [REDACTED] fue colocar en situación de revictimización, dado que la reunión se efectuó ante la presencia de personal de los departamentos de logística, ventas, producción, contabilidad y calidad; la moral presunta responsable no hizo efectivas las medidas que afirma adoptó – "salvaguardando en todo momento la integridad física, emocional, laboral y psicológica de la hoy quejosa"; la empresa Cargo Lift, S.A. de C.V., no cuenta con un Comité u otra figura que funcione como instancia para investigar y resolver sobre asuntos de hostigamiento y acoso sexual, así como otros casos que atenten contra la integridad psicofísica y derechos humanos de las personas empleadas.

Además, durante el transcurso de la investigación, se pudo tener por acreditado que al momento de los hechos que fueron hechos del conocimiento de este consejo, la moral Cargo Lift, S.A. de C.V., no contaba con lineamientos o protocolos, pues se exhibieron solamente tres fotografías de hojas pegadas en un vidrio en el que se distingue una denominada Política de Prevención de Riesgos Psicosociales Cargo Lift, sin embargo, **no se exhibió ningún instrumento para atender casos de violencia de género o discriminación y que esto había hecho patente que en algún momento la peticionaria percibió ser vulnerada por la falta de mecanismos para denunciar y la consecuente investigación y sanción de posibles conductas discriminatorias o de violencia de género.**

⁹ Se puede definir al machismo como una ideología que defiende y justifica la superioridad y el dominio del hombre sobre la mujer; exalta las cualidades masculinas, como agresividad, independencia y dominancia, mientras estigmatiza las cualidades femeninas, como debilidad, dependencia y sumisión. Universidad de Colima. *Machismo, victimización y perpetración en mujeres y hombres mexicanos*. Recuperado de <https://www.redalyc.org/journal/316/31646035003/html/>





GOBIERNO DE LA
CIUDAD DE MÉXICO

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

Coordinación de Atención y Educación

Se puede afirmar que la moral Cargo Lift, S.A. de C.V., fue omisa en dar cumplimiento a lo previsto en la Ley Federal del Trabajo, artículo 132, fracción XXXI, que establece las obligaciones de los patrones:

Implementar, en acuerdo con los trabajadores, un protocolo para prevenir la discriminación por razones de género y atención de casos de violencia y acoso u hostigamiento sexual, así como erradicar el trabajo forzoso e infantil.
(Énfasis agregado).

La disposición citada está relacionada con la Norma Oficial Mexicana NOM 035, cuyo objetivo 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.

Por ende, este Consejo da por cierto la existencia de acoso sexual cometido por personal de la moral Cargo Lift, S.A. de C.V., en agravio de la C. Adriana Judith Medina Zavala; situación que hace necesario que dicha empresa implemente un procedimiento o mecanismo para la prevención y atención de este tipo de casos, con perspectiva de género, así como de los derechos humanos a la igualdad y no discriminación; asimismo, la implementación de cursos de capacitación de su personal sobre los temas mencionados.

Despido laboral

Con relación al despido del empleo que la peticionaria ejercía en la moral Cargo Lift, S.A. de C.V., en su queja manifestó: *"(...) en fecha 2 de enero de 2023, una persona del género masculino, quien se ostentó como abogado de la empresa y de quien desconoce le nombre, le informó que estaba despedida, ofreciéndole como liquidación la cantidad de cuatro mil ochocientos sesenta y siete pesos con veintinueve centavos, cantidad que no aceptó y por ende no firmó nada."*

Como se expuso líneas supra, el despido laboral que efectuó la moral presunta responsable en contra de la C. Adriana Judith Medina Zavala, fue la consecuencia final del acoso sexual que sufrió dicha persona y denunció ante sus superiores, conducta que es a todas luces injustificada, pues la empresa Cargo Lift, S.A. de C.V., no presentó pruebas para demostrar que los motivos fueron estrictamente de carácter laborales; prueba de ello, es que ante el cuestionamiento por parte de este Consejo consistente en que *"Especifique desde qué día la persona peticionaria dejó de laborar en la empresa CARGO-LIFT, S.A. de C.V., ¿Cuáles fueron las razones del término de la relación laboral?"*, la moral presunta responsable se limitó a manifestar lo siguiente:

AL CUARTO.- La quejosa el día 19 de abril de 2023 obtuvo la constancia de no conciliación derivado de la queja laboral promovida ante el Centro de Conciliación Laboral en contra





GOBIERNO DE LA
CIUDAD DE MÉXICO

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

Coordinación de Atención y Educación

de mi representada, con número de identificación único: CDMX/CI/2023/015961, en consecuencia, dicha controversia será dirimida ante la autoridad correspondiente.

Del informe rendido por la moral presunta responsable, se observa con claridad que evadió el cuestionamiento mediante una respuesta con enfoque laboral, respecto de lo cual se reitera lo expuesto por este Consejo al inicio del apartado de CONSIDERACIONES Y ANÁLISIS, en el sentido de que no entrará al análisis de los derechos laborales, por ser competencia exclusiva de las autoridades de ese ramo; por ende, lo estrictamente laboral no lo cuestiona esta institución, pues como bien lo dice la empresa la controversia entre la C. Adriana Judith Medina Zavala y la moral Cargo Lift, S.A. de C.V., será dirimida ante la autoridad correspondiente, sin embargo, debe señalarse y resaltarse la falta de una "historia" o versión de los hechos que pueda ayudar a destruir las presunciones que operan en contra de la empresa, máxime cuando no exhibe elementos que puedan ayudara controvertir lo dicho por la peticionaria.

Lo que interesa a este Consejo es saber en qué fue motivada la conducta o trato diferenciado que la moral Cargo Lift, S.A. de C.V., dio a la C. Adriana Judith Medina Zavala para rescindir el contrato de trabajo que tenían; ante esa interrogante, el acervo probatorio que integra el expediente de queja apunta a que tal despido no obedece a circunstancias de carácter laboral, sino relacionado con los eventos que se desencadenaron a raíz de que la peticionaria fue objeto de acoso sexual por parte de al menos dos de sus compañeros de trabajo de nombres Jairo Martínez y Pedro Castañares.

Tal circunstancia actualiza el dicho de la peticionaria contenido en su escrito de fecha 11 de julio de 2023, en el cual, entre otros aspectos, manifestó:

d. El día 30 de diciembre del 2022 recibo un WhatsApp por parte del Contador Juan Sánchez convocándome el 2 de enero del 2023 para recibir la cantidad de \$4,867.29 (cuatro mil, ochocientos sesenta y siete pesos 29/100 M.N.) por concepto de finiquito, la cual NO acepto (. ...)

e. Aunado a ello, me llamaron minutos después de rechazar la cantidad, ofreciéndome \$20,000 pesos (veinte mil pesos 00/100 m.n.) más (. ...)

En ese orden de ideas y toda vez que la empresa Cargo Lift, S.A. de C.V., no controvertió los argumentos vertidos por la C. Adriana Judith Medina Zavala, este Consejo da por cierto que dicha persona moral dio por terminada de manera injustificada la relación laboral que tenía con peticionaria.





GOBIERNO DE LA
CIUDAD DE MÉXICO

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

Coordinación de Atención y Educación

Por consiguiente, el COPRED considera que se acredita el primer elemento para estar frente a un acto de discriminación con implicaciones jurídicas, ya que personal de la moral Cargo Lift, S.A. de C.V., incurrió en un acto de acoso sexual injustificado y trato diferenciado de despido laboral, ambas conductas injustificadas, en agravio de la C. Adriana Judith Medina Zavala.

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.

En cuanto 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 está incluido el género como motivo de discriminación.

Del mismo tenor son los criterios emitidos sobre ese tema por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, donde con base en la Constitución federal y los tratados internacionales de la materia, establece una amplia gama de categorías en la que puede colocarse una persona, conocidas como "categorías sospechosas"; para efectos del caso que nos ocupa, citamos el criterio siguiente:

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

*Esta Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha establecido que las distinciones basadas en alguno de los criterios enunciados en el último párrafo del artículo 1o. constitucional, también conocidas como "categorías sospechosas" (el origen étnico o nacional, **el género**, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias sexuales, el estado civil o **cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas**), requieren que el operador de la norma realice un escrutinio estricto de la medida para examinar su constitucionalidad a la luz del principio de igualdad. Al respecto, es de señalar que **tanto la Constitución como los tratados internacionales en materia de derechos humanos suscritos por el Estado Mexicano, prevén la posibilidad de otorgar un trato desigual a quienes no se encuentran en una paridad frente a los otros sujetos, si dicho trato implica una distinción justificada; pero si, por el contrario, la medida adoptada carece de razonabilidad, entonces será***





***excluyente y, por ende, discriminatoria.** Esto es, si bien la igualdad de trato implica la eliminación de distinciones o exclusiones arbitrarias prohibidas por la Constitución, lo cierto es que determinadas distinciones pueden ser favorecedoras y encontrarse justificadas, como ocurre con las acciones positivas, que buscan dar preferencia a sectores históricamente marginados y vulnerables para compensar las desventajas que sufren. De ahí que la interpretación directa del artículo 1o. constitucional, en torno al principio de igualdad, no sólo requiere una interpretación literal y extensiva, sino que, ante su lectura residual a partir del principio pro persona, como aquella interpretación que sea más favorable a la persona en su protección, subyace como elemento de aquél, el de apreciación del operador cuando el sujeto implicado forma parte de una categoría sospechosa, para precisamente hacer operativa y funcional la protección al sujeto desfavorecido con un trato diferenciado; de lo contrario, esto es, partir de una lectura neutra ante supuestos que implican una condición relevante, como la presencia de categorías sospechosas, constituiría un vaciamiento de tal protección, provocando incluso un trato discriminatorio institucional, producto de una inexacta aplicación de la ley.¹⁰*
(Énfasis agregado).

Atendiendo el criterio antes citado, es de señalar que la mujer por el simple hecho de serlo, es decir por su género, se encuentra inmersa en un sector de población históricamente en situación de vulnerabilidad, inclusive es tema mediático que está a la orden del día, por lo que ante ello se están haciendo esfuerzos para aminorar esa circunstancia tendiente a alcanzar la igualdad en todos los aspectos con las personas de sexo masculino, evidentemente con mayor impulso de mujeres; sin embargo, a la fecha y sin la existencia de un tiempo aproximado, las medidas adoptadas han sido insuficientes, pues el trabajo es uno de los espacios donde mayormente la mujer es objeto de discriminación; entre los esfuerzos se encuentra la legislación en materia de protección a los derechos humanos a la igualdad y no discriminación, lo cual genera de manera positiva que todas las empresas están obligadas a brindar mayor protección a sus trabajadoras; respecto de ello, cabe decir que existen personas morales que han establecido políticas en pro de los derechos humanos de su personal, así como protocolos de actuación para la atención de casos de hostigamiento y acoso sexual; también, es importante referir que algunas empresas han implementado protocolos, pero desafortunadamente solo quedan en papel porque en el momento en que se presenta un caso, no aplican tales mecanismos, lo cual evidentemente genera un ambiente laboral hostil principalmente para las trabajadoras.

Ahora bien, las conductas perpetradas por personal de la moral Cargo Lift, S.A. de C.V., consistentes en acoso sexual y despido ambas injustificadas, del acervo probatorio integrante del expediente de queja

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.



GOBIERNO DE LA
CIUDAD DE MÉXICO

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

Coordinación de Atención y Educación

se sigue con claridad que los dos actos fueron motivados por género, por la situación de mujer de la C. Adriana Judith Medina Zavala, quien de acuerdo con lo antes expuesto forma parte de las denominadas “categorías sospechosas”, protegidas por 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, además de los criterios dictados por la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

Ello es así, debido a que en el expediente de queja no obran pruebas o evidencias de que el acto realizado por los CC. Jairo Martínez y Pedro Castañares, empleados de la moral Cargo Lift, S.A. de C.V., fuera investigado adecuadamente y que dicha investigación derivara en una resolución que permitiera deslindar la responsabilidad de la empresa. De igual forma esta ausencia de investigación no existen probanzas en el sentido de que la rescisión del contrato laboral que tenía dicha empresa con la peticionaria haya sido por motivos estrictamente laborales, como podría ser la falta de rendimiento, la no aptitud para ejecutar la actividad encomendada, entre otras causas.

Lo anterior también se prueba con la omisión de la moral presunta responsable en brindar respuesta al informe solicitado por este Consejo en el sentido de que Cargo Lift, S.A. de C.V., especificara la fecha en que la C. Adriana Judith Medina Zavala dejó de laborar en esa empresa, y cuáles fueron las razones de terminación de la relación laboral, pues como se señaló líneas supra, la moral presunta responsable se limitó a responder que es una controversia de tipo laboral, la cual será dirimida por la autoridad competente, sin exponer cuáles fueron las causas de dicho despido, aclarando que este Consejo en ningún momento se abocó a determinar si la terminación laboral era legal o no, sino a descubrir si existe una versión que pudiera controvertir la narrativa de la peticionaria, pues el no decir absolutamente nada al respecto ciertamente no ayuda a la causa de la empresa.

Al efecto, aplica el criterio de la Corte Interamericana de Derechos Humanos citado al inicio del apartado denominado CONSIDERACIONES Y ANÁLISIS del presente documento, en el sentido de que la moral Cargo Lift, S.A. de C.V., tiene la obligación de probar que la terminación de la relación laboral que tenía con la peticionaria se debió a situaciones eminentemente laborales; es decir, que no le bridó un trato diferenciado a través de la rescisión del contrato de trabajo motivado por su género, sino por cuestiones meramente laborales; para ello, cabe citar el criterio mencionado 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 Cargo Lift, S.A. de C.V., demostrar que su decisión no tenía un propósito ni un efecto discriminatorio.





GOBIERNO DE LA
CIUDAD DE MÉXICO

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

Coordinación de Atención y Educación

Sin embargo, como ha quedado apuntado, la moral presunta responsable no aportó pruebas para destruir la presunción de los actos de acoso sexual y despido injustificados, por lo que este Consejo da por acreditados los actos mencionados perpetrados por los CC. Jairo Martínez y Pedro Castañares, empleados de la moral Cargo Lift, S.A. de C.V., en agravio de la C. Adriana Judith Medina Zavala.

Cabe mencionar que otras de las conductas desplegadas por personal de la moral presunta responsable, orientadas al género de la peticionaria son las que se citan a continuación:

(...) Señor Jairo en varias ocasiones se me acercaba tocándome el hombro, yo le pedí interminablemente que dejara de hacerlo y quien (...) solía gritarme con palabras altisonantes o dependiendo su humor, refiriéndose despectivamente hacia mi persona y decía a texto abierto "que yo era su vieja".

(...) De parte del Sr. Pedro Castañares mi exjefe, que hizo el comentario en mi presencia de que "no me darían nada de dinero cuando me corrieran" y que a mí me iban a correr "por puta" ya que "yo ponía a calentar el boiler y no me metía a bañar" entre otras palabras hirientes y vulgares.

El Ing. Marco en forma de amenaza me comentó en dos ocasiones que él conocía a las personas que se habían llevado a los dos chicos del caso "El Barquito" (adolescentes desaparecidos de un caso suscitado el 29 de agosto del 2020) (...)

Después de dicha junta el Ingeniero Marco Antonio dio indicaciones al Encargado de eslingas Sr. Manuel Vieyra que no me ayudaran, dejándome el trabajo a mi sola (...)

(...) quitándome el Ingeniero Marco Antonio mis herramientas de trabajo como lo eran Lap-top y una hand-hell, diciendo que ya no podía ocupar el puesto pues por teléfono me solicitaron mi renuncia y las contraseñas que ocupaba para ingresar a la computadora, rastreando ellos toda la información que contenía en los archivos de la empresa como Automated Id. Office y mi correo personal en donde me borraron bastante información importante como recibos de nómina.

(...) se levantó una minuta, en donde se pronostica que soy buena para la vida y reservada para la función, sugieren "yo" busque otro puesto dentro de la empresa porque yo ya no podía desempeñar esfuerzo físico.

(...) me amenazaron anunciando mi despido porque no podían confiar en mí.





GOBIERNO DE LA
CIUDAD DE MÉXICO

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

Coordinación de Atención y Educación

Lo transcrito dan cuenta de las hostilidades a las que fue sometida la C. Adriana Judith Medina Zavala, evidentemente son actos de acoso sexual y laboral en contra de su persona como mujer y de su dignidad; además, son evidencia de que todas son motivadas por la condición de género de la peticionaria; ello es así, debido a que la moral Cargo Lift, S.A. de C.V., no contravirtió las afirmaciones de la peticionaria.

En ese orden de ideas, cobra relevancia el hecho de que la empresa tenía la obligación de velar por la integridad psicofísica y seguridad de la C. Adriana Judith Medina Zavala, lo cual no realizó, pues fue parte de los puntos que este Consejo solicitó a la moral Cargo Lift, S.A. de C.V., en el sentido de que informara "(...) *qué acciones realizó la empresa a efecto de salvaguardar la integridad de la persona peticionaria y derechos laborales, a partir de la queja por acoso sexual.*" Sobre el particular, la moral presunta responsable reiteró su informe primigenio donde manifestó "(...) *salvaguardando en todo momento la integridad física, emocional, laboral y psicológica de la hoy quejosa, además la empresa cuenta protocolos y políticas de previsión de riesgos psicosociales y discriminación mismas que se anexan al presente escrito.*"

Es decir, la empresa Cargo Lift, S.A. de C.V., no expuso de qué manera se aplicaron las medidas de salvaguarda de la integridad física, emocional, laboral y psicológica de la C. Adriana Judith Medina Zavala; mucho menos explicó cómo se aplicaron los protocolos y políticas de previsión de riesgos psicosociales y discriminación en el caso que nos ocupa; por ende, tanto en la investigación de los hechos de acoso sexual denunciados por la peticionaria como posterior a ello, colocó en situación de riesgo a la C. Adriana Judith Medina Zavala, precisamente en los aspectos psicofísicos y laboral; situación que a todas luces tuvo como consecuencia que la empresa diera por terminada la relación de trabajo que tenía con la peticionaria.

El acoso sexual genera diversas consecuencias en las personas víctimas en los empleadores, entre ellas las que se citan:

Para las víctimas

- Sufrimiento psicológico: como humillación, disminución de la motivación, pérdida de autoestima.
- Cambio de comportamiento, como aislamiento, deterioro de las relaciones sociales.
- Enfermedades físicas y mentales producidas por el estrés, incluso suicidio.
- Riesgo de pérdida de trabajo.
- Aumento de la accidentalidad.

Para los empleadores

- Disminución de la productividad de la empresa debido a:





- peligro del trabajo en equipo,
- desmotivación,
- absentismo.
- Alta rotación de recursos humanos.
- Gastos por procedimientos administrativos e indemnizaciones.
- Dificultad para llenar las vacantes en aquellos lugares de trabajo señalados por problemas de acoso sexual.
- Deterioro de las relaciones laborales.¹¹

N

Las consecuencias del acoso sexual señaladas se actualizan en el caso que nos ocupa, toda vez que la C. Adriana Judith Medina Zavala, en su escrito de fecha 11 de julio de 2023, expuso las circunstancias que ha vivido a raíz del evento: en el busto donde fue tocada le *“salió una bola que segrega una secreción con mal olor y dolor”*, por lo cual fue necesario recibir tratamiento médico en el Instituto Mexicano del Seguro Social; siente asco sobre su persona y *“desde que el Sr. Jairo me tocó con su mano no se me quita la fea sensación”*; se avergüenza al saber que toda la empresa se enteró del suceso; se sintió desprotegida, fue señalada y juzgada; el 28 de marzo de 2022 sufrió un accidente de trabajo *“debido a que nadie me ayudó a enrollar una eslinga de 12” de ancho x 8 metros de largo de 4 capas, la cual tiene un aproximado de 40 kilos de peso, provocándome intenso dolor en el hombro izquierdo”*; a algunos de sus compañeros les prohibieron dirigirle la palabra; la enviaron a la planta de Tezozómoc de la empresa Cargo Lift, S.A. de C.V., *“donde ahí tenía prohibido ayudar a cualquier persona”*; *“el Ingeniero Marco Antonio Contreras me impedía apoyar a los demás departamentos”*; personal de la empresa levantó una minuta *“donde se pronostica que soy buena para la vida y reservada para la función, sugieren “yo” busque otro puesto dentro de la empresa porque yo ya no podía desempeñar esfuerzo físico”*; la amenazaron con despedirla debido a que no confiaban en ella; *“la presión y estrés de esta situación me causaba ansiedad y ocasionó que el 6 de mayo del 2022 me pusiera grave en mi hogar, yo sentía pesadez e imposibilidad para moverme”*; además de otras circunstancias de índole laboral.

Existe evidencia clara de las consecuencias que sufrió la peticionaria a partir del acoso sexual del cual fue objeto, situación por la cual requería de la atención de un especialista sobre su *“integridad física, emocional, laboral y psicológica”*, como bien lo mencionó la moral presunta responsable; sin embargo, de las constancias que obran en el expediente de queja se sigue que dicha empresa no veló por la integridad psicofísica de la persona agraviada.

Luego entonces, concatenando los hechos manifestados por la peticionaria C. Adriana Judith Medina Zavala ante este Consejo, así como con el contenido del segundo elemento necesario para estar ante

¹¹ Op. Cit. Género, salud y seguridad en el trabajo, Organización Internacional del Trabajo. *El hostigamiento o acoso sexual*.



un acto de discriminación con implicaciones jurídicas, **queda probado que la moral Cargo Lift, S.A. de C.V., cometió una conducta de trato diferente sin justificación en agravio de la peticionaria, motivada por su condición de género, por ser mujer.**

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

Respecto al tercer elemento de análisis, partimos de que la peticionaria recibió un trato diferenciado por parte de la moral Cargo Lift, S.A. de C.V., a través de las conductas de acoso sexual y la terminación injustificada de la relación de trabajo que tenía con la empresa con la C. Adriana Judith Medina Zavala, motivado por su condición de género, por ser mujer, con la consecuencia inmediata de negación del ejercicio esencialmente de sus derechos humanos a la igualdad, no discriminación y al trabajo.

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 y acoso, incluida la violencia y el acoso por razón de género; ese derecho debe ser protegido en los sectores público y privado. Recordemos que la violencia y el acoso son un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico; e incluye la violencia y el acoso por razón de género. Seguidamente, la violencia y el acoso por razón de género se entienden como *"la violencia y el acoso que van dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, e incluye el acoso sexual"* (artículo 1,1, b), del Convenio sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, de la Organización Internacional del Trabajo).¹²

Cuando el empleador no adopta las medidas necesarias para la protección de las personas empleadas víctimas de acoso sexual, se puede convertir en copartícipe al tolerar ese tipo de conductas; por ende, será automáticamente responsable del acoso por parte de su personal que dé lugar a una medida laboral negativa, como el despido, el hecho de dejar de ascender o la pérdida de salarios. Asimismo, en el entendido de que el acoso sexual constituye una forma de discriminación, esta conducta se traduce en discriminación institucional. 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 acoso; que el empleado no hizo cuanto le era razonablemente posible hacer para aprovechar las oportunidades de prevención o corrección que brindó el empleador. Luego entonces, la moral Cargo Lift, S.A. de C.V., tenía la obligación de asumir la carga de la prueba en términos del

¹² Disponible en la página de internet https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_711719.pdf



GOBIERNO DE LA
CIUDAD DE MÉXICO

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

Coordinación de Atención y Educación

criterio dictado por la Corte Interamericana de Derechos Humanos citado líneas supra; es decir, aportar las probanzas idóneas de las cuales se siguiera de manera fehaciente que atendió y resolvió de manera eficaz la denuncia formulada por la C. Adriana Judith Medina Zavala, 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, mostró 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 Cargo Lift, S.A. de C.V., sobre el acoso sexual del cual fue objeto la C. Adriana Judith Medina Zavala, mucho menos de qué manera la persona víctima, se benefició de las medidas que la empresa tomó al respecto.

Cabe decir que no es suficiente que la moral presunta responsable manifieste la adopción de medidas a favor de la persona víctima, y que cuenta con *"protocolos y políticas de previsión de riesgos psicosociales y discriminación"*, si estos no los aplica. Por ende, este Consejo considera necesario que personal autorizado de la empresa Cargo Lift, S.A. de C.V., proceda a la revisión de los citados protocolos y elabore un proyecto de mejoras con perspectiva de género y derechos humanos, con énfasis en los de igualdad y no discriminación.

El acoso sexual que sufrió la C. Adriana Judith Medina Zavala por parte de los CC. Jairo Martínez y Pedro Castañares, empleados de la moral Cargo Lift, S.A. de C.V., tiene la connotación de trato diferenciado injustificado, motivado por su condición de género, de ser mujer, orientado 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 del acoso sexual que sufrió, son conductas discriminatorias que se actualizan en el artículo 6, fracción XXIX 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 (...)
(...)





GOBIERNO DE LA
CIUDAD DE MÉXICO

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

Coordinación de Atención y Educación

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

(...)

(El énfasis es nuestro).

Por cuanto hace al trato diferenciado consistente en la rescisión injustificada del contrato de trabajo que la empresa Cargo Lift, S.A. de C.V., tenía con la C. Adriana Judith Medina Zavala, motivada por su condición de género, por ser mujer, es parte de las consecuencias que sufrió la peticionaria a raíz del acoso sexual del cual fue objeto, 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 Cargo Lift, S.A. de C.V., y la C. Adriana Judith Medina Zavala.

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 acoso sexual fueron perpetrados por los CC. Jairo Martínez y Pedro Castañares, empleados de la moral Cargo Lift, S.A. de C.V., en agravio de la peticionaria, personas a la cuales la empresa no aplicó medida correctiva o preventiva alguna y los mantuvo en su puesto de trabajo, en tanto que la C. Adriana Judith Medina Zavala fue despedida de manera injustificada del empleo que ejercía en la misma empresa, además de no haber recibido medidas de protección a su favor en la época de los hechos. 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.

En cuanto al derecho al 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.¹³

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

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 Cargo Lift, S.A. de C.V., al formar parte del Estado mexicano también tiene la obligación de dar cumplimiento a las disposiciones constitucionales e internacionales; por 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).

También, es importante mencionar que en términos del artículo 1,1, a), del Convenio (No. 111) relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación, emitido por la OIT, **el término discriminación comprende “cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación.”** (Énfasis agregado).

Vistos los argumentos vertidos por la moral Cargo Lift, S.A. 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

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



GOBIERNO DE LA
CIUDAD DE MÉXICO

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

Coordinación de Atención y Educación

como “categorías sospechosas” por su condición de género por el hecho de ser mujer, 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 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.

No obstante, como ha quedado expuesto en el presente apartado, la moral Cargo Lift, S.A. de C.V., no aportó los elementos de prueba idóneos para destruir la presunción de que a la C. Adriana Judith Medina Zavala le dio un trato diferenciado sin justificación, motivado por su condición de mujer, 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.*”¹⁴ 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

¹⁴ 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.





derecho de toda persona a un nivel de vida adecuado que le asegure, a ella y a su familia, la salud y el bienestar, en especial, la alimentación, el vestido, la vivienda, la asistencia médica y los servicios sociales necesarios (artículo 25, numeral 1); de igual manera, prevé el derecho de los trabajadores a una remuneración equitativa y satisfactoria, que asegure a la persona y a su familia una existencia conforme a la dignidad humana, y que dicha remuneración debe completarse con cualquier otro medio de protección social (artículo 23, numeral 3). En el mismo contexto, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales contiene normas que en cierta medida recogen elementos de la prerrogativa indicada pues, por una parte, desarrolla el derecho de toda persona a un nivel de vida adecuado para sí y su familia, y a una mejora continua de las condiciones de existencia (artículo 11, numeral 1); además, establece que la remuneración de los trabajadores como mínimo debe garantizar condiciones de existencia dignas para ellos y para sus familias [artículo 7, inciso a), subinciso II)]. Por lo que hace al derecho mexicano, la Primera Sala de nuestro Máximo Tribunal Constitucional estableció, en la ejecutoria que dio origen a la tesis aislada 1a. XCVII/2007, publicada en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Tomo XXV, mayo de 2007, página 793, de rubro: "DERECHO AL MÍNIMO VITAL EN EL ORDEN CONSTITUCIONAL MEXICANO.", **que el objeto del derecho al mínimo vital abarca todas las medidas positivas o negativas imprescindibles para evitar que la persona se vea inconstitucionalmente reducida en su valor intrínseco como ser humano, por no contar con las condiciones materiales que le permitan llevar una existencia digna. De lo anterior se sigue que el derecho al mínimo vital: I. Deriva del principio de dignidad humana, en concordancia con los derechos fundamentales a la vida, a la integridad personal y a la igualdad, en la modalidad de decisiones de protección especial a personas en situación de necesidad manifiesta; II. Está dirigido a los individuos en su carácter de personas físicas; III. Es un derecho fundamental no consagrado expresamente en la Carta Magna, pero que se colige a partir de la interpretación sistemática de los derechos fundamentales consagrados en sus artículos 1o., 3o., 4o., 6o., 13, 25, 27, 31, fracción IV y 123 y de los derechos a la vida, a la integridad física, a la igualdad, a la salud, al trabajo y a la seguridad social, entre otros, a través del cual se garantizan los requerimientos básicos indispensables para asegurar una subsistencia digna del individuo y su familia, no solamente en lo relativo a alimentación y vestuario, sino también en lo referente a salud, educación, vivienda, seguridad social y medio ambiente; y, IV. No puede entenderse como una protección económica únicamente, sino como una tutela vinculada con la dignidad de la persona, la integridad física, la vida y la protección de la familia. Por tanto, conforme al derecho constitucional mexicano y al internacional de los derechos humanos, el derecho al mínimo vital está dirigido a salvaguardar los derechos fundamentales de las personas físicas y no de las jurídicas¹⁵.**

¹⁵ 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.



GOBIERNO DE LA
CIUDAD DE MÉXICO

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

Coordinación de Atención y Educación

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.

De acuerdo con lo expuesto, no existe duda de que la moral Cargo Lift, S.A. de C.V., negó a la peticionaria Adriana Judith Medina Zavala 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 Cargo Lift, S.A. de C.V., no respetó los derechos a la igualdad de la peticionaria, al haber tolerado conductas de acoso sexual cometidas por empleados de la empresa en agravio de la C. Adriana Judith Medina Zavala, así como la negación de su derecho al trabajo, toda vez la moral presunta responsable dio por terminada la relación de trabajo que tenía con la persona agraviada, pues el 30 de diciembre del 2022 recibió un WhatsApp por parte del Contador Juan Sánchez convocándola el 2 de enero del 2023 para recibir la cantidad de \$4,867.29 (cuatro mil, ochocientos sesenta y siete pesos 29/100 M.N.), por concepto de finiquito, sin que dicha empresa haya aportado argumentos o pruebas sobre los motivos que la llevaron a tomar esa decisión; es decir, dio un trato diferente sin justificación a la C. Adriana Judith Medina Zavala, basado en su condición de género por ser mujer, con lo cual le impidió el ejercicio de su derecho fundamental al trabajo. 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. Adriana Judith Medina Zavala 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 y XXIX 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 ...”** e **“Incitar a la exclusión, persecución, odio, violencia, rechazo, burla, difamación, ofensa o injuria en contra de cualquier persona, grupo o comunidad”**; ello en correlación con la normatividad citada en el presente documento que tutela el derecho al trabajo.





GOBIERNO DE LA
CIUDAD DE MÉXICO

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

Coordinación de Atención y Educación

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 Cargo Lift, S.A. de C.V., cometió dos conductas de trato diferente sin justificación en agravio de la C. Adriana Judith Medina Zavala, la violentó dentro de su empleo mediante acoso sexual, y la privó de su fuente de empleo, ambos actos motivados por su condición de género, ser mujer, 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**.

El acoso sexual en el trabajo es uno de los factores que inciden de manera importante en las mujeres, por su género, conducta que generalmente provoca que la persona víctima sea sometida a una serie de hostilidades con efectos negativos en su rendimiento laboral, integridad psicofísica, entre otros, lo cual culmina con el despido de su fuente de empleo.

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. La conjunción del acoso sexual en el trabajo y el desempleo traen 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





GOBIERNO DE LA
CIUDAD DE MÉXICO

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

Coordinación de Atención y Educación

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 Cargo Lift, S.A. de C.V., cometió dos conductas de trato diferente sin justificación en agravio de la C. Adriana Judith Medina Zavala, toleró el acoso sexual por parte de sus empleados de nombres Jairo Martínez y Pedro Castañares, además de privarla de su fuente de empleo, motivado por su condición de género, ser mujer, 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 Cargo Lift, S.A. de C.V., realice una revisión y adecuación de sus protocolos y políticas de previsión de riesgos psicosociales y discriminación, así como de su procedimiento para la prevención, investigación y sanción de conductas de hostigamiento y acoso sexual.

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 la forma en que procedió en el despido de la C. Adriana Judith Medina Zavala; tampoco presentó argumentos ni elementos de prueba de los cuales se siguiera de manera indubitable que la moral Cargo Lift, S.A. de C.V., llevó a cabo una investigación eficaz sobre los hechos de acoso sexual que le denunció la peticionaria; no acreditó de manera fehaciente la forma en que salvaguardó la integridad física, emocional, laboral y psicológica de la persona víctima; no aportó probanzas para demostrar de manera categórica de forma en que aplicó sus protocolos y políticas de previsión de riesgos psicosociales y discriminación en el caso que nos ocupa. Luego entonces se actualizan, entre otras disposiciones, lo dispuesto por el artículo 6, fracciones III y XXIX, de la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México, el cual a la letra establece:

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

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

(...)

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

(...)





GOBIERNO DE LA
CIUDAD DE MÉXICO

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

Coordinación de Atención y Educación

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

(...)

(Énfasis agregado).

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

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.

SEGUNDO. De los elementos de prueba y consideraciones vertidas en la presente resolución se determina que se acredita la conducta discriminatoria por parte de la moral Cargo Lift, S.A. de C.V., en agravio de la C. Adriana Judith Medina Zavala, por razón de su condición de género (mujer), vulnerando sus derechos humanos a la igualdad, no discriminación y al trabajo.

TERCERO. La persona moral Cargo Lift, S.A. de C.V., debe implementar actividades de capacitación y sensibilización con contenidos temáticos en materia de derecho a la igualdad y no discriminación, con perspectiva de género y derechos humanos, con un apartado especial sobre prevención de hostigamiento y acoso sexual, 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. Tomando en cuenta que la moral Cargo Lift, S.A. de C.V., manifiesta que cuenta con protocolos y políticas de previsión de riesgos psicosociales y discriminación, deberá efectuar una revisión de estos con el fin de formular un proyecto de adecuaciones con perspectiva de género y





GOBIERNO DE LA
CIUDAD DE MÉXICO

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

Coordinación de Atención y Educación

derechos humanos, que incluya un procedimiento para atender los casos de hostigamiento y acoso sexual, así como que 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

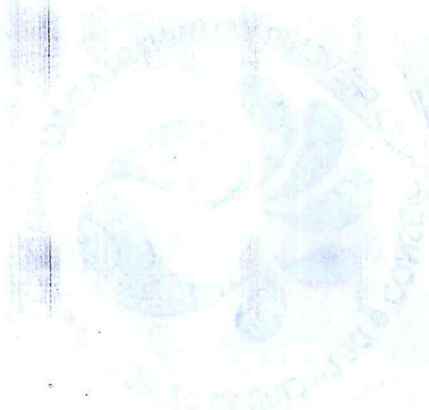
ALFONSO GARCÍA CASTILLO

COORDINADOR DE ATENCIÓN Y EDUCACIÓN

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

COPRED





COPYRIGHT