



GOBIERNO DE LA
CIUDAD DE MÉXICO

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



MÉXICO TENOCHTITLAN
SIETE SIGLOS DE HISTORIA

OPINION JURÍDICA

COPRED/OJ/06/2021

Ciudad de México, a 10 de noviembre de 2021

Expediente: COPRED/CAyE/ATO-365-2021.

PERSONA PETICIONARIA Y AGRAVIADA: Trabajadora del IEMS y miembro del SITIEMSDF (**LA PETICIONARIA**).

PERSONA SEÑALADA COMO PRESUNTA RESPONSABLE DE LOS ACTOS DE DISCRIMINACIÓN: SINDICATO INDEPENDIENTE DE TRABAJADORES DEL INSTITUTO DE EDUCACIÓN MEDIA SUPERIOR DEL DISTRITO FEDERAL (SITIEMSDF).

MOTIVO DE DISCRIMINACIÓN: Discapacidad.

1/17

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 las facultades derivadas del artículo 37, fracción XXIX, 54, 79, 80, 81 de la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México, y 24, fracción I, II y III del Estatuto Orgánico del Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México, se procede a emitir la presente Opinión Jurídica respecto a los hechos imputados al SINDICATO INDEPENDIENTE DE TRABAJADORES DEL INSTITUTO DE EDUCACIÓN MEDIA SUPERIOR DEL DISTRITO FEDERAL (SITIEMSDF), denunciados en el expediente **COPRED/CAyE/ATO-365-2021**.

El Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México (en lo sucesivo el Consejo o el COPRED), de conformidad con los artículos 35, fracción V y VI, 54, 68 y 72 de la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México (en adelante la Ley o la LPEDCM) y 70 del Estatuto Orgánico 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.



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

En consecuencia, y de conformidad con la Sección Cuarta de la Ley, este Consejo procede al análisis de las constancias que integran el expediente citado al rubro en los términos siguientes:

En este sentido, el 26 de abril de los corrientes, este Consejo recibió una solicitud de atención por parte de **LA PETICIONARIA**, en la que hace del conocimiento que el Sindicato Independiente de Trabajadores del Instituto de Educación Media Superior a su cargo, ha incurrido en diversos hechos que considera son violatorios a sus derechos humanos, mismos que se detallan textualmente a continuación.

I HECHOS

“...solicita orientación para interponer una queja en contra del SITIEMS (Sindicato Independiente de Trabajadores del Instituto de Educación Media Superior), toda vez que ha hecho de su conocimiento distintas situaciones que considera violatorias a sus derechos humanos, a pesar de ello, según comenta la peticionaria han sido omisos en cumplir con lo establecido en los Estatutos del Sindicato, lo cual ha resultado en su perjuicio.

La peticionaria manifiesta que el día 26 de junio del 2019, mientras se llevaba a cabo un curso de prevención de Acoso Sexual, la profesora de nombre María Montserrat de la Sierra González, expresó que "en el plantel Iztapalapa 4, del IEMS, había una persona con dictámenes médicos y diagnósticos de enfermedad psiquiátrica, mismos que según ella, eran usados para tener privilegios, que la persona entraba y salía del plantel a la hora que le daba la gana, que nunca iba a clases y cuando acudía, les decía a los muchachos "no acudí porque me quiero suicidar". Por lo anterior, preguntó que en dónde podía denunciar a una persona así, porque le parecía inadecuado y peligroso que existan estos casos en los planteles y que estas personas deben ser despedidas".

A raíz de lo anterior, la peticionaria señala que se acercó a su representación sindical, el SITIEMS (Sindicato Independiente de Trabajadores del Instituto de Educación Media Superior) en particular con la Secretaria General la C. Renata Delfina Zúñiga Santeliz, para hacerle de su conocimiento la situación que había ocurrido, quien hizo caso omiso, ya que la C. Renata Delfina Zúñiga Santeliz, le comentó que no lo habían dicho por la peticionaria directamente. Posteriormente acudió con el Encargado de Despacho de la Subdirección de Plantel Iztapalapa 4, el Lic. Héctor Román Bernal, con la finalidad de hacer de su conocimiento los hechos antes narrados; ante lo cual el antes mencionado, le propuso a la peticionaria que se conciliara en el plantel, sin embargo, la profesora María Montserrat de la Sierra González se negó. El día 01 de julio de ese mismo año la peticionaria ingresó un documento al Instituto antes mencionado, solicitando que se le otorgara la cláusula 57, apartado 8 del Contrato Colectivo del IEMS, la cual hace referencia a personas con discapacidad.

2/17



El día 02 de julio del 2019, siendo las 14:50 hrs. estando en la Coordinación del Plantel Iztapalapa 4 con el Lic. Héctor Román Bernal, se presentó la Prof. María Montserrat de la Sierra González, argumentando que deseaba aclarar la situación, la profesora señaló que su comentario a la población con discapacidad psicosocial (trastornos psiquiátricos, neurológicos, adicciones etc.) no los había hecho por la peticionaria, que su fobia no era hacia la peticionaria, ya que existían otras personas en el plantel con esas características, pero que lo que sí había dicho era que tenía miedo de que la peticionaria se suicidara porque ella estaba velando por la seguridad del plantel, en ese momento, la profesora María Montserrat solicitó que el Coordinador asentara por escrito que la peticionaria estaba cometiendo moobing en su contra; a lo que el Lic. Román Beltrán respondió: "el escrito lo hacen ustedes". La peticionaria manifiesta que como mero antecedente y sabiendo que las autoridades no iban a hacer nada, ingresó documentos a todas las áreas del IEMS, el día 03 de julio del 2019. El día 12 de julio del 2019, el Lic. Román Bernal, hizo del conocimiento de la peticionaria que la misma estaba citada en la Dirección académica del IEMS, por una queja presentada en su contra interpuesta por la C. María Montserrat de la Sierra González, dentro de la cual esta profesora solicitaba que la peticionaria no tuviera ningún tipo de acercamiento con ella, ni que compartieran grupos y que incluso no pasara cerca de ella, con fecha 08 de julio del 2019. Por lo anterior el día 16 de julio del 2019 se presentó con el Lic. Alfonso Rodríguez Arias, Subdirección de Evaluación, planeación y seguimiento de asuntos académicos del IEMS, minutos antes, la C. Maricarmen Palma Millán y Renata Delfina Zúñiga, le llamó para decirle que estaban enteradas de que había una queja en su contra y que le darían el acompañamiento, por lo que al llegar a la oficina antes mencionada ellas ya se encontraban ahí, por lo que la peticionaria preguntó que a qué obedecía esa reunión, a lo que el Lic. Alfonso respondió: "la profesora Montserrat te metió una queja porque tú tomaste de manera personal comentarios que ella hizo en un curso y ella no quiere verte, ni que estés cerca de ella y no lo dijo por ti", por lo que en ese momento la peticionaria les explicó en qué consistía el significado de la discriminación y la discapacidad y por qué estaba siendo vulnerada por éstas mismas personas, al ser tratada de esa manera. Por lo que en ese momento el Lic. Alfonso Rodríguez, le prohibió convivir con el Lic. Bernal dentro del centro de trabajo, por que según él eso "no era normal".

Por otro lado, es importante mencionar que la C. Renata Delfina Zúñiga Santeliz, ejerció presión sobre la peticionaria para que si se llevara a cabo la reunión y se firmaran acuerdos con el Lic. Alfonso Rodríguez, por lo que la peticionaria manifestó que ella anteriormente había presentado una solicitud y que no se le estaba dando atención a la misma, ni por parte del Instituto ni por parte del Sindicato, que incluso solicitaba que se revisaran las dos situaciones y se resolviera primero la solicitud de la peticionaria ya que ésta había sido presentada antes. Sin embargo, la queja de la peticionaria no tuvo atención ni seguimiento, ya que no se les asignó ningún folio ni tuvo algún tipo de respuesta, incluso el Lic. Alfonso Rodríguez, al tener en su presencia los documentos de la solicitud de la peticionaria, dijo que eso no existía, a su vez, la C. Renata insistía que se resolviera primero el asunto de la profesora Montserrat, porque al Lic. Alfonso Rodríguez, no le habían enviado la queja de la peticionaria. En el mes de noviembre de 2019 hubo una comparecencia en el jurídico del instituto en la que estuvo acompañada por la Secretaria de conflictos del SITIEMS Maricarmen Palma Millán y



por personal de la 5a Visitaduría de la CDHCDMX así como por la Organización Civil "Effetha Kum", momento en el que entregó a mi representación sindical, Maricarmen Palma Millán, su declaración por escrito y anexos entre los cuales se encontraba el documento del primero de julio del 2019 en donde pidió la cláusula 57 apartado 8 de nueva cuenta, sin obtener respuesta alguna.

El día 24 de junio del 2020 la peticionaria solicitó de nueva cuenta por medio de los correos institucionales del SITIEMS, se le otorgara la cláusula 57 ap.8, lo cual pidieron que se revisara en Comisión Mixta y se respondió el día 02 de julio por medio del Dictamen 12-2020, argumentando que como comisión mixta de admisión y promoción estaban imposibilitados en analizar la solicitud y por lo tanto emitir el resolutivo correspondiente, debido a que solicitó que los documentos no se dieran a conocer al Sindicato de la Unión de Trabajadores del IEMS (SUTIEMS) por tratarse de datos de carácter sensible. Esta afirmación la acredita la peticionaria con la documentación que hará llegar a este Consejo vía correo electrónico.

Con fecha 14 de marzo del 2021, con número de folio 8160000001021 la peticionaria solicitó a INFOMEXDF la respuesta emitida por el SITIEMS respecto a su solicitud de la cláusula 57 apartado 8 del Contrato Colectivo de Trabajo del IEMS, a lo que el día viernes 23 de abril del 2021 el SITIEMS, respondió por medio del Portal de Transparencia que resultaba improcedente su solicitud de información, derivado que esa respuesta se otorgó en sesión de la Comisión Mixta mencionada (1220), de fecha 02 de julio de 2020, y que la solicitud se tendría que remitir a dicha Comisión. 2

Mediante el dictamen 25 2019 sin haber habido convocatoria previa de cambio de turno o de plantel se otorgó cambio de plantel a María Montserrat de la Sierra González, de acuerdo a la siguiente leyenda: De acuerdo a las mesas de trabajo entabladas en la 5a Visitaduría entre Representantes del Instituto, de la Comisión de Derechos Humanos de la Ciudad de México y la DTI María Montserrat de la Sierra González, se giró por parte de la Comisión de Derechos Humanos de la Ciudad de México la Recomendación de Cambiar de Plantel a la DTI en mención, razón por la cual la Comisión Mixta de Admisión y Promoción, emite el siguiente acuerdo: "Cambio de Plantel de Iztapalapa 4 a Iztapalapa 1". Cabe mencionar que la "Recomendación" en la que supuestamente basan el dictamen antes enunciado no consta su existencia, por lo cual la peticionaria, señala que dicha actuación evidencia el trato diferenciado que el SITIEMS ha dado a ella en relación con la C. María Montserrat de la Sierra, al grado de omitir hasta el momento no se le ha otorgado respuesta favorable a su solicitud de la multicitada clausula 57 ap. 8, así mismo, la peticionaria refiere que dicha recomendación en realidad no existe, sin embargo lo que si existe son las medidas de protección emitidas por el Ministerio Público en la Carpeta de Investigación CI-FIZP/I-ZP-8/UI-2C/D/30275/11/2019 hacia María Montserrat de la Sierra González y a quien la DTI menciona como su esposo Marco Antonio Andrade Jiménez por haber amenazado a la peticionaria al interior de las instalaciones de su centro de trabajo. Por lo expuesto es que la peticionaria desea manifestar lo siguiente: Que acudo a este Consejo con el fin de que revisen las actuaciones de los representantes sindicales a los que hice mención y se tomen medidas pertinentes, en su caso que se aplique como sanción, la expulsión del sindicato de la profesora María Montserrat y la C. Renata Delfina Zúñiga Santeliz y se impulsen las sanciones disciplinarias de acuerdo a los Lineamientos de Convivencia del IEMS. Se me otorgue una



disculpa pública en Asamblea General y que se me represente adecuadamente en las instancias correspondientes y se apliquen en mi favor las disposiciones de la Cláusula 57 ap. 8 del Contrato Colectivo de Trabajo, tomando en cuenta la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de la Organización de las Naciones Unidas. Así como una capacitación en materia del derecho a la no discriminación hacía personas con discapacidad. La peticionaria manifiesta que cuenta con documentación que respalda su dicho, misma que presentará a este Consejo, así como mayores detalles.”

Por lo anterior, se le informó que se inició el trámite expediente **COPRED/CAyE/ATO-365-2021**, y en observancia a los artículos 37, fracción XXIII, 54 y 72 de la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México, se le solicitaron tres solicitudes de información con la finalidad de realizar una valoración, y de acuerdo con los principios de la lógica, la experiencia y la legalidad, se pueda producir convicción sobre los hechos denunciados.

El primero, COPRED/CAyE/SAJ/085/2021 de fecha 29 de abril; el segundo, COPRED/CAyE/SAJ/135/2021 de fecha 21 de julio, y el tercero COPRED/CAyE/SAJ/253/2021, de fecha 13 de septiembre todos del año en curso, de los cuales se obtuvieron respuestas a través de los escritos de fechas 19 de mayo y 29 de julio del año 2021.

II. MARCO JURÍDICO APLICABLE

5/17

El derecho a la igualdad y a la no discriminación se encuentra previsto en diversos tratados internacionales en esa materia, reconocidos por el Estado mexicano, como lo son la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre, que en su preámbulo establece que “todos los hombres nacen libres e iguales en dignidad y derechos y dotados como están por naturaleza de razón y conciencia, deben conducirse fraternalmente los unos con los otros.” El artículo II de esa Declaración, refiere que “todas las personas son iguales ante la Ley y tienen los derechos y deberes consagrados en esta declaración sin distinción de raza, sexo, idioma, credo ni otra alguna.”

Por su parte, la Convención Americana sobre Derechos Humanos en el artículo 1, establece que “los Estados parte se comprometen a respetar los derechos y libertades reconocidos en ella y a garantizar su libre y pleno ejercicio a toda persona que esté sujeta a su jurisdicción, sin discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social.”

El Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos en su artículo 26, señala que “todas las personas son iguales ante la ley y tienen derecho sin discriminación a igual protección de la ley. A este respecto, la ley prohibirá toda discriminación y garantizará a todas las personas protección igual y efectiva contra cualquier discriminación por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social.”



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

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*”.

El derecho a la igualdad y la no discriminación es un elemento esencial de los derechos humanos, implica que “*Toda persona, sin distinción, tiene derecho a disfrutar de todos los derechos humanos, incluidos el derecho a la igualdad de trato ante la ley y el derecho a ser protegido contra la discriminación por diversos motivos*”¹.

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

6/17

Asimismo, el artículo 123 de la Constitución estatuye que: “*Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil*”.

La Constitución Política de la Ciudad de México, en su artículo 4, inciso C, puntos 1 y 2, prevé “*la Ciudad de México garantiza la igualdad sustantiva entre todas las personas sin distinción por cualquiera de las condiciones de diversidad humana. Las autoridades adoptarán medidas de nivelación, inclusión y acción afirmativa.*”

Y establece toda forma de discriminación “*formal o de facto, 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*”

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



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.”

El artículo 10 de la Constitución Política de la Ciudad de México, indica en la letra B, números 1 y 2 que:

B. Derecho al trabajo

1. La Ciudad de México tutela el derecho humano al trabajo, así como la promoción de habilidades para el emprendimiento, que generan valor mediante la producción de bienes y servicios, así como en la reproducción de la sociedad. Asimismo, valora, fomenta y protege todo tipo de trabajo lícito, sea o no subordinado. El respeto a los derechos humanos laborales estará presente en todas las políticas públicas y en la estrategia de desarrollo de la Ciudad.

2. 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.

Por su parte en torno a personas con discapacidad, se cuenta con un andamiaje jurídico importante como la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad² de la Organización de las Naciones Unidas

7/17

El propósito de la Convención referida indica en el artículo 1 que es promover, proteger y asegurar el goce pleno y en condiciones de igualdad de todos los derechos humanos y libertades fundamentales por todas las personas con discapacidad, y promover el respeto de su dignidad inherente. Las personas con discapacidad incluyen a aquellas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás.

El artículo 17 establece la Protección de la integridad personal, la cual refiere que toda persona con discapacidad tiene derecho a que se respete su integridad física y mental en igualdad de condiciones con las demás.

La Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad es de observancia para las dependencias, entidades paraestatales y órganos desconcentrados de la Administración Pública

² Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, a probada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en su Resolución 61/106, durante su sexagésimo primer periodo de sesiones en Nueva York el 13 de diciembre de 2006. En adelante nos referiremos a ésta como la Convención.



Federal, organismos constitucionales autónomos, Poder Legislativo, Poder Judicial, el Consejo, a los Gobiernos de las Entidades Federativas y de los Municipios, en el ámbito de sus respectivas competencias, así como a las personas físicas o morales de los sectores social y privado que presten servicios a las personas con discapacidad. Esta indica que se entenderá por Discriminación por motivos de discapacidad cualquier distinción, exclusión o restricción por motivos de discapacidad que tenga el propósito o el efecto de obstaculizar, menoscabar o dejar sin efecto el reconocimiento, goce o ejercicio, en igualdad de condiciones, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales en los ámbitos político, económico, social, cultural, civil o de otro tipo. Incluye todas las formas de discriminación, entre ellas, la denegación de ajustes razonables.³

El artículo 4 menciona que: *Las personas con discapacidad gozarán de todos los derechos que establece el orden jurídico mexicano, sin distinción de origen étnico, nacional, género, edad, o un trastorno de talla, condición social, económica o de salud, religión, opiniones, estado civil, preferencias sexuales, embarazo, identidad política, lengua, situación migratoria o cualquier otro motivo u otra característica propia de la condición humana o que atente contra su dignidad. Las medidas contra la discriminación tienen como finalidad prevenir o corregir que una persona con discapacidad sea tratada de una manera directa o indirecta menos favorable que otra que no lo sea, en una situación comparable.*

Las medidas contra la discriminación consisten en la prohibición de conductas que tengan como objetivo o consecuencia atentar contra la dignidad de una persona, crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante u ofensivo, debido a la discapacidad que ésta posee.

Las acciones afirmativas positivas consisten en apoyos de carácter específico destinados a prevenir o compensar las desventajas o dificultades que tienen las personas con discapacidad en la incorporación y participación plena en los ámbitos de la vida política, económica, social y cultural.

La Administración Pública, de conformidad con su ámbito de competencia, impulsará el derecho a la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad, a través del establecimiento de medidas contra la discriminación y acciones afirmativas positivas que permitan la integración social de las personas con discapacidad.

Conforme al artículo 5 de la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México, establece que:

“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,

³ Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad.



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.

También será considerada como discriminación la bifobia, homofobia, lesbofobia, transfobia, misoginia, cualquier manifestación de xenofobia, segregación racial, antisemitismo, islamofobia y aporofobia.

Asimismo, la negación de ajustes razonables proporcionales y objetivos, se considerará discriminación.”

Por su parte, el artículo 6 de la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México, en términos del artículo 5 de la Ley, considera como 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;

IV. Establecer o convenir diferencias en la remuneración, prestaciones y condiciones laborales para trabajos iguales;

Por tanto, se está frente a un acto de discriminación con implicaciones jurídicas cuando concurren los tres elementos que se citan a continuación:

1. Se comete una conducta como la negación, la exclusión, la distinción, el menoscabo, el impedimento, la restricción, o bien un trato diferente sin justificación.
2. Esa conducta está motivada por una condición específica de la persona como el sexo, el género, la raza, el origen social, la preferencia sexual, discapacidad, las condiciones de salud, la condición jurídica, entre otras.
3. El resultado de dicha conducta es la limitación, violación o el impedimento de ejercer alguno o algunos de los derechos humanos de la persona.



III. ANÁLISIS DE LAS EVIDENCIAS

De las evidencias presentadas por las partes y diversos elementos puestos a consideración, este Consejo ubica las siguientes situaciones para analizar. Por una parte, un trato diferenciado y no especializado que se traduce en la ausencia de ajustes relacionados con la discapacidad de **LA PETICIONARIA** y que deriva en serias deficiencias en su representación. Y por otra, la ausencia de un procedimiento específico que genere la atención de posibles casos de discriminación en la aplicación de la Clausula 57, apartado 8 del Contrato Colectivo del Instituto de Educación Media Superior de la Ciudad (IEMS), la cual hace referencia a personas con discapacidad que se puede analizar desde diversas perspectivas pero que sobresale la ausencia de un procedimiento específico para personas en situación de vulnerabilidad.

Cabe señalar que no escapa del conocimiento de este Consejo que existe un conflicto entre **LA PETICIONARIA** y el Instituto de Educación Media Superior de la Ciudad, sin embargo, dicho conflicto se abordará únicamente de manera contextual al ser competencia de otras instancias el conflicto de **LA PETICIONARIA** con la autoridad, limitándonos al estudio de su relación con las representaciones sindicales y las instancias a su alcance para acceder a la justicia.

LA PETICIONARIA señala que solicitó en forma expresa que su información no fuera hecha del conocimiento del Sindicato de la Unión de Trabajadores del IEMS (SUTIEMS), y que dicha solicitud tuvo como respuesta que se dejara de conocer la misma, y no planteársele alternativa alguna para salvar el hecho de que el SUTIEMS es parte de una comisión mixta que debería resolver sobre el caso en específico.

10/17

Las obligaciones suscritas por el Estado mexicano en materia de protección a los derechos de las personas con discapacidad están desglosadas en la Convención sobre los derechos de las personas con Discapacidad y su Protocolo Facultativo, misma que fue ratificada el día 17 de diciembre de 2001. A más de diez años de su entrada en vigor, es clara la necesidad de consolidar instituciones de Derecho positivo que velen permanentemente por un acceso pleno a la justicia en condiciones de igualdad y sin discriminación.

Como parte de esta importante labor de inclusión, resulta fundamental priorizar a toda persona con discapacidad psicosocial, quienes deben superar especiales dificultades y obstáculos para gozar de un pleno acceso a sus derechos. Con relación a ello, **LA PETICIONARIA** manifiesta que hubo serias deficiencia en el trato que se le dio a su solicitud de que se aplicara la cláusula 57, apartado 8 del Contrato Colectivo del IEMS, la cual hace referencia a personas con discapacidad.

Se ha corroborado tanto por la información que presentó **LA PETICIONARIA** como por parte de la responsable, que derivado de la solicitud de **LA PETICIONARIA** de fecha 24 de junio del 2020, se obtuvo respuesta el día 02 de julio por medio del **Dictamen 12-2020**, argumentando que como **comisión mixta de admisión y promoción** estaban imposibilitados en analizar la solicitud y por lo tanto emitir el



resolutivo correspondiente, debido a que solicitó que los documentos no se dieran a conocer al Sindicato de la Unión de Trabajadores del IEMS (SUTIEMS) por tratarse de datos de carácter sensible. Esta afirmación la acredita **LA PETICIONARIA** con la documentación que hizo llegar a este Consejo vía correo electrónico.

Al hacer referencia a datos personales, **LA PETICIONARIA** se refiere a su condición de persona con discapacidad y la necesidad de que se salvaguardara información sensible en torno a su persona y de ahí se desprende el motivo de su queja, toda vez que una exigencia legítima fue rechazada *ipso facto*, violentando con ello algunos de los criterios que el máximo tribunal del país ha establecido en cuanto a casos en los que una persona con discapacidad requiere de ajustes razonables, en ese orden de ideas, es necesario remitirnos de nueva cuenta a la resolución de la segunda Sala de la Suprema Corte de justicia de la Nación, quienes refieren en la sentencia ya comentada dentro del Juicio de Amparo 31/2018 lo siguiente:

Al ser una obligación ex nunc, los ajustes razonables, "deben realizarse desde el momento en que una persona con discapacidad requiera acceder a situaciones o entornos no accesibles, o quiera ejercer sus derechos".

Es importante señalar que la obligación de proporcionar ajustes razonables "no se limita a situaciones en que una persona con discapacidad haya pedido un ajuste" o en que se pueda demostrar que el garante de los derechos en cuestión era consciente de que esa persona tenía una discapacidad. También se aplica "cuando el posible garante de los derechos debería haberse dado cuenta de que la persona en cuestión tenía una discapacidad que tal vez obligara a realizar ajustes para que ésta pudiera superar obstáculos al ejercicio de sus derechos"⁴ Entre los elementos fundamentales que guían la aplicación de la obligación de realizar ajustes razonables figuran los siguientes:

- *Detectar y eliminar los obstáculos que repercuten en el goce de los derechos humanos de las personas con discapacidad, "mediante el diálogo con la persona con discapacidad de que se trate";*
- *Evaluar "si es factible realizar un ajuste" (jurídicamente o en la práctica), ya que un ajuste imposible, por razones jurídicas o materiales, no es realizable;*
- *Evaluar "si el ajuste es pertinente (es decir, necesario y adecuado) o eficaz" para garantizar el ejercicio del derecho en cuestión;*
- *Evaluar "si la modificación impone una carga desproporcionada o indebida al garante de los derechos"; para determinar si un ajuste razonable supone una carga desproporcionada o indebida, hay que evaluar la proporcionalidad que existe entre los medios empleados y la finalidad, que es el disfrute del derecho en cuestión;*
- *Velar por que el ajuste razonable "sea adecuado para lograr el objetivo esencial de promover la igualdad y eliminar la discriminación contra las personas con discapacidad". Por*

11/17

⁴ ONU. Comité sobre los Derechos de las Personas Con Discapacidad. Observación General núm. 6 (2018) sobre la igualdad y no discriminación. 26 de abril de 2018.



consiguiente, se requiere **"un enfoque caso por caso basado en consultas con el órgano competente responsable del ajuste razonable y con la persona interesada"**. Entre los posibles factores que deben tenerse en cuenta figuran los costos financieros, los recursos disponibles (incluidos los subsidios públicos), el tamaño de la parte que ha de realizar los ajustes (en su integralidad), los efectos de la modificación para la institución o empresa, las ventajas para terceros, los efectos negativos para otras personas y los requisitos razonables de salud y seguridad.

- Garantizar que los costos no recaigan sobre las personas con discapacidad en general; y
- Velar por que **"la carga de la prueba recaiga sobre el garante de los derechos que sostenga que la carga sería desproporcionada"** o indebida.

Como se puede observar, el criterio de la Suprema Corte de Justicia establece en forma meridiana una obligación de actuar en forma oficiosa en un caso en el que no se pide expresamente la necesidad de ajustes. Es así que en el caso en concreto, si bien no se observa que de forma expresa **LA PETICIONARIA** pidiera ajustes al procedimiento, es evidente que solicitara la reserva de su información toda vez que se trata de información sensible relacionada con su discapacidad. Es así como a pesar de que **LA PETICIONARIA** solicita que ya no se conozca de su caso⁵, también manifestó que su problemática continuaba y que había buscado otras alternativas al no estar de acuerdo con el planteamiento carente de alternativas que propuso la responsable.

“...el día 29 de junio de 2020 **LA PETICIONARIA** comunicó a la Secretaría General y a la Secretaría de Organización, Formación Sindical, Actas y Acuerdos del SITIEMSDF, indicándoles con todo claridad **ya no trataran su petición en la Comisión Mixta de Admisión y Promoción** referente al documento médico legal referido en párrafo anterior, Dicha decisión de **LA PETICIONARIA** la comunico a dichas Secretarías del SITIEMSDF mediante la aplicación electrónica de mensajería instantánea *WhatsApp*, comunicando **“no veas mi caso, lo está viendo el sitraiem y dos dependencias”**

12/17

...atentos al artículo 375 de la Ley Federal del Trabajo *“Los sindicatos representan a sus miembros en la defensa de los derechos individuales que les correspondan, sin perjuicio del derecho de los trabajadores para obrar o intervenir directamente, cesando entonces, a petición del trabajador, la intervención del sindicato.* En consecuencia, **conforme a dicho dispositivo legal, el SITIEMSDF dejó de intervenir en la defensa de los derechos individuales de la peticionaria...**”

Debe señalarse que si bien es válido el respeto a la voluntad de **LA PETICIONARIA** de que ya no se conozca de su caso, esto es derivado de la falta de alternativas que se le brindaron para que se pudiera atender su caso sin que su información confidencial fuera revelada. El atender dicha solicitud sin haber desahogado los motivos que la generan y/o proponer alternativas de solución a **LA PETICIONARIA**,

⁵ Escrito de la peticionaria dirigido a la Secretaría General en donde pide que ya no traten su petición



podría ser contrario al citado artículo 375 de la Ley Federal del Trabajo al haberse generando el dictamen DIC-IEMS-CMAYP-012-2020 de fecha 02 de julio se emitiera, en el cual se precisa lo siguiente:

“RESOLUTIVO: IMPROCEDENTE. LA COMISIÓN MIXTA DE ADMISIÓN Y PROMOCIÓN ES UN ÓRGANO TRIPARTITO, POR LO QUE AL SOLICITAR QUE EL CONTENIDO DE LOS DOCUMENTOS NO SE DÉ A CONOCER A ALGUNOS DE SUS INTEGRANTES, ESTA COMISIÓN MIXTA DE ADMISIÓN Y PROMOCIÓN SE ENCUENTRA IMPOSIBILITADA DE ANALIZAR SU SOLICITUD Y, POR TANTO, EMITIR EL RESOLUTIVO CORRESPONDIENTE.”

Dicha resolución, evidencia de forma manifiesta que no se atendió la solicitud con la debida diligencia, al no buscar alternativas posibles para salvar una dificultad planteada en diversos momentos por **LA PETICIONARIA**, y si bien este Consejo no es la autoridad competente para calificar una representación, sí es importante señalar que existía una obligación de buscar alternativas a las disposiciones que debemos entender como “flexibles” frente a posibles casos de discriminación.

En cuanto al trato diferenciado del que fue víctima **LA PETICIONARIA**, se tiene acreditado que mediante el dictamen 25-2019 en la que sin haber habido convocatoria previa de cambio de turno o de plantel se otorgó cambio de plantel a María Montserrat de la Sierra González, de acuerdo a la siguiente leyenda:

“De acuerdo a las mesas de trabajo entabladas en la 5a Visitaduría entre Representantes del Instituto, de la Comisión de Derechos Humanos de la Ciudad de México y la DTI María Montserrat de la Sierra González, se giró por parte de la Comisión de Derechos Humanos de la Ciudad de México la Recomendación de Cambiar de Plantel a la DTI en mención, razón por la cual la Comisión Mixta de Admisión y Promoción, emite el siguiente acuerdo: “Cambio de Plantel de Iztapalapa 4 a Iztapalapa 1”.

13/17

Es a partir de ello que **LA PETICIONARIA** señala que dicha actuación evidencia el trato diferenciado que el SITIEMSDF ha dado a ella en relación con la C. María Montserrat de la Sierra, al grado de acceder a su cambio mientras que a ella no se le había resuelto su solicitud de la multicitada clausula 57 ap. 8, así mismo, **LA PETICIONARIA** refiere que dicha recomendación en la que la Comisión basa su resolución, en realidad no existe, situación que fue corroborada por este Consejo. Cabe señalar que este Consejo no se pronuncia sobre la procedencia o no del cambio de adscripción de la C. María Montserrat de la Sierra González, sin embargo, se hace notar que el sentimiento de injusticia que percibe **LA PETICIONARIA** con relación a un presunto trato diferenciado encuentra su sustento en el hecho de que no se hayan realizado ajustes de ningún tipo para atender su petición, mientras que en el caso de su presunta agresora, se toma una decisión motivada en una recomendación que no obra en el expediente.

En cuanto a la atención interna que se brindó a la denuncia de **LA PETICIONARIA**, el Sindicato señala que conforme al artículo 43 de los Estatutos del SITIEMSDF pudo ejercer su derecho de denunciar tales hechos ante la Comisión de Vigilancia, Comisión Autónoma del SITIEMSDF, en su caso, pedir a la Comisión de Honor y Justicia, la aplicación de sanciones o medidas disciplinarias o de expulsión.



No obstante, de la revisión de los argumentos brindados por Usted, se observa que si bien como Sindicato no existe una obligación de contar con instrumentos similares a los protocolos y procedimientos de atención en casos de discriminación derivado de las Normas Mexicanas NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación y la Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018 respecto a "Factores de Riesgo Psicosocial en el Trabajo-Identificación, Análisis y Prevención", estos representan parámetros interesantes para todas las instancias para prevenir circunstancias como las que obligan al estudio de los hechos denunciados por **LA PETICIONARIA**.

Es un hecho que nos encontramos en estudio de una situación en la que una persona manifiesta haberse percibido discriminada, y la ausencia de herramientas para atender casos de ese tipo ha derivado en la falta de certeza jurídica respecto a la aplicación de un procedimiento específico para atender a personas con una discapacidad o la falta de ajustes razonables.

Este Consejo identifica diversas deficiencias por parte del Sindicato para poder denunciar una posible situación discriminatoria, y se encuentran diversas áreas de oportunidad que de atenderse permitirán que se generen documentos que atiendan de manera más eficiente y se permita dar seguimiento a los casos de discriminación sin revictimización y basados en el respeto a la igualdad y la no discriminación, toda vez que si bien se hizo mención de que **LA PETICIONARIA** tiene a su alcance los procedimientos propuestos como el Comité de Vigilancia o la Asamblea General, no se acreditó que se trate de procedimientos que garanticen confidencialidad, imparcialidad y exhaustividad además de que no se tiene claridad si los mismos establecen cuestiones básicas como tiempos o la definición clara de responsabilidades, sanciones y medidas de no repetición, además de no establecer recursos o medios de acceso a instancias revisoras del procedimiento.

14/17

Aunado a ello, y sin reparar a las deficiencias de las opciones planteadas, la misma declaración de la responsable señala que el Sindicato no ha podido integrar dicha Comisión de Vigilancia aun cuando se han emitido diversas Convocatorias para su elección, pues no ha habido ninguna planilla ni candidatos registrados en los diversos procesos de elección realizados en los últimos 6 años. Lo cual deja en manifiesto una violación al derecho a acceso a la justicia al establecer un procedimiento al cual no se puede acceder.

De igual forma no se presentó a este Consejo ninguna medida o acción tomada para prevenir futuras acciones como las denunciadas de manera preventiva.

A mayor abundamiento, la ausencia de un instrumento amplio y exhaustivo del tema y del procedimiento derivado del mismo, bien puede generar situaciones como las que ahora son del conocimiento de este Consejo, y no puede obviarse que existe una persona que se percibe vulnerada y que las opciones actuales no brindan la certeza jurídica adecuada en la atención de este tipo de casos.



IV. CONCLUSION

En el informe proporcionado por la responsable, indica que el SITIEMS "...no se equipara en modo alguno con las empresas sujetas a las Normas Oficiales Mexicanas a las que hace referencia, razón por la cual este sindicato no ha establecido protocolos ni procedimientos para atender procedimientos de queja, discriminación, violencia y hostigamiento sexual y laboral similares a aquellos que son obligatorios para las empresas. La vida interna del SITIEMSDF se rige por sus Estatutos y las disposiciones de la Ley federal del Trabajo relativas a los Sindicatos, particularmente el artículo 371, fracción VII, de dicho ordenamiento legal, relativo a los motivos y procedimientos de expulsión y correcciones disciplinarias que deben contener los Estatutos sindicales."

En este caso, cabe aclarar que este Consejo no controvierte el carácter del Sindicato sobre su derecho a redactar sus estatutos y reglamentos, elegir libremente a sus representantes, organizar su administración y sus actividades y formular su programa de acción, sin embargo, como bien lo menciona la Declaración de Principios del Estatuto del SITIEMSDF, "los principios que guiarán su acción están fundamentados en la promoción, respeto, protección y garantía de los derechos humanos...", y que "...estos principios serán la base de nuestra organización sindical, nos indica el camino para dirimir las diferencias, serán el impulso en la consecución de nuestros objetivos y alimentará a diario la acción sindical frente a autoridades por mejorar nuestras condiciones de vida y de trabajo.", por lo que, se sugiere la instalación de las comisiones correspondientes, como lo es la Comisión de Vigilancia del Sindicato y se dé cumplimiento a las obligaciones y atribuciones que establece el propio Estatuto del SITIEMSDF. En ese sentido, se sugiere que sean difundidas las obligaciones y atribuciones de esta Comisión, así como de la Comisión de Honor y Justicia con la finalidad de que las personas quejasas, como lo es la ahora **PETICIONARIA** acudan a denunciar situaciones referidas y ahora materia de estudio.

15/17

De igual forma se deben de trabajar en protocolos que garanticen los derechos de las personas que sean víctimas de conductas discriminatorias. Lo anterior, en observancia al artículo 8, numeral 1, de la Convención Americana sobre Derechos Humanos en el que dispone que "toda persona tiene derecho a ser oída, con las debidas garantías y dentro de un plazo razonable.", así como al artículo 378, fracción IV de la Ley Federal del Trabajo:

Artículo 378. Queda prohibido a los sindicatos:

IV. Ejercer actos de violencia, discriminación, acoso u hostigamiento sexual en contra de sus miembros, el patrón, sus representantes o sus bienes, o en contra de terceros;

En atención a ello se resuelve:

PRIMERO.- Se ha acreditado la Conducta discriminatoria por parte del Sindicato Independiente de Trabajadores del Instituto de Educación Media Superior de la Ciudad de México a través de su Secretaria



General Renata Delfina Zúñiga Santeliz, y se acredita un trato diferenciado en detrimento de **LA PETICIONARIA**.

SEGUNDO. - Se establezcan principios, lineamientos y protocolos a efecto de poder atender en forma adecuada solicitudes planteadas por personas pertenecientes a grupos de atención prioritaria, en específico en torno a temas como violencia y discriminación en el trabajo, en observancia al artículo 1° de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, tratados nacionales, internacionales y leyes aplicables a la materia.

TERCERO. - El sindicato deberá establecer un programa de capacitación en el tema del derecho a la igualdad y no discriminación y las barreras que enfrentan las personas con discapacidad, lo anterior con el propósito de promover el trato justo y digno, así como percepciones positivas que combatan los estereotipos, prejuicios y prácticas nocivas de carácter discriminatorio.

CUARTO. - Se impulse una revisión exhaustiva del Reglamento de la Comisión Mixta de Admisión y promoción del Instituto de Educación Media Superior del Distrito Federal, expedido el día 04 de octubre de 2013, en específico los artículos 5, fracción XI, y 11, que dicen:

Art 5. La CMAyP tendrá las siguientes atribuciones:

*XI. Regular y autorizar los cambios de adscripción o plantel, y de permuta que sean solicitados por los trabajadores, con base a **los criterios** que establece el presente Reglamento.*

Art. 11. Todo movimiento de personal que implique cambio de adscripción o de turno se realizará dando siempre referencia al de mayor antigüedad, al que cuente con el menor número de cambios de adscripción, y finalmente al que haya solicitado el mayor número de veces su cambio. En igualdad de circunstancias tendrá preferencia al trabajador sindicalizado.

16/17

Lo anterior, con la finalidad de contar con un **procedimiento y criterios** adecuados respecto al otorgamiento de la cláusula 57, apartado 8 del Contrato Colectivo del IEMS, o disposiciones similares del mismo contrato, que permita asegurar la igualdad en el procedimiento respecto a las personas solicitantes. Evitando con ello la revictimización en cuanto a requerir de manera reiterada información sensible a personas peticionarias.

QUINTO. - Se de vista a los órganos de control y vigilancia del Gobierno de la Ciudad y a efecto de que se deslinden las responsabilidades existentes en los hechos denunciados.

SEXTO. - Una disculpa a satisfacción de la parte **PETICIONARIA** misma que se podrá acordar con la misma.

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



GOBIERNO DE LA
CIUDAD DE MÉXICO

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

Procede el Recurso de Revisión de conformidad con el artículo 84 de la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México, por lo que podrá interponer recurso de revisión en los términos del Título Cuarto de la Ley del Procedimiento Administrativo de la Ciudad de México, contando para su interposición con 15 días hábiles a partir del día siguiente al que surta sus efectos la notificación del presente acuerdo de conclusión. Notifíquese la presente Opinión Jurídica a las partes y remítase el expediente al archivo.

ATENTAMENTE

LIC. ALFONSO GARCÍA CASTILLO
COORDINADOR DE ATENCIÓN Y EDUCACIÓN DEL

CONSEJO PARA PREVENIR Y ERRADICAR LA DISCRIMINACIÓN DE LA CIUDAD DE MÉXICO.

17/17

