



GOBIERNO DE LA
CIUDAD DE MÉXICO

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



OPINION JURIDICA 04/2024

Expediente: COPRED/CAyE/Q-029-2023

Persona peticionaria: [REDACTED]

Persona a quien se atribuye la conducta discriminatoria: **Suave y Fácil, S.A. de C.V. (Suave y Fácil; la empresa)**

1

Ciudad de México, 1 de agosto 2024.

El Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México, de conformidad con los artículos 35 fracción V, 54, 82 y 83 de la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México (en adelante la Ley) tiene entre sus objetivos y facultades conocer y tramitar quejas y reclamaciones por presuntos actos de discriminación cometidos por particulares o personas servidoras públicas en el ejercicio de sus funciones.

El artículo 37, fracción XXIX, 82, 83 y 83 bis de la Ley y 24, fracciones III y V y 101 fracción VIII 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 omite el cumplimiento de dicha Ley.

En este tenor, el Consejo es competente para conocer e investigar los hechos que dieron origen al expediente de queja COPRED/CAyE/Q-029-2023, en consecuencia, de conformidad con el artículo 82 de la Ley, en virtud de que no se logró conciliación entre las partes y agotada la investigación ordenada, procede al análisis de las constancias que integran el expediente de queja y determina



emitir la presente opinión jurídica con fundamento en los artículos 82 y 83 de la Ley, así como en los artículos 94 y 96 del Estatuto Orgánico en los términos siguientes:

I. HECHOS DE QUEJA

- A. En fecha dieciocho de enero de dos mil veintitrés, se recibió la denuncia de la persona peticionaria [REDACTED], quien manifestó lo siguiente:

Actualmente laboro en la empresa Suave y Facil S.A, de C.V. (CV Directo), en el área de Call Center en el puesto de Analista y Pre nóminas.

Durante una sesión de trabajo en mayo de 2021, se establecían los parámetros y características del área y los requerimientos del propio puesto de pre nominas (el cual ocupó hasta la fecha). De manera que la directora de operaciones del Call Center, Madeline Colindres Borrayo, con quien me asignaron para trabajar durante la pandemia, me dijo de manera directa y en palabras textuales: "no quiero homosexuales en ese puesto", lo que me generó un desconcierto porque yo soy homosexual (nunca he ocultado mis preferencias, ni mi identidad de género, y siempre me he mostrado como una persona profesional, cuya vida personal no interfiere en mis actividades laborales). Incluso puedo comentar que en un evento de trabajo le presente a mi pareja (lo cual para mí es algo habitual con las personas de mi entorno). Es decir que ella estaba en conocimiento de mi orientación.

Es así que le manifesté mi preocupación sobre dicho comentario. En ese momento, quiso parecer simpática señalando que somos con "reinas" o tenemos comportamiento de señoras, que luego no sabemos cuál es nuestro lugar y posición. Comentario que me pareció aún más insólito y fuera de lugar.

En otra ocasión refiriéndose a un supervisor homosexual, dijo que la ponía de mal humor porque era una "diva" que no se podía dialogar con él. Entonces yo le dije que tuviera más cuidado, porque sus palabras podrían malinterpretarse, a lo que respondió que ella era directa, que los mexicanos somos muy delicados, que nos gusta que nos hablen suavemente y que somos muy "huevones". Y le dije que pudiera considerarse homofóbica a lo que contestó: "Pues yo solo quiero a mis gays".

Sin embargo, por la posición de mi trabajo, donde yo llevo un control de las bajas y rescisiones se dieron dos casos de jóvenes que se contagiaron de VIH, y llevaron sus



pruebas y análisis como justificantes por algunos problemas de inasistencia. A partir de ese momento pidió que se fueran generando para el control de sus expedientes faltas, retardos, justificantes médicos que no fueran emitidos por el IMSS, problemas de productividad, y cualquier elemento que sumara argumentos para darlos de baja sin que pareciera que es por algún otro tema. Y efectivamente se dieron las bajas.

Es así, que su proceder a mi persona ha ido escalando hasta padecer acoso laboral, de manera que tuve una reunión con ella para tratar de solventar las formas de trabajar, pero dijo que mi comportamiento era de "señora" y por momentos se burlaba, de que yo estuviera insistiendo en que la forma que me trata no es la adecuada ni profesional. Esta situación ha repercutido en mi desempeño, en estado anímico y emocional lo cual ha afectado mi estabilidad laboral, porque no se me ha dado un trato digno, de respeto e igualitario.

Tales situaciones fueron reportadas en principio a través de las evaluaciones de ambiente laboral y posteriormente junto con la presentación de los criterios de la NOM 035, se volvieron a comentar en sus encuestas (de carácter anónimo).

3

En pláticas casuales incluso sugerí a personal de RH, que debería de haber una visualización más clara de los grupos de la diversidad, ya que no había cursos de sensibilización, ni de respeto o alguna actividad incluyente, pero quedó en una interesante sugerencia. De esa manera termine planteado el tema a un socio de la empresa (Ramón Andreu, el cual dijo que verificaría dicha situación), desafortunadamente como ya lo expliqué, esto escalo a un nivel muy fuerte de acoso laboral y discriminación a mi persona, por parte de la mencionada directora.

- B) Derivado de los hechos citados este Consejo notificó a la empresa Suave y Fácil el oficio COPRED/CAyE/SAJ/079/2023 en fecha ocho de febrero de dos mil veintitrés.
- C) En fecha diecisiete de febrero de dos mil veintitrés, se presentó la persona peticionaria [REDACTED], a efecto de ampliar los hechos de su denuncia quien manifestó lo siguiente:

Indica que en fecha 08 de febrero de 2023, el día en que el Consejo hizo llegar el oficio de exhorto a la empresa, la C. Karina León, personal de recursos humanos, lo llamó y le indicó que se tomará la tarde, que habían recibido un escrito de él y lo mejor era que se fuera por indicaciones de Salvador Dávila, director de recursos humanos, ordenándole que se presentará al día siguiente en las oficinas de recursos humanos.



El día 9 de febrero de 2023, al acudir a recursos humanos, fue atendido por el C. Salvador Dávila, quien le indicó que la empresa estaba molesta con él por la queja que metió en COPRED y de momento lo mejor era que estuviera en su casa tranquilo y en la quincena se le llamaría, ya que por la situación no se le podía reinstalar. Al respecto, señala que se le había prometido que le pagarían sus días, acción que no sucedió, debiéndole el pago de su última quincena, asimismo, vía telefónica solo le han dicho que ya estaban revisando el tema de la liquidación.

Por lo anterior, solicita a este Consejo la intervención ya que como medida de castigo por haberse queja del acoso laboral que estaba viviendo por su orientación sexual fue despedido de manera injustificada, vulnerando con ello, su derecho al trabajo.

- D) Los hechos citados se calificaron como un presunto acto de discriminación y se inició el expediente de queja **COPRED/CAyE/Q-029-2023**.

II. TRÁMITE DEL EXPEDIENTE Y EVIDENCIAS

1. En fecha veintidós de febrero dos mil veintitrés, la moral Suave y Fácil S.A, de C.V. entrego en la oficialía de partes de este Consejo el informe solicitado, en el que sustancialmente manifiesta lo siguiente:

Que visto el requerimiento formulado a mi representada mediante el oficio número COPRED/CAyE/SAJ/079/2023, del expediente al rubro citado, de fecha 03 de febrero del 2023, expedido por el Lic. Alfonso García Castillo, coordinador de atención y educación adscrito al H. CONSEJO NACIONAL PARA PREVENIR Y ELIMINAR LA DISCRIMINACIÓN DE LA CIUDAD DE MÉXICO y notificado a mi representada el 08 de febrero de 2023, respecto de la queja interpuesta por el C. [REDACTED] manifiesto lo siguiente:

En primer término, se hace del conocimiento de este H. Consejo que ni Suave y Fácil, S.A. de C.V. ni ninguno de sus colaboradores ha incurrido en actos discriminatorios en contra de [REDACTED] esto es, en ningún momento se ha incurrido en hechos que impliquen obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades de [REDACTED]

Mi representada en todo momento ha garantizado la correcta convivencia entre sus empleados y cuando ha sido el caso, de ser necesario, se han llevado a cabo pláticas y acciones para garantizar un libre desarrollo de la personalidad y respeto a los derechos fundamentales de



todos los trabajadores de mi representada, reiterando que no son ciertos los actos de discriminación que se reclaman.

Mi mandante siempre ha fomentado la sana convivencia entre sus empleados, teniendo como base la igualdad y la no discriminación por motivos de raza, religión, orientación sexual, identidad de género, nacionalidad, raza, o alguna discapacidad, toda vez que mi representada garantiza y protege el cumplimiento de todos y cada uno de los derechos.

Suave y Fácil, SA de CV. garantiza dentro de la fuente de trabajo un ambiente de trabajo libre de violencia, donde prevalece el desarrollo de todas las personas, con igualdad de oportunidades y respeto a las diferencias, evitando expresiones o prácticas que pretendan denigrar, ridiculizar o inciten a la hostilidad o cualquiera otra conducta que genere una consecuencia negativa en los derechos humanos

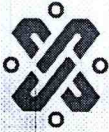
Mi representada siempre ha promovido una cultura de respeto a la integridad y a los derechos humanos laborales de todo el personal y a desalentar las conductas inapropiadas referidas a la violencia laboral, hostigamiento y/o acoso sexual, lo cual ha comunicado a todos los trabajadores mediante mecanismos internos que resultan idóneos para dejar constancia, hacer medio de difusión, sensibilización y capacitación.

Se señala a este H. Consejo que ni mi representada ni ninguno de sus colaboradores ha incurrido en actos discriminatorios en contra de [REDACTED] esto es, en ningún momento se ha incurrido en hechos que impliquen obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades de [REDACTED] [REDACTED] en los términos que señala, ni algunos otros, ni de alguna otra persona.

En la fuente de trabajo de la que es responsable mi mandante jamás se ha incurrido en alguna conducta discriminatoria de ninguna especie, ni ha existido discriminación alguna en contra de [REDACTED] ni de ninguna otra persona.

Suave y Fácil, S.A. de C.V., sus representantes, ni sus colaboradores, no realizan actos de discriminación por estado civil, sexo, edad, nacionalidad, raza, religión, preferencias sexuales, orientación sexual; identidad de género y discapacidad, ni de alguna otra forma en la que pueda corromper la esfera jurídica de sus empleados ni de alguna otra persona.

2. En fecha catorce de marzo de dos mil veintitrés, se llevó a cabo la primera audiencia de conciliación con asistencia de ambas partes, misma en la que se acordó que se llevaría a cabo una segunda audiencia de conciliación en fecha veintisiete de marzo de dos mil veintitrés.



3. En fecha veintisiete de marzo de dos mil veintitrés, se llevó a cabo la segunda audiencia de conciliación con asistencia de ambas partes, misma en la que al no haber voluntad para conciliar por parte de la moral **Suave y Fácil, S.A. de C.V.**, con fundamento en el artículo 79 de la Ley de la materia se dio inicio a la etapa de investigación notificando en ese acto a las partes.

4. En fecha nueve de abril de dos mil veintitrés, la persona peticionaria envió al correo electrónico de este Consejo las siguientes probanzas:

- Capturas de pantalla de la aplicación WhatsApp de conversaciones con su jefa Madeline Colindres.
- Capturas de pantalla de la aplicación WhatsApp de conversaciones con su jefe inmediato el Ingeniero Simón.
- Correo enviado en fecha dieciocho de enero de dos mil veintitrés a las once con treinta y un minutos, de la dirección de correo electrónico [REDACTED] a [REDACTED] mismo en el que la persona peticionaria hizo de conocimiento al director de recursos humanos, Salvador Dávila, el hostigamiento y violencia laboral que estaba viviendo, sin que se realizará ninguna acción de su parte.
- Audio de una reunión con Madeline Colindres.

5. En fecha veintitrés de mayo de dos mil veintitrés, la moral Suave y Fácil S.A, de C.V. entrego en la oficialía de partes de este Consejo informe complementario, en el que sustancialmente manifestó lo siguiente:

En primer término, se insiste que ni mi mandante ni colaborador o colaboradora de la misma ha incurrido en actos discriminatorios en contra del C. [REDACTED] esto es, en ningún momento se ha incurrido en hechos que impliquen obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades de [REDACTED]

Como se debe tenerlo por acreditado este H. Consejo con los documentos que acompañan el presente escrito con anexos, mi representada en todo momento ha garantizado la correcta convivencia entre sus empleados y cuando ha sido el caso, de ser necesario, se han llevado a cabo pláticas y acciones para garantizar un libre desarrollo de la personalidad y respeto a los derechos fundamentales de todos los trabajadores de mi representada, reiterando que no son ciertos los actos de discriminación que reclama el C. [REDACTED] solicitando desde este momento se archive el presente



asunto al concluir la presente investigación toda vez que mi mandante por medio del presente acredita que en ningún momento se ha incurrido en hechos que pretendan obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular los derechos humanos del C. [REDACTED] como se desprende de las documentales descritas más adelante.

Mi mandante siempre en todo momento ha fomentado la sana convivencia entre sus empleados, teniendo como base la igualdad y la no discriminación por motivos de raza, religión, orientación sexual, identidad de género, nacionalidad, raza, o alguna discapacidad, toda vez que mi representada garantiza y protege el cumplimiento de todos y cada uno de los derechos de sus colaboradores, como debe determinarse por este H. Consejo ante las evidencias exhibidas para tal efecto.

Suave y Fácil, S.A. de C.V. garantiza y siempre ha garantizado dentro de la fuente de trabajo y frente a todas las personas un ambiente de trabajo libre de violencia, donde prevalece el desarrollo de todas las personas, con igualdad de oportunidades y respeto a las diferencias, evitando expresiones o prácticas que pretendan denigrar, ridiculizar o inciten a la hostilidad o cualquiera otra conducta que genere una consecuencia negativa en los derechos humanos.

A efecto de acreditar lo anterior, de conformidad con lo establecido en el artículo 73, 79 y demás relativos de la Ley para prevenir y eliminar la discriminación de la Ciudad de México, se ofrecen como pruebas las siguientes:

PRUEBAS

- LA DOCUMENTALES, que se desglosan a continuación:

- Plan de acción consistente en dos fojas útiles tamaño carta que contienen una política y protocolo mediante la cual se acredita mi representada en todo momento ha garantizado la correcta convivencia entre sus empleados y cuando ha sido el caso de ser necesario, se han llevado a cabo pláticas y acciones para garantizar un libre desarrollo de la personalidad y respeto a los derechos fundamentales de todos los trabajadores de mi representada, así como diversas acciones a la integración y equidad, reiterando que no son ciertos los actos de discriminación que se reclaman.
- Política de prevención de riesgos psicosociales consistente en 8 hojas útiles tamaño carta escritas por una sola de sus caras de fecha 03 de enero del 2023 mediante la cual se acredita que mi representada siempre ha promovido una cultura de respeto a la integridad y a los derechos humanos laborales de todo el personal y a desalentar las conductas inapropiadas referidas a la discapacidad, inclusión e igualdad, lo cual ha comunicado a todos los trabajadores mediante mecanismos internos que resultan idóneos para dejar constancia, hacer medio de difusión, sensibilización y capacitación.



- Una hoja tamaño carta escrita por una sola de sus caras consistente en un organigrama de comunicación organizacional la cual sirve para acreditar que mi mandante siempre ha mantenido una cultura de respeto a la integridad y a los derechos humanos laborales, por lo que siempre ha estado disponible a escuchar quejas, sugerencias y desalentar las conductas inapropiadas referidas a la inclusión e igualdad.
- Resultados de clima laboral consistentes en 06 fojas útiles con la que se acredita que mi mandante garantiza dentro de la fuente de trabajo un ambiente de trabajo libre de violencia, donde prevalece el desarrollo de todas las personas, con igualdad de oportunidades y respeto a las diferencias, evitando expresiones o prácticas que pretendan denigrar, ridiculizar o inciten a la hostilidad o cualquiera otra conducta que genere una consecuencia negativa en los derechos humanos.
- Programa de reconocimiento consistente en 02 fojas útiles tamaño carta escritas por una sola de sus caras, una hoja de evidencias de los cursos para el desarrollo de entornos organizacionales favorables consistente en una hoja tamaño carta escrita por una sola de sus caras que contiene fotografías evidenciales de los cursos impartidos en la fuente de trabajo y un programa anual de capacitación consistente en una hoja tamaño carta escrita por una sola de sus caras mediante la cual se acredita que mi mandante implemento los cursos necesarios para mantener el desarrollo de todas las personas así como la igualdad de oportunidades, promover una cultura de respeto a la integridad y a los derechos humanos laborales de todo el personal y a desalentar las conductas inapropiadas referidas a la discapacidad, inclusión e igualdad, lo cual ha comunicado a todos los trabajadores mediante mecanismos internos que resultan idóneos para dejar constancia, hacer medio de difusión, sensibilización y capacitación.
- Veintidós listas de asistencia respecto del curso impartido denominado como "HABILIDADES SOCIOEMOCIONALES" de fechas 04 y 05 de octubre del año 2022 y 09, 10, 11 y 12 de enero del 2023 con las cuales se acredita que mi mandante en todo momento ha garantizado la correcta convivencia entre sus empleados y cuando ha sido el caso, de ser necesario, se han llevado a cabo pláticas y acciones para garantizar un libre desarrollo de la personalidad y respeto a los derechos fundamentales de todos los trabajadores de mi representada, así como diversas acciones a la integración y equidad, reiterando que no son ciertos los actos de discriminación que se reclaman.
- Veintidós listas de asistencia respecto del curso impartido denominado como "LENGUAJE INCLUSIVO de fechas 24, 25, 27 Y 30 de enero del 2023 con las cuales se acredita que mi mandante en todo momento ha garantizado la correcta convivencia entre sus empleados y cuando ha sido el caso, de ser necesario, se han llevado a cabo pláticas y acciones para garantizar un libre desarrollo de la personalidad y respeto a los derechos fundamentales de todos los trabajadores de mi representada, así como



diversas acciones a la integración y equidad, reiterando que no son ciertos los actos de discriminación que se reclaman.

Las cuales se anexan en original al presente escrito y se ponen a disposición físico como en digital vía memoria USB ante esta H. Autoridad para todos los efectos legales a los que haya lugar.

Dichas pruebas se relacionan con el escrito mediante el cual se dio desahogo el requerimiento inicial presentado ante esta H. Autoridad por mi mandante de manera previa mediante el cual se reitera que ni mi representada ni ninguno de sus colaboradores ha incurrido en actos discriminatorios en contra de [REDACTED] esto es, en ningún momento se ha violentado o se han permitido conductas que impliquen obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertados de [REDACTED] ni de algún otro trabajador.

LA INSTRUMENTAL DE ACTUACIONES, en todo aquello que beneficie a los intereses de mi representada.

LA PRESUNCIONAL LEGAL Y HUMANA consistente en las consecuencias que la Ley o esta H. Junta deriven de los hechos conocidos en el presente juicio, con el objeto de acreditar la veracidad de los hechos contenidos en el escrito de contestación a la demanda.

De lo anterior podemos deducir que mi representada siempre ha promovido una cultura de respeto a la integridad a los derechos humanos laborales de todo el personal y a desalentar las conductas inapropiadas referidas a la violencia labora, hostigamiento y/o acoso sexual, lo cual ha comunicado a todos los trabajadores mediante mecanismos internos que resultan idóneos para dejar constancia, hacer medio de difusión, sensibilización y capacitación.

Se reitera que como se acredita con las documentales ofrecidas mi representada en ningún momento ha incurrido en hechos que impliquen obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades de [REDACTED] en los términos que señala, ni algunos otros, ni de alguna otra persona, ni bien así sus colaboradores

Ni Suave y Fácil, SA de CV ni sus representantes, ni sus colaboradores, no realizan actos de discriminación por estado civil, sexo, edad, nacionalidad, raza, religión, preferencias sexuales, orientación sexual, identidad de género y discapacidad, ni de alguna otra forma en la que pueda corromper la esfera jurídica de sus empleados ni de alguna otra persona



Se hace del conocimiento de esta autoridad que todas y cada una de las pruebas ofrecidas en el presente escrito se anexan por duplicado en original y copia simple que se acompaña solicitando se le corra traslado al C. [REDACTED] para que manifieste lo que su derecho convenga para todos los efectos legales a los que haya lugar.

Al margen de lo anterior, debe dejarse sin efectos cualquier sanción, que pretenda aplicarse a mi mandante, así como las contenidas en el artículo 83 Bis de la Ley de la materia que nos ocupa, es decir es decir restitución del derecho conculcado por el hecho, acto u omisión de carácter discriminatorio, compensación por el daño ocasionado: amonestación pública, disculpa pública o privada, y garantía de no repetición del hecho, acto u omisión de carácter discriminatorio, toda vez que se reitera que mi mandante, ni personal alguno perteneciente a la misma ha incurrido en actos de discriminación en contra del C. [REDACTED] tal y como acreditado previamente, como se desprende de las pruebas que se ofrecen mediante el presente escrito, por lo que condenar a mi mandante resultaría contrario a derecho y se le dejaría en estado de indefensión.

Mi representada en todo momento ha garantizado la correcta convivencia entre sus empleados y cuando ha sido el caso, de ser necesario, se han llevado a cabo pláticas y acciones para garantizar un libre desarrollo de la personalidad y respeto a los derechos fundamentales de todos los trabajadores de mi representada, reiterando que no son ciertos los actos de discriminación que reclama el C. [REDACTED] solicitando desde este momento se archive el presente asunto al concluir la presente investigación toda vez que mi mandante por medio del presente acredita que en ningún momento se ha incurrido en hechos que pretendan obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular los derechos humanos del C. [REDACTED] como se desprende de las documentales descritas más adelante

Derivado de lo anterior debe de dejarse efectos cualquier sanción o multa decretada en contra de mi mandante toda vez que mi representada siempre ha promovido una cultura de respeto a la integridad y a los derechos humanos laborales de todo el personal, por lo que no debe de condenarse de ninguna manera a mi mandante

Al margen de lo anterior se hace del conocimiento de esta H. Consejo que con fecha 27 de marzo del 2023 se dio por terminada la relación de trabajo que unía al C. [REDACTED] con mi mandante, mediante convenio celebrado ante el Centro de Conciliación Laboral de la Ciudad de México, mediante la cual el C. [REDACTED] manifiesta que no se reserva acción o derecho alguno que ejercitar por ninguna vía en contra de mi representada, por lo que no deberá de decretarse ninguna implementación de medida de reparación en contra de mi mandante ni debe de aplicarse ninguna sanción contenida en el artículo 83 Bis de la Ley de la materia que nos ocupa, es decir restitución del derecho conculcado por el hecho, acto u omisión de carácter discriminatorio, compensación por el daño ocasionado; amonestación pública; disculpa



pública o privada, y garantía de no repetición del hecho, acto u omisión de carácter discriminatorio.

6. En fecha veintinueve de mayo de dos mil veintitrés, se dio vista mediante correo electrónico a la persona peticionaria [REDACTED] del informe complementario rendido por la moral Suave y Fácil S.A, de C.V.

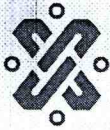
7. En fecha cinco de junio de dos mil veintitrés, la persona peticionaria envió vía correo electrónico sus manifestaciones respecto del informe rendido por la moral Suave y Fácil S.A, de C.V, en el que sustancialmente manifestó lo siguiente:

Por medio del presente deseo señalar que el documento que le envían por parte de Suave y Fácil S.A. de C.V., defendiendo los hechos discriminatorios en mi contra alegando que no existieron y que la implicada directora del Call Center Barbara Madeline Colindres Borrayo promueve un ambiente de respeto es completamente falso, ya que como ustedes han podido constatar de manera presencial en las dos celebraciones conciliatorias, el abogado de la parte señalaba que no podían obligar a la trabajadora a darme una disculpa pública ya que ella no representaba a la empresa y su ideología y que se tenía que proseguir en un ámbito entre individuos, y también pudieron observar la forma hostil y poco conciliatoria de sus abogados.

Cabe reiterar que el motivo del maltrato y acoso laboral que viví, fue generado por haber realizado mi queja por discriminación ante un socio de la empresa, lo que generó un aumento en las acciones en contra de mi persona y actividades, desde quitarme todas mis labores, hasta el grado de no dirigirse a mi persona, pese a que mis actividades implicaban una interacción directa con la persona implicada.

Como ustedes saben adjunte además algunas pruebas desde Whats apps, pantallas de denuncia del ambiente laboral y audios con el área de recursos humanos y la directora: Barbara Madeline Colindres Borrayo donde se puede constatar la falta de probidad tanto de la empresa, sus representantes legales y la implicada Barbara Madeline Colindres Borrayo. En ellos se escucha como se dirige a mi persona e incluso de burla de mi interés por mantener una relación de respeto en el trabajo, llamándome "señora" y mostrando su talento intolerante y poco empático, que no procede con la supuesta forma de tratar a su personal.

11
N



En otro audio se puede escuchar en una reunión con el director de Recursos Humanos Salvador Dávila, como señala que me querían golpear "madrear" fue la palabra, por haber interpuesto mi denuncia de discriminación y se trataron todos los temas referentes a mi caso desde mi queja de discriminación, que además deje sentada por correo a la empresa, también se denotan comentarios que muestran que ellos saben sobre los temas de maltrato que implican a dicha directora.

Uno de los factores fundamentales que demuestran su intolerancia, fue la acción de retirarme de mi área de trabajo y enviarme a mi casa y ni siquiera pagar la quincena laborada como me indican y se puede constatar en el audio.

Ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, efectivamente se interpuso una denuncia por acoso laboral en donde en principio la intención era negociar una salida digna de la empresa, pero ante el retiro obligado de mi persona, esta queja evolucionó a un despido injustificado y la queja por discriminación fue solicitada por las áreas de asesoría de los derechos laborales de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Efectivamente se llegó a un acuerdo en los temas de liquidación, sin embargo, el día establecido para cumplimentar la entrega del cheque, quisieron condicionar su entrega a un desistimiento en la queja de discriminación, lo cual les fue negado completamente por la conciliadora: señalándoles claramente que no era el área competente, porque NO SE LE PUEDE EXIGIR A UN TRABAJADOR QUE RENUNCIE A SUS DERECHOS HUMANOS y que dicha queja tendría que seguir su proceso en el Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación (COPRED).

Ante dicha situación buscaron retrasar la entrega del cheque y la conciliadora los envió a sala de espera y el abogado y/o asesor legal que me apoyó por parte de la Secretaria del Trabajo y Previsión Social, pidió expresamente a la conciliadora que me ubicaran en un lugar diferente ante la hostilidad y comportamiento poco usual del abogado y el director de Recursos Humanos que le acompañaba, porque indicó que no querían que me presionaran a desistir o algo similar que involucrará hostigamiento.

Por otra parte, jamás acudí a ningún tipo de curso señalado en la información de la empresa, ni de prevención de riesgos psicosociales, inclusión, ni de ningún otro tipo. De hecho, en evaluaciones de ambiente laboral vía electrónica me quejé y pedí que se instituyeran cursos y también lo comenté de manera directa con personal de recursos humanos. Y me llama la atención que sus fechas de referencia son antes de mi despido injustificado, lo cual parece muy extraño y completamente armado para



pretender que se están subsanando las quejas constantes con la persona señalada.

Cabe destacar que se trata de una persona de origen extranjero que además se dirige a nosotros los mexicanos como "huevones", "indios", que no sabemos cuál es nuestro lugar. Esa acción además manifiesta un menosprecio y trato por demás humillante a los empleados y nuestro origen, ya que salimos de lo que ella considera correcto y el deber ser.

Siendo mi preferencia sexual una afrenta para ella y sus percepciones, sin olvidar que además ha despedido a gente con VIH Positivo generando diferentes incidencias en sus expedientes y ha maltratado y/ ofendido a otros empleados homosexuales. Los cuales están dispuestos a fungir como testigos de ser necesario.

Es así que, de manera personal decidí poner un basta a su hostil actuar y un llamado a las autoridades competentes, ya que no podemos permitir que, en una sociedad moderna e inclusiva, que además se fundamenta en leyes que apoyan la diversidad, se sigan permitiendo este tipo de acciones sin consecuencia alguna. Por ello, les adjunte pruebas documentales, auditivas y mensajes que apoyen mi queja, pese a que incluso se me explicó que siendo la víctima no me correspondía aportar pruebas.

Incluso debo recordarles que mi solicitud fundamental era una disculpa pública (en las instalaciones del Call Center) y poder leer en la empresa (en el área de capacitación) un escrito sobre el valor del respeto a la diversidad y a una sana cultura laboral, pero sobre todo que la señora Barbara Madeline Colindres Borrayo, comprenda que en México hay leyes y que se deben respetar porque su poco humanismo, empatía e inclusión afectan de manera psicológica y laboral a los empleados, siendo un servidor el claro ejemplo de una persona que se atrevió a luchar por el respeto a la DIVERSIDAD en el marco de sus DERECHOS HUMANOS.

13

8. En fecha veinte de junio de dos mil veintitrés, se notificó mediante oficio COPRED/CAYE/SAJ/476/2023 de fecha diecinueve de junio de dos mil veintitrés, a la moral Suave y Fácil, S.A. de C.V., para que rindiera informe al tenor de las siguientes preguntas:

- **Manifieste, ¿en qué fecha le fue notificado el oficio COPRED/CAYE/SAJ/079/2023?**
- **A partir de la notificación del oficio COPRED/CAYE/SAJ/079/2023,**
 - **¿se tomó alguna medida como consecuencia de la solicitud que hizo este Consejo a la empresa?**



- **¿se realizó una investigación relacionada con los hechos descritos en el exhorto realizado? De ser así adjunte las documentales que comprueben su dicho,**
- **¿Cuáles son los resultados de dicha investigación y que instrumento o protocolo se siguió para la misma?**
- **Informe en su caso que acciones realizó la empresa a efecto de salvaguardar la integridad de la persona peticionaria y sus derechos laborales.**
- **Especifique desde que día la persona peticionaria dejó de laborar en la empresa SUAVE Y FÁCIL S.A. DE C.V., ¿Cuáles fueron las razones del término de la relación laboral?**
- **Manifieste el número de personas que laboran para su representada, así como el número de personas que tomaron los cursos "HABILIDADES SOCIOEMOCIONALES" y "LENGUAJE INCLUSIVO", ¿Es obligatorio asistir a esos cursos para el personal que labora en la empresa?**
- **Manifieste la razón por la que la persona peticionaria no asistió a dichos cursos.**
- **Exhiba documento donde acredite (acuse de recibo, firma) que la persona peticionaria estaba enterada de la Política de Prevención de Riesgos Psicosociales. De igual forma describa cual es el procedimiento para hacer del conocimiento del personal de la empresa de la existencia de este Política.**

14

9. En fecha cuatro de julio de dos mil veintitrés, la persona peticionaria envió mediante correo electrónico la caratula de altas y bajas del IMSS, misma en la que consta que se le dio de baja en fecha veintidós de marzo de dos mil veintitrés.

10. En fecha veinte de septiembre de dos mil veintitrés se notificó mediante oficio COPRED/CAyE/SAJ/723/2023 de fecha diecinueve de septiembre de dos mil veintitrés, a la moral Suave y Fácil S.A. de C.V. y a la persona peticionaria, el acuerdo de cierre de investigación de fecha dieciocho de septiembre de dos mil veintitrés.

II. COMPETENCIA

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 2, 11 fracción II, 16 fracción IX, 44 fracción I y 54 de la Ley Orgánica del Poder Ejecutivo y de la Administración Pública de la Ciudad de México, así como 33 de la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México y 3 del Estatuto Orgánico del COPRED, 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 presente Ley.

Las atribuciones del COPRED se circunscriben a lo ordenado por los artículos 1° de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 4, 7.E.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; 35 fracción V, 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 jurídicas a las consultas relacionadas con el derecho fundamental a la no discriminación que formulen instituciones, personas físicas o morales, grupos, comunidades u organizaciones de la sociedad civil.

15

En correlación con lo anterior, la ejecución del mandato legal que tiene el COPRED está a cargo de la Coordinación de Atención y Educación, área cuya actuación está sustentada, además de los artículos antes citados aplicables, en los siguientes: 38 fracción I y 45 fracción IX 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 fracción II del Estatuto Orgánico del COPRED.

III. CONSIDERACIONES JURÍDICAS SOBRE EL CASO

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.”

El Comité de Derechos Humanos del Sistema de Naciones Unidas, ha definido a 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 posición económica, el nacimiento o cualquier otra condición social y que tenga 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.”¹

16

El último párrafo del artículo 1° de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, expresamente refiere que “queda prohibida toda discriminación motivada por 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.”

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

¹ Comité de Derechos Humanos de la ONU, Observación General N° 18, HRI/GEN/1Rev.2., párrs. 7 al 13.



“Queda prohibida cualquier forma de discriminación, entendiéndose por ésta la negación, exclusión, distinción, menoscabo, impedimento o restricción de alguno o algunos de los derechos humanos de las personas, grupos y/o comunidades, estén o no en situación de discriminación imputables a personas físicas o morales o entes públicos con intención o sin ella, dolosa o culpable, por acción u omisión, por razón de su origen étnico, nacional, raza, lengua, sexo, género, identidad indígena, identidad de género, expresión de rol de género, edad, discapacidad, condición jurídica, social o económica, apariencia física, condiciones de salud, características genéticas, embarazo, religión, opiniones políticas, académicas o filosóficas, identidad o filiación política, orientación sexual o preferencia sexual, estado civil, por su forma de pensar, vestir, actuar, gesticular, por tener tatuajes o perforaciones corporales, por consumir sustancias psicoactivas o cualquier otra que tenga por efecto anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, de los derechos y libertades fundamentales, así como la igualdad de las personas frente al ejercicio de derechos. También será considerada como discriminación la bifobia, homofobia, lesbofobia, transfobia, misoginia, xenofobia, la segregación racial y otras formas conexas de intolerancia, el antisemitismo en cualquiera de sus manifestaciones.”

De manera específica, en los Principios de Yogyakarta², se establece que todas las personas tienen derecho al disfrute de todos los derechos humanos, sin discriminación por motivos de orientación sexual o identidad de género. Todas las personas tienen derecho a ser iguales ante la ley y tienen derecho a igual protección por parte de la ley.

17

En el 2008, la Asamblea General de la ONU emitió una declaración en la que expresó la preocupación por las violaciones a los derechos que se suscitan con motivo de la orientación sexual e identidad de género. Alarmados por la violencia, el acoso, la discriminación, la exclusión, la estigmatización y el prejuicio que se dirigen en contra de las personas por estas razones, hicieron un llamado a todos los Estados a comprometerse con la protección y promoción de los derechos humanos, independientemente de la orientación sexual e identidad de género.³

La Constitución Política de la Ciudad de México, en su artículo 4, inciso C, punto 2, establece la prohibición de 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...preferencia sexual, orientación sexual...”*

² Principios de Yogyakarta., Principios sobre la aplicación de la legislación internacional de derechos humanos en relación con la orientación sexual y la identidad de género, 2006.

³ Asamblea General de las Naciones Unidas, A/63/635 (AG, 2008)



El artículo cuarto de la Constitución Política de la Ciudad de México, contempla la prohibición expresa de la discriminación en sus apartados C fracciones 1 y 2

C. Igualdad y no discriminación

1. 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.

2. 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.

18

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

- a) Se comete una conducta como la negación, la exclusión, la distinción, el menoscabo, el impedimento, la restricción, o bien un trato diferente sin justificación.
- b) 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 u otras condiciones sociales.
- c) El resultado de dicha conducta es la limitación, negación o el impedimento de alguno de los derechos fundamentales de la persona.

Adicionalmente, ha de tenerse en cuenta que la distinción en el trato será discriminatoria cuando no encuentre fundamento en los criterios de objetividad y racionalidad de la medida, ya que las mismas, serán objetivas y razonables cuando persigan un fin legítimo y guarden una relación de proporcionalidad entre los medios empleados y los fines perseguidos. Asimismo, se debe realizar un escrutinio riguroso a la luz del principio de igualdad para verificar que las distinciones no estén 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).⁴

Asimismo, 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 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.

El término *discriminación*, tal como se emplea en el Pacto, debe entenderse referido a 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 posición económica, 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.

19

III.-CONSIDERACIONES

Respecto a la queja presentada por el peticionario [REDACTED] por hechos probablemente constitutivos de discriminación, atribuidos a SUAVE Y FÁCIL, S.C. DE.C.V. se realiza las consideraciones siguientes:

Como ya se dijo, para poder considerar un acto como discriminatorio con implicaciones jurídicas, es necesario que confluyan los 3 elementos siguientes, por una parte, una conducta injustificada, por otra parte la afectación a un derecho, y por último el que la conducta se encuentre relacionada con una característica intrínseca de la persona, es decir un aspecto endógeno de la misma o su pertenencia a un sector históricamente discriminado que haya generado el mal trato.

⁴ 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.



En el caso de estudio la hipótesis de investigación se genera al encontrarse estos 3 elementos en la narrativa que hace el peticionario y su posterior ampliación, siendo los siguientes:

La conducta injustificada; los malos tratos denunciados con motivo de su orientación y posteriormente la separación de su fuente de empleo; el derecho vulnerado el derecho al trabajo, en el entendido que este consejo no hace una valoración a partir de la Ley Federal del Trabajo sino a partir de las manifestaciones de las partes en donde el peticionario manifiesta trabajar para la empresa SUAVE Y FÁCIL, S.A. de C.V. y dicha manifestación nunca fue controvertida por la parte señalada como responsable, de igual forma, la manifestación del peticionario de que había sido separado de forma injustificada de su fuente de empleo nunca fue controvertida por la empresa, a pesar de que en fecha 23 de mayo de 2023 presentó un informe relacionado con los hechos y que en fecha 19 de junio de 2023, se le hizo un requerimiento expreso de información en donde este consejo solicitaba su versión de los hechos y que incluía la pregunta "Especifique que día la persona peticionaria dejó de laborar en la empresa SUAVE Y FÁCIL, S.A. de C.V. y ¿Cuáles fueron las razón del término de la relación laboral? . Cabe señalar que además el peticionario acreditó haber sido dado de alta en el Instituto Mexicano del Seguro Social en fecha 4 de junio de 2007 y dado de baja en fecha 22 de marzo de 2023, mediante la documental "Constancia de semanas cotizadas en el IMSS" razón por la que no se pone en duda su dicho y refuerza la presunción que se genera como posible víctima de discriminación. Por último la categoría protegida constitucionalmente, la característica intrínseca de la persona sobre la que se presume se generó la conducta injustificada es la orientación sexual de la persona lo cual agrega un componente al momento de analizarlos derechos vulnerados pues dentro del análisis se debe de tener en consideración el libre desarrollo de la personalidad como un derecho probablemente lesionado.

20

De igual forma, sirve para reforzar la presunción a favor del peticionario, la falta de respuesta al citado oficio COPRED/CAYE/SAJ/476/2023 emitido por el suscrito notificado a la empresa en fecha 20 de junio de 2023 en el que se requiere a la empresa de dar contestación a las siguientes preguntas:

Manifieste, ¿en qué fecha le fue notificado el oficio COPRED/CAYE/SAJ/079/2023?; A partir de la notificación del oficio COPRED/CAYE/SAJ/079/2023; ¿se tomó alguna medida como consecuencia de la solicitud que hizo este Consejo a la empresa?; ¿se realizó una investigación relacionada con los hechos descritos en el exhorto realizado? De ser así adjunte las documentales que comprueben su dicho; ¿Cuáles son los resultados de dicha investigación y que instrumentó o protocolo se siguió para la misma?; Informe en su caso que acciones realizó la empresa a efecto de salvaguardar la integridad de la persona peticionaria y sus derechos laborales.; Especifique desde que día la persona peticionaria dejó de laborar en la empresa SUAVE Y FÁCIL S.A. DE C.V., ¿Cuáles fueron las razones del término de la relación laboral?; Manifieste el número de personas que laboran para su representada, así como el número de personas que tomaron los cursos



"HABILIDADES SOCIOEMOCIONALES" y "LENGUAJE INCLUSIVO", ¿Es obligatorio asistir a esos cursos para el personal que labora en la empresa?; Manifieste la razón por la que la persona peticionaria no asistió a dichos cursos; Exhiba documento donde acredite (acuse de recibo, firma) que la persona peticionaria estaba enterada de la Política de Prevención de Riesgos Psicosociales. De igual forma describa cual es el procedimiento para hacer del conocimiento del personal de la empresa de la existencia de esta Política.

Como se puede observar, este consejo garantizó los derechos procesales de la parte señalada como responsable al permitir dar una versión de los hechos y acreditar que los instrumentos internos con los que cuenta para prevenir violencia y discriminación fueron activados, sin embargo, nunca se dio respuesta a dicho requerimiento por lo que no se cuenta con elementos que destruyan la presunción del peticionario.

Lo anterior se puede afirmar al contrastar esta información con las pruebas documentales presentadas por SUAVE Y FÁCIL, mismas que fueron desahogadas de conformidad con su naturaleza documental y que si bien prueban que existen documentos tendientes a combatir los actos discriminatorios que pudieran tener lugar dentro de la empresa, no se pueden acreditar que se hubieran tomado medidas específicas respecto a la situación del peticionario [REDACTED]

[REDACTED] Las pruebas presentadas se enuncian a continuación:

- *Plan de acción consistente en dos fojas útiles tamaño carta que contienen una política y protocolo.*
- *Política de prevención de riesgos psicosociales*
- *Una hoja tamaño carta escrita por una sola de sus caras consistente en un organigrama de comunicación organizacional*
- *Resultados de clima laboral*
- *Programa de reconocimiento para el desarrollo de entornos organizacionales favorables*
- *Veintidós listas de asistencia respecto del curso impartido denominado como "HABILIDADES SOCIOEMOCIONALES" de fechas 04 y 05 de octubre del año 2022 y 09, 10, 11 y 12 de enero del 2023.*
- *Veintidós listas de asistencia respecto del curso impartido denominado como "LENGUAJE INCLUSIVO" de fechas 24, 25, 27 Y 30 de enero del 2023*

De igual forma, se cuenta con la Política de Prevención de riesgos Psicosociales; un buzón de quejas, sugerencias y agradecimientos; Carta e igualdad laboral y no discriminación respecto a las obligaciones derivadas de la NOM- 035-STPS-2018 y programas de capacitación. Que la empresa entregó y que fueron considerados por este consejo sin embargo, no resultan suficientes para destruir la presunción en su contra. En ese sentido, las pruebas presentadas por SUAVE Y



FÁCIL, muestran que cuentan con instrumentos internos para atender casos de violencia y discriminación la calidad del contenido de dichos documentos bajo el principio de buena fe.

Dichas pruebas son tomadas en consideración a efecto de acreditar que existe un marco normativo interno destinado a tender el tipo de problemas que se han denunciado a este Consejo. Sin embargo, no resultan suficientes para acreditar la inexistencia de los actos a los que hace referencia el peticionario, o destruir la presunción en torno a los mismos, pues no basta con tener una normatividad adecuada si la misma no es aplicada. En efecto, si bien se deben de considerar las pruebas presentadas por la empresa, dichas pruebas no pueden vincularse con acciones concretas llevadas a cabo para atender las quejas del peticionario. Por el contrario, llama la atención a este consejo que días después de haber presentado una queja y haberse reunido a conciliar con la empresa, se le haya despedido o haya terminado la relación entre las partes sin que exista alguna mención o comunicación de la empresa al respecto, a pesar de que se le requirió para que expusiera su versión de los hechos, dando pie a dos cosas, en primera instancia a que la terminación de la relación es consecuencia directa de la interposición de la queja y segundo, que no se llevó a cabo acción alguna para atender los hechos denunciados.

22

Los derechos a la igualdad y no discriminación forman parte de los derechos humanos inherentes a las mujeres universalmente reconocidos; asimismo, tienen derecho a una vida libre de violencia en los ámbitos familiar, laboral, educativo, comunitario e institucional, lo cual incluye a las instituciones del sector privado, entre ellas a las empresas particulares, en ese orden de ideas, a las personas morales les es aplicable el marco normativo antidiscriminatorio en los que la inversión de la carga de la prueba se hace efectiva cuando se trata de sostener que una separación de un cargo no fue discriminatoria, resultando suficiente para ello manifestar cual es el motivo de la separación, sin embargo, en el presente caso encontramos 2 deficiencias serias en las respuestas de la responsable, por una parte no existe una versión de los hechos en torno al cese del peticionario y por otra no acreditan en ningún momento haber realizado una investigación de los hechos.

Por lo anteriormente señalado, el Coordinador de Atención y Capacitación del Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México, personalidad que tengo debidamente acreditada bajo el nombramiento otorgado por la Mtra. Geraldina González de la Vega Hernández Presidenta del Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México, con las facultades derivadas del artículo 37 fracciones XXIII; 54, 79, 80, 81 de la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México, y 24, fracción I, II y III del Estatuto Orgánico del Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México, respecto



a los hechos imputados a la moral SUAVE Y FÁCIL, S.A. DE C.V., denunciados en el expediente **COPRED/CAyC/Q-029-2023**;

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 XXIII, 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 respecto a los hechos imputados a la moral **SUAVE Y FÁCIL, S.A. DE C.V.**, denunciados en el expediente **COPRED/CAyC/Q-029-2023**;

Con fundamento en el artículo 101, fracción VIII del Estatuto Orgánico del Consejo, considérese el procedimiento de queja como concluido por haberse emitido la presente Opinión Jurídica

23

RESUELVE

PRIMERO. Con fundamento en el artículo 37, frac. XXIX, 54, 82 y 83 de la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación en la Ciudad de México, y del artículo 24, fracciones I, II, III y V y los artículos 99, 100 y 101 fracción VIII del Estatuto Orgánico del Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México, se acredita la conducta discriminatoria y se emite la presente Opinión Jurídica.

SEGUNDO. - Con fundamento en el artículo 82 de la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación en la Ciudad de México, como medida para evitar una repetición el personal de recursos humanos y del área en la que laboró el peticionario deberá tomar un taller de capacitación y sensibilización con contenidos temáticos en materia de igualdad y no discriminación.

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



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

CUARTO.- Con fundamento en el artículo 54 de la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación en la Ciudad de México y 101, fracción VIII del Estatuto Orgánico, se expone que este Consejo ha conocido del presente asunto, dejando a salvo los derechos de la peticionaria, para que, de así considerarlo, acuda a otras instancias a efecto de que se busque la reparación del daño derivada de los actos de discriminación de los que fue objeto y asimismo el trámite del presente expediente de Queja queda concluido.

No omito mencionar que de conformidad con lo dispuesto por el artículo 84 de la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación en la Ciudad de México podrá interponer recurso de inconformidad en los términos de la Ley del Procedimiento Administrativo de la Ciudad de México, contando para su interposición con 15 días hábiles a partir del día siguiente al en que surta sus efectos la notificación del presente acuerdo de conclusión.

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

24



Lic. Alfonso García Castillo

Coordinador de Atención y Capacitación

Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México

COPRED