

OPINION JURIDICA 03/2023

Expediente: COPRED/CAyE/Q-036-2020

Persona peticionaria: [REDACTED]

Institución a quien se atribuye el acto discriminatorio: Colegio O'Farril Secundaria y Preparatoria, S.C.

Ciudad de México, 9 de mayo de 2023.

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, fracciones V y VI, 54, 68 y 72 de la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación del Distrito Federal vigente en la época de los hechos (en adelante la Ley o la LPEDDF) 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.

De conformidad con los artículos 37, fracciones XXIII y XXV, de la Ley, así como 78, fracción I, del Estatuto Orgánico del Consejo, entre las facultades que le confieren al COPRED están las de: atender las solicitudes de las personas para su defensa por presuntos actos discriminatorios sean presentados por cualquier particular, conforme a lo establecido en la presente Ley; provenientes tanto de servidoras y servidores públicos o autoridades de la Ciudad de México, como de particulares.

En consecuencia, y de conformidad con el artículo 79 de la Ley, este Consejo procede al análisis de las constancias que integran el expediente citado al rubro en los términos siguientes:

I. RELATORÍA DE HECHOS Y TRÁMITE DEL EXPEDIENTE



1. En fecha 02 de enero de 2020, compareció ante este Consejo la peticionaria [REDACTED], donde se acordó que haría llegar una ampliación de hechos al correo electrónico de este

Consejo. En fecha 18 de febrero de 2020, compareció la peticionaria al COPRED para realizar la ampliación de hechos, exponiendo lo siguiente:

Indica que laboró por 29 años en la escuela Colegio O'Farril Secundaria y Preparatoria S.C. y/o O'Farril cuyo domicilio es Hortensia número 11, Colonia ampliación Miguel Hidalgo, Alcaldía Tlalpan. C.P. 14260

Su último puesto fue administrativo, teniendo un buen desempeño laboral y sin quejas de su trabajo. Es que en fecha 2017, empezó a pedir permisos en la escuela a fin de poder atender a su hijo dado que tiene cáncer metastásis terminal, por lo que solicitaba llegar tarde o bien retirarse antes de su jornada de trabajo, siendo pocos los días que se llegó a ausentar días completos, al respecto señala que la situación delicada de su hijo ya lo hizo del conocimiento a este Consejo en fecha 21 de enero de 2020. Al respecto señala que en todo momento tuvo compañeras de trabajo que la apoyaban, sin embargo, el Director se empezó a molestar de los permisos que ella solicitaba con el argumento de que cuando necesitaba un trabajo de ella lo tenía que hacer él.

Por otro lado, ella está enferma del nervio ciático, situación que conocía la escuela, sin embargo, eso nunca impidió que su desempeño se viera perjudicado por su condición de salud. A partir de entonces empezó a vivir hostigamiento laboral, al grado de que se le bajó de nivel que tenía dado que era subdirectora administrativa y le bajó el nivel a secretaria. Al respecto señala que dichos puestos eran verbales dado que en su recibo siempre apareció como administrativo, pero sus funciones eran otras, teniendo como prueba de ello testigos de compañeras de trabajo, como padres de familia.

A inicios de diciembre de 2019, la Lic. Leticia del Rosario Barrientos Ventosa, quien es la Directora General le informó que se le iba a despedir para que tuviera el tiempo de cuidar a su hijo y atenderse ella en salud, situación que se cumplió el 20 de diciembre de 2019, donde es llamada por el Director Administrativo Sergio Barrientos Ventosa quien le informó que estaba despedida dado que estaba acatando órdenes de la Lic. Leticia del Rosario Barrientos Ventosa.

Derivado de lo anterior se dio el inicio al expediente de Queja COPRED/CAyE/Q-036-2020, y en ese acto se agendó fecha para reunión de conciliación.

2. Mediante oficio COPRED/CAyE/SAJ/109/2020, se notificó el expediente de queja al Colegio O'Farril Secundaria y Preparatoria S.C. y/o O'Farril y se le citó a la reunión de conciliación.
3. En fecha 11 de marzo de 2020, se llevó a cabo una reunión de conciliación entre las partes, sin que en ella llegaran a un acuerdo conciliatorio, por lo que de conformidad con el artículo 79 de la Ley, se inició la etapa de investigación.
4. En fecha 21 de septiembre de 2020, se recibió escrito signado por el apoderado legal del Colegio O'Farril Secundaria y Preparatoria, S.C., realizando la siguiente manifestación:



(...)

En primer lugar, se niega de manera general tanto los hechos como las imputaciones formuladas por la peticionaria por carecer de cualquier sustento tanto real como legal y de manera particular se realizan las siguientes manifestaciones:

Es cierto por una parte que la C. [REDACTED] ha venido prestando sus servicios como Secretaria Administrativa desde el 1 de octubre del año mil novecientos noventa, primeramente para "COLEGIO IRLANDÉS O'FARRILL", A.C. y a partir del 1 de septiembre del año dos mil siete por substitución patronal para la Sociedad Civil denominada "COLEGIO O'FARRIL SECUNDARIA Y PREPARATORIA», S.C., continuando la referida empleada laborando en los mismos términos y condiciones que lo venía haciendo con su anterior patrón, en el mismo domicilio que es el que señala la peticionaria.

La categoría laboral de la señora [REDACTED] ha sido siempre de Secretaria Administrativa siendo cierto que su desempeño laboral ha sido satisfactorio y sin queja para mi Representada.

Es cierto que dicha persona hoy peticionaria desde el año dos mil diecisiete venía solicitando algunos permisos para atender asuntos familiares relacionados con el estado de salud de su hijo ya que, según el dicho de esta persona había sido diagnosticado con cáncer y requería una atención más cercana de su parte. Se aclara que la gravedad en el estado de salud de su hijo que señala la peticionaria no era del conocimiento de ningún representante o directivo de la Institución Educativa por la que comparezco desconociéndose que se tratase de una etapa terminal de la enfermedad como se refiere en los hechos de la queja.

Ahora bien, se niega desde luego que por parte del Director Técnico de la Institución Lic. Fausto Ricardo Díaz Beristain, a quien suponemos se hace referencia en la relatoría de hechos de la peticionaria haya habido en momento alguno conducta que pudiese considerarse como un trato discriminatorio en perjuicio de dicha peticionaria o que obstaculizase la ayuda que efectivamente se le proporcionó en las ocasiones en que hubo de solicitar algún permiso ya sea para ausentarse o retirarse de sus labores antes de la terminación de su jornada de trabajo, haciendo incluso notar a ese H. Consejo que la versión que presenta la Sra. [REDACTED] no deja de ser una apreciación personal que no solo no corresponde a la realidad sino que incluso resulta ser por una parte vaga ya que no indica el nombre de la persona con quien, según su dicho, hubiese tenido problemas el Director lo que impide poder controvertir con mayor precisión esa imputación; pero por otra parte, no era el Director Técnico de la Escuela el facultado para otorgar o negar cualquier permiso laboral ya que ello depende solamente del Director Administrativo Lic. Sergio Barrientos Ventosa o de la Directora General Lic. Leticia del o hubiesen condicionado éstos de alguna manera. Más aún, según se comprobará en este procedimiento, a la peticionaria nunca se le ha descontado de su sueldo ordinario cantidad alguna ya sea por faltas o permisos de ausencia pues siempre se le ha cubierto íntegramente el sueldo convenido lo que acredita que siempre ha recibido de parte de la Institución Educativa que represento un trato digno, comprensivo e incluso más benéfico por su situación personal de lo que permitiría la Ley Federal del Trabajo en su estricta aplicación.

La referencia a la enfermedad de la peticionaria con respecto al nervio ciático también es del conocimiento de mi Representada, tanto que incluso en la primera manifestación de dicho padecimiento y no obstante que se encontraba inscrita en el régimen obligatorio del M.S.S., la Dirección General de la Escuela le autorizó para consultar a un médico particular cuyos honorarios fueron cubiertos íntegramente por la Institución Educativa para que recibiese la más pronta y adecuada atención a dicho padecimiento.



Se niega desde luego que hubiese existido ningún hostigamiento laboral como lo señala la peticionaria y menos aún que se le hubiese disminuido su puesto o categoría laboral ya que se reitera que siempre ha laborado como Secretaria Administrativa del Colegio O'Farril Secundaria y Preparatoria, S.C., negándose por tanto que en cualquier momento se le hubiese asignado el puesto de Subdirectora Administrativa, categoría que por una parte no existe en la referida Institución Educativa y por la otra tampoco es posible que se le hubiese otorgado dicho puesto ya que las categorías directivas y docentes en las escuelas incorporadas a la Secretaría de Educación Pública tienen que ser registradas y aprobadas por la Dirección General de Operación de Servicios Educativos dependiente de la Autoridad Educativa Federal en la Ciudad de México de la S.E.P. ante la cual aparece la peticionaria registrada como personal administrativo de apoyo, según se comprobará. Además, en los datos que aparecen registrados ante dicha Dependencia consta que la C. [REDACTED] posee como grado de estudios el de secundaria con preparación secretaria, lo que desde luego no podía ser suficiente para que la Autoridad

Educativa hubiese autorizado su funcionamiento como Subdirectora Administrativa, categoría que se insiste jamás ha ostentado ni realizado de forma alguna de ahí que resulte totalmente falso que hubiese existido alguna disminución en cuanto a la categoría laboral de la peticionaria.

Es igualmente falso que a inicios del mes de diciembre del año dos mil diecinueve o en cualquier otra fecha la Directora General de la Sociedad Civil que Represento hubiese despedido a la peticionaria y menos aún por el motivo que indebidamente se argumenta, negándose con mayor precisión que el día 20 de diciembre del referido año el Director Administrativo de la misma Institución Educativa hubiese llevado a cabo el referido despido como falsa e indebidamente se le atribuye, sin expresar las circunstancias de tiempo y lugar relativas a ese falso hecho lo que desde luego impide controvertir con mayor precisión esta situación dejando incluso en indefensión a mi Representada para poder comprobar su falsedad Incluso con la documentación que se acompaña al presente escrito se puede comprobar que mi Representada cubrió a la Sra. [REDACTED] íntegramente su sueldo correspondiente a la segunda quincena del mes de diciembre del año dos mil diecinueve, lo que en sí mismo acredita la falsedad del supuesto despido del que se queja.

Independientemente de lo anterior, la peticionaria concurrió a la Procuraduría de la Defensa del Trabajo de la Ciudad de México y en la cita conciliatoria llevada a cabo ante esa Autoridad el día 30 de enero del año en curso se le reiteró que no había sido objeto de despido alguno por lo que se le instó para presentarse a laborar de manera normal para mi Representada e incluso, a sugerencia de la Funcionaria Conciliadora que intervino se expresó la mejor disposición para llegar a un arreglo conciliatorio en caso de que la entonces quejosa ante la referida Procuraduría decidiese no reincorporarse a sus labores, situación a lo que ésta última no accedió prefiriendo continuar con el trámite ante dicha Dependencia para formalizar una demanda laboral que hasta la fecha no ha sido del conocimiento mediante emplazamiento por parte de mi Representada.

En base a todo lo anteriormente expuesto, es claro que mi Representada por parte de ninguno de sus funcionarios o representantes ha incurrido en conducta alguna que contravenga lo dispuesto en los Artículos 5° y 6°, particularmente en su Fracción XXXIII de personales sin menoscabo alguno de sus ingresos constituye un trato que resulta más benéfico para ella y que se encuentra permitido en la Fracción VIII del Artículo 7° de la precitada Ley y de la misma forma, tampoco puede considerarse como un trato discriminatorio el que no se le haya dado la categoría de Subdirectora Administrativa, puesto que por lo demás jamás ha desempeñado, ya que se insiste en que su grado de estudios no es compatible con dicha categoría según las disposiciones normativas de la Secretaría de Educación Pública y esto se encuentra contemplado en las Fracciones III y V del mencionado Artículo 7° invocado.



Por otra parte, la pretensión de la peticionaria para obtener una indemnización económica por la exorbitante suma que señaló desde luego carece de cualquier sustento tanto real como legal, además de que en ningún momento se hace referencia cuál haya sido el supuesto daño "físico o mental" del que se duele el cual sería imprescindible conocer para poder controvertir la existencia de tal supuesto daño; la invocada pérdida de oportunidades específicamente de empleo es falsa pues se reitera que esta persona jamás ha sido objeto de despido alguno y por lo que se refiere a prestaciones sociales, la peticionaria se encuentra aún inscrita por parte de mi Representada en el régimen del Instituto Mexicano del Seguro Social cubriéndose las cuotas correspondientes, situación que es de su conocimiento ya que incluso ella misma solicita se le dé trámite a su baja ante dicho Instituto, lo cual legalmente no es posible conceder ya que, mientras subsista la relación laboral entre las partes la obligación de mantener vigente la afiliación no cesa aún por la solicitud de la parte trabajadora al tratarse de un derecho irrenunciable; respecto a la pérdida de ingresos se insiste en que siempre ha estado a su disposición el trabajo que viene desempeñando para mi Representada por lo que no ha sido por consecuencia de un despido, además de que, dicha reclamación en todo caso deberá ser resuelta por las Autoridades jurisdiccionales en materia de trabajo a través de las acciones legales que debe haber ejercitado por su comparecencia ante la Procuraduría de la Defensa del Trabajo de la Ciudad de México; la mención de supuestos "prejuicios morales" es totalmente vaga e imprecisa sin que se haga referencia a alguno en particular por lo que no pueden ser considerados; los gastos de asistencia jurídica tampoco pueden ser considerados ya que no existe fundamento legal que apoye este reclamo como tampoco la de eventuales peritos; y finalmente el pago de médicos y servicios médicos psicológicos en el caso no concedido de que se requiriesen, se encuentran cubiertos con la afiliación ante el I. M. S. S.

Desde luego, mi Representada manifiesta su entera conformidad en realizar cualquier ajuste razonable que esa Autoridad pudiese determinar respecto de su normatividad interna incorporando disposiciones como las contempladas en la Norma Oficial 035 de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social relativa a los Factores de Riesgo Psicosocial en el Trabajo o la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación.

En su escrito, anexa como medio de prueba:

- 26 copias simples de recibos de nómina a favor de la peticionaria [REDACTED] que comprenden de los periodos: 16-dic-2019 al 31-dic-2019, 1-dic-2019 al 15-dic-2019, 16-nov-2019 al 30-nov-2019, 16-nov-2019 al 30-nov-2019, 1-nov-2019 al 15-nov-2019, 16-oct-2019 al 31-oct-2019, 01-oct de 2019 al 15-oct-2019, 16-sep-2019 al 30 de sep-2019, 01 sep. 2019 al 15 sep. 2019, 16 ago-2019 al 31-agio-2019, 01-ago-2019 al 15-ago-2019, 16-jul-2019 al 31-jul-2019, 01-jul-2019 al 15-jul de 2019, 16-jun-2019 al 30 jun-2019, 01-jun-2019 al 15-jun-2019, 01-may-2019 al 15-may-2019, 16 de mayo-2019 al 31-may-2019, 15-abr-2019 al 15-abr-2019, 01-abr-2019 al 15-abr-2019, 16-br-2019 al 30-abr-2019, 01-mar-2019 al 15-mar-2019, 16-mar-2019 al 31-mar-2019, 01-feb-2019 al 15-feb-2019, 16-feb-2019 al 28-feb-2019, 16-ene-2019 al 31-ene-2019 y 01-ene-2019 al 15-ene-2019.
- Copia simple de contrato individual de trabajo entre la peticionaria y el Colegio O'Farril Secundaria y Preparatoria, S.C.
- Copia simple de documento Acuerdo Secretarial 98. Sobre la Organización y Funcionamiento de las Escuelas de Educación Secundaria.



- Copia simple de plantilla de personal administrativo y apoyo OCT: 09PES0623R CICLO ESCOLAR 2019-2020.
- Copia simple de constancia expedida por la Clínica Servimed, S.C., respecto a la atención médica que se dio a la peticionaria [REDACTED]
- Copia simple de recibo de pago de consulta médica, relacionada con el punto anterior.
- Cédula de citatorio expedido por la Procuraduría de la Defensa del Trabajo.

5. En fecha 17 de mayo de 2021, se recibió escrito de la peticionaria [REDACTED], quien manifestó lo siguiente:

I.- Inicie mis labores en el Colegio Irlandés O'Farril, A.C., Secundaria y Preparatoria desde octubre de 1991 a agosto del 2007, en septiembre del 2007 el Colegio cambio su razón social y quedó como Colegio O'Farril Secundaria y Preparatoria Sociedad Civil. Por lo que primero me desempeñé como Secretaria, de octubre de 1991 a septiembre del 2005, después como Jefa de Control Escolar de Septiembre del 2006 a agosto del 2010, y mi último puesto fue desde Agosto de 2010 a diciembre del 2019, en este último puesto el Director Fausto Ricardo Díaz Beristain, quien era mi Jefe Directo, hizo mi propuesta ante la SEP, como Subdirectora Administrativa y debido a que no contaba con los documentos de preparación, mi puesto fue promovido internamente en el Colegio, ante todo el personal, padres de familia y alumnos (Hasta esta fecha cumplí 29 años 2 meses). Cabe mencionar que las escuelas particulares tienen al personal ocupando los puestos que ellos necesiten o se requieran con nombramiento internamente. (Esto se puede checar en la Inspección Zona Escolar LXXI (71), Tel. 5554468959. Debido a mi desempeño laboral que siempre fue satisfactorio y nunca tuve queja alguna, fui promovida para ocupar diferentes puestos de Confianza de acuerdo al (Artículo 9º. LFT), son quienes desempeñan labores de dirección inspección, vigilancia y fiscalización de carácter general; así como las relacionadas con trabajos personales del empleador dentro de los lugares laborales. Esta categoría no depende del nombre del puesto, sino de las funciones que desarrolle el individuo o de quien se trate.

Cabe mencionar que como no tenía la documentación para tener mi nombramiento formal ante la Secretaría de Educación Pública cada año firmaba contrato con el Lic. Sergio Barrientos Ventosa como personal administrativo, por ser persona de confianza.

[...]

II.- Debido al precario estado de salud que presentó mi hijo Bryand Enrique Hernández Jiménez, quien fuese alumno en Kinder, primaria y después en Preparatoria del Colegio O'Farril, Secundaria y Preparatoria Sociedad Civil, y a quien varios de mis compañeros conocían, empezando por la Lic. Leticia del Rosario Barrientos Ventosa.- Dueña y Representante Legal del Colegio, para exponerle el caso de gravedad de la enfermedad que tenía mi hijo (Cáncer Metástasis).- lo creí muy conveniente, primero porque conocía a mi hijo desde pequeño, segundo porque mi hijo también estudió algunos años en este Colegio, tercero porque ella es una persona muy religiosa y sabía que podía contar con sus oraciones y también porque el esposo de la Lic. Leticia B. V., padecía la misma enfermedad y sabía que me apoyaría por empatía.

El informe de salud de mi hijo fue verbalmente, porque esa era la forma en que siempre se maneja con los dueños, nos daba audiencia en la oficina correspondiente, cuando le explique a la Lic. L.R.B.B, sobre la salud y enfermedad de hijo y sobre todo la gravedad de su enfermedad ella me confortó y me dijo muy amablemente "No te preocupes yo voy a pedir



por Bryand y por ti, solo por favor coméntale a tu jefe directo."- quien era el Profesor Fausto Ricardo Diaz Beristain, "para que sepa que tienes autorización por parte mía de salir cuando tu hijo requiera atención médica o estar en quimioterapias. Y no te preocupes yo voy a hablar con él directamente y también con mi hermano Lic. Sergio Barrientos Ventosa, (Quien estaba a cargo de representar a su hermana en el Colegio), para decirles por la situación que estás pasando, y que sepan que tienes todo mi apoyo, y que tampoco se te va a descontar cuando tengas que salir por estar al pendiente de tu hijo, solo te encargo que dejes a tus compañeras todo lo necesario para que cuando tú no estés, te apoye el equipo y se entregue el trabajo"; por lo que le comenté a mis compañeras: Claudia Elena Villela Soto, Luisa Lucas López y María Teresita Lazcano Padilla, la situación por la que estaba pasando y también les expliqué sobre la autorización que la Lic. Leticia del Rosario Barrientos Ventosa me había dado.

Aun con el permiso que me otorgó la Lic. L.R.B.V. El Profr. Fausto Ricardo Diaz Beristain, No quedó conforme, en algunas ocasiones se exaltaba y gritaba, se veía muy molesto y comentaba en varias ocasiones que le habían llamado la atención, de la inspección, yo hable por teléfono con una amiga que trabaja ahí, para preguntarle qué estaba pasando y estaba mal mi trabajo, y me comentó, que nunca le habían hablado para reclamar nada, mucho menos para llamarle la atención, que al menos por parte de ellos no había ninguna queja y si hubiera alguna de Dirección Operativa a ellos también les llegaría el informe. A pesar de ser persona de confianza y su mano derecha en la Dirección y como apoyo del Director, por su forma de ser se empezó a perder la comunicación y todo el tiempo estaba molesto con mis compañeras, pero me hablaba mejor a mí, un día me comentó que lo ayudara para que yo hablara con los dueños y les dijera que la Profra. Claudia Elena Villela Soto.- no rendía en su trabajo y que solo se quería ganar a los Padres de Familia para que le dieran regalos, también me dijo que mi compañera Luisa Lucas López, no tenía el mismo rendimiento que cuando había entrado a trabajar, eso se me hizo injusto ya que a ella solo se le pasó hacerle una llamada, y por eso estaba muy molesto, lo que NO me pareció bien y le dije que no iba yo a hacer nada para perjudicar a mis compañeras que él tuviera el valor para hablar con los dueños, (Estoy consciente que el Director se enojó porque no lo apoyé con lo que él quería hacer con mis compañeras, (Él quería que las despidieran porque me lo hizo saber), tan es cierto esto, que un día entró la dueña a la oficina y quisimos hablar con ella la Lic. Leticia Barrientos Ventosa, (Dueña y Representante Legal del Colegio), las 3 compañeras: Claudia Elena Villela Soto, Luisa Lucas López y yo para exponerle la situación de acoso y maltrato laboral, para decirle que el Director nos estaba haciendo la vida imposible, que todo le parecía mal, que nos gritaba hostigaba laboralmente y humillaba enfrente de los demás, que incluso si no cambiaba su actitud hacia nos nosotras íbamos a demandar al Profr. Fausto Ricardo Diaz Beristain, ella nos dijo: " haber las voy a escuchar, pero no juntas", nos pasó a una oficina para hablar con ella una por una, cuando a mí me tocó pasar me dijo: "No te metas en problemas Cristy, yo te aprecio mucho no quiero que pongas las manos en la lumbre por tus compañeras, evítate chismes y aléjate de ellas yo creo en ti, pero en ellas no. Tú tienes todo mi apoyo y respaldo, solo sobrelleva al Director porque él es muy bueno jalando alumnos para que se inscriban al Colegio es por eso que sigue aquí trabajando."

El Director Profr. Fausto Ricardo Diaz Beristain, se molestó mucho con nosotras cuando se enteró que hablamos con la dueña para decirle de su actitud y lo que estaba pasando con él, además de que ya estaba enfadado, por lo que le comente que no iba a perjudicar a mis compañeras, fue cuando tomó la decisión de prohibir a mis compañeras que me ayudaran, les dijo que nadie podía usar mi computadora ni mis 2 impresoras, tampoco tocar mis archivos, esta situación ocasionó que se complicaran las cosas y que no se cubriera mi trabajo cuando yo tenía de repente que salir al hospital, antes de salir del Colegio siempre checaba que no hubiera nada pendiente, ni en la oficina ni en la inspección pero el Director siempre estaba inventando trabajo decía que se entregaran documentos que todavía no nos tocaba entregar, decía que teníamos que adelantar archivos o que la inspección nos estaba llamando la



atención por no entregar, cuando yo directamente manejaba la página de la inspección y la revisaba todos los días y antes de salir del Colegio para que no hubiera queja por mi trabajo, incluso en varias ocasiones me llevé el trabajo a mi casa y no me importaba no dormir con tal de estar al corriente, pero como era de esperarse de repente surgía algún imprevisto y pues no estaba yo para solucionarlo y aunque mis compañeras tenían toda la capacidad para apoyarme y entregar, ya no podían utilizar ni revisar mi computadora por órdenes del Director, por lo que esto ocasionaba que se atrasará de repente la entrega de algún documento, y como él ya sabía que pasaría esto, fue y le dijo al Lic. Sergio Barrientos Ventosa que debido a los permisos que yo solicitaba no se entregaba información en la Inspección a tiempo y que siempre la solicitaban cuando yo no estaba.

El Director se quejó con nuestro Jefe en el Colegio Lic. Sergio Barrientos Ventosa (Director Administrativo y Representante de la dueña Lic. L.R.V.B.), por lo que me mandó llamar para preguntarme por qué había hablado con su hermana, por qué nos habíamos quejado del Profesor Ricardo, y por qué no le había comentado primero a él de la inconformidad que teníamos las 3 del acoso laboral, también me dijo que éramos un par de chismosas conflictivas y que no molestará a su hermana porque ella estaba enferma y no podía estar lidiando con estas tonterías de chismes de lavadero, aprovechó para decirme que el Director le había dicho que estaba preocupado porque los días que yo pedía permiso o me tenía que retirar temprano por la enfermedad de mi hijo le pedían en la inspección alguna documentación pero como yo estaba ausente y no se entregaban, le expuse la situación ya que me estaba escuchándome, le comenté lo que estaba pasando con mis compañeras y el trabajo, saliendo de oficina el Lic. Sergio Barrientos Ventosa, mandó llamar al Director.- sinceramente no supe lo que le dijo pero el Director después de regresar de la oficina del Lic. S.B.V., me llamó a su oficina, y solo se dirigió a mí, diciéndome pase Miss Cristy "siéntese, quiero decirle esto, quiero que sepa que debido a que usted le habló con el Lic. Sergio ya no confío en usted y de ahora en adelante ya no va a hacer nadie aquí, yo me voy a encargar de quitarle el puesto que yo mismo le puse, de ahora en adelante ya no va a ser Subdirectora Administrativa, ahora va a ser una simple Secretaria.

III. Cabe mencionar que sí estaba yo enferma del nervio ciático, pero eso no me impedía que me desempeñara dentro de mi trabajo, tampoco llegué a faltar por este dolor, así asistía a trabajar, tan es así, que una sola vez estando trabajando en el Colegio la dueña Lic. L. R. B. V., me envió con su médico pagando la consulta para que en ese momento fuera atendida y regresé a incorporarme para seguir cumpliendo con mi día de trabajo, (En ningún momento comenté que tuve discriminación por parte la dueña del Colegio Lic. L.R.V.B, tampoco de su hermano Lic. Sergio).

La discriminación, maltrato, hostigamiento laboral y humillación, fue siempre y en todo momento por mi Jefe Directo: Profesor Fausto Ricardo Díaz Beristain.

IV. En enero del 2020 acudí a la Defensa del Trabajo de la Ciudad de México a meter una demanda laboral ya que en diciembre del 2019 la dueña del Colegio Lic. Leticia del Rosario Barrientos Ventosa, me ofreció, que aprovechara mi tiempo, me dijo quédate en casa a cuidar de Bryand, nosotros te queremos finiquitar conforme a la ley.- Acepté porque se me hizo que estaba bien, pero ya estando en su oficina me dieron a firmar una hoja que decía "Renuncia", eso hizo que me inconformara porque en eso no habíamos quedado, le expresé mi inconformidad al Lic. Sergio Barrientos Ventosa, hermano de la dueña me comentó que él no tenía nada que ver que había sido decisión de su hermana, que le iban a comentar a su abogado para hacer acuerdos y que después de pondrían en contacto conmigo, tuve que acudir a dichas oficinas a presentar esta demanda laboral el 6 de enero del 2020, y a la Copred para exponer mi caso por



Discriminación. Ya que no me llamaron del Colegio y a mí me preocupaba porque no iba a recibir ya ningún sueldo a partir de enero y necesitaba para comprar medicamentos para mi hijo.

Ya estando en las oficinas y en el segundo citatorio, que fue a finales de enero el abogado del Colegio me ofreció regresar a trabajar y le comenté a la abogada que me asignó la Procuraduría del Trabajo que no me habían despedido, comentó que mi trabajo estaba listo esperándome.-- Entonces accedí regresar por la necesidad de pagar y comprar medicamentos por la enfermedad de mi hijo.- pero cuando se retiró la abogada para hacer el papeleo el Lic. Roberto Colin Piana me amenazó diciéndome.- "Que bueno que va a regresar a trabajar Señora, solo le pido que se ponga abusada porque ahora si no va a ver miramientos para usted, si vuelva a faltar o a pedir permiso la van a volver a correr y ya no va a tener la antigüedad que tenía antes", eso me hizo sentir muy incómoda y molesta a lo que me levanté y me dirigí con la abogada que me estaba asesorando y ella muy indignada se dirigió con el Lic. Colin y le dijo: "no me amenace por favor a mi cliente, porque la Ley está para protegerla, si ella va a regresar la tienen que contratar conforme a derecho, darle lo que le estaban ofreciendo y respetar las condiciones en las que estaba", y el Lic. Colín comentó, "No, no se puede hacer eso ya que los dueños nunca la despidieron." Entonces, yo le comenté al Lic. Colin que, si los dueños del Colegio estaban enterados de lo que él me estaba diciendo, si no, yo personalmente me ocuparé de comentarles sobre esta situación y no creo que ellos actúen tan mal y tampoco creo que no quisieran respetar los derechos que yo ya me había ganado y el me respondió: "Mire Sra. A mí no me preocupa nada porque finalmente su proceso legal se puede tardar de un año hasta cinco, pero quiero que sepa que gracias a usted los dueños del Colegio me van a seguir pagando." (Debido a que me sentí amenazada y desprotegida y sobre todo sin ningún respaldo de antigüedad ni trabajo garantizado no acepté regresar, cuando ya lo había aceptado). Por lo que continúo con la demanda laboral.

Toda esta situación me ha afectado mucho, tanto moral, física y psicológicamente ya que a mí me gustaba mucho mi trabajo y realmente disfrutaba hacerlo y estar con mis compañeros y lo más importante es que dejé percibir un ingreso quincenal, mismo que me ayudaban a cubrir los gastos de mi enfermedad, también de la enfermedad de mi hijo, además que he perdido la oportunidad de empleo, debido a la edad que tengo no tengo la misma oportunidad. (He tenido que tomar tratamiento Psicológico), ya que he estado muy deprimida por la falta de trabajo y sobre todo por la falta de actividad laboral.

SIC

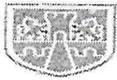
En su escrito, anexa como medio de prueba lo siguiente:

- Copia simple del contrato laboral entre la peticionaria y la moral Colegio O'Farrill Secundaria y Preparatoria, S.C.
- Copia simple de escrito signado por María del Rocío López Portillo García.
- Copia simple de escrito signado por Claudia Elena Villela Soto.
- Copia simple de escrito signado por Griselda Flores Sosa.
- Copia simple de escrito signado por Blanca Aurora Benítez Medina.
- Copia simple de solicitud de autorización para la impartición de clases de la peticionaria.
- Copia simple de oficio signado por Fausto Ricardo Diaz Beristain, de propuesta de subdirección administrativa.



- Copia simple de oficio de propuesta signado por María del Rocío López Portillo.
- Copia simple de escrito con el título Subdirección Administrativa.
- Copias simples en el que se indica que es trabajo en diapositivas, con el título "Sección Secundaria Junta de Inicio".
- Copia simple de certificado de defunción del C. Bryand Enrique Hernández Jiménez.
- Copia simple de citatorio dirigido al representante legal del Colegio O'Farril Secundaria y Preparatoria, S.C.
- Copia simple de carnet de citas para psicología de la Fiscalía General de Justicia de la Ciudad de México.
- Copia simple del Diploma expedido a favor de la peticionaria, en administración escolar.
- Copia simple de Diploma expedido a favor de la peticionaria, en Secretaria Ejecutiva Bilingüe.
- Copia simple de Diploma expedido a favor de la peticionaria, en introducción a la computación.
- Copia simple de Diploma expedido a favor de la peticionaria, en Pedagogía Humanística.
- Copia simple de constancia a favor de la peticionaria, en el programa Educación Inicial Modalidad No Escolarizada.
- Copia simple de reporte de calificaciones de la peticionaria en el curso de Inglés nivel starter.
- Copia simple de Diploma expedido a favor de la peticionaria, en reingeniería humana y neurociencia.
- Copia simple de credencial de trabajo expedida por el Colegio O'Farril del ciclo escolar 2007-2008.
- Copia simple de credencial de trabajo expedida por el Colegio O'Farril del ciclo escolar, con fecha de vencimiento de septiembre de 2013.
- Copia simple de credencial de trabajo expedida por el Colegio O'Farril del ciclo escolar, con fecha de vencimiento septiembre de 2014.
- Copia simple de credencial de trabajo expedida por el Colegio O'Farril del ciclo escolar 2015-2016.
- Copia simple de credencial de trabajo expedida por el Colegio O'Farril del ciclo escolar 2017-2018.
- Copia simple de credencial de trabajo expedida por el Colegio O'Farril del ciclo escolar 2018-2019.

6. En fecha 01 de julio de 2021, compareció la peticionaria ante el Consejo, donde presentó diversos documentos y realizando manifestación de estos:



La peticionaria hace entrega de los siguientes documentos:

- Copia simple del citatorio signado por el Jud de Conciliación Colectiva y Prevención de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo de la Ciudad de México, con fecha 06 de enero de 2020, dirigido al representante legal del Colegio O'Farril Secundaria y Preparatoria, S.C.

Respecto a dicho documento indica que en fecha 20 de diciembre de 2019, se le despidió, es por ello que acudió a la Procuraduría de la Defensa del Trabajo de la Ciudad de México a fin de que se le asesorara, en razón de considerar haber sufrido de un despido injustificado por discriminación, donde se le dio como primera cita para conciliar el 14 de enero de 2020, pero en dicha fecha no se presentó persona alguna en representación de la escuela. En este punto quiere señalar que se hizo un segundo citatorio, en esa segunda fecha acudió el representante legal de la escuela, donde me amedrentó diciéndome “peléate todo el tiempo que quieras, yo estaré cobrando todo el juicio mientras tú no tendrás trabajo” y con una supuesta defensa de que no se me había corrido, pero cuando la conciliadora le indicó que entonces se haría la reinstalación se me condicionó a que se me cambiaría de horario laboral y ya no tendría ningún permiso, cuando ellos sabían de mi condición de salud y los cuidados que tenía que hacer con mi hijo, por lo que no se llegó a ningún acuerdo.

- Copia simple de su demanda inicial contra el Colegio O'Farril Secundaria y Preparatoria, Sociedad Civil, ante la Junta de Conciliación y Arbitraje de la Ciudad de México, misma que se entregó en fecha 24 de enero de 2020.

Al respecto señala que, al no llegar a ningún acuerdo, es que ingresó su demanda laboral, la cual deja en copia a este Consejo para conocimiento.

- Muestra en original, pero deja en copia simple carnet de citas de atención psicológica, por lo que este Consejo hace constancia de la misma y se agrega copia simple al expediente.

En este punto señala, que deja dicho carnet, para mostrar que derivado a su despido tuvo afectación emocional e incluso sigue tomando actualmente terapias psicológicas, dado que le causó mucho daño no solo de manera económica sino también emocional al perder su empleo, en razón de que llevaba muchos años trabajando para la escuela y siempre dio lo mejor de sí en su trabajo y la forma en como se le trató al final le afectó.



Por último señala que desde el primer contacto que tuvo con la empresa para conciliar solicitó se le diera de baja ante el Seguro Social dado que le era necesario tramitar su seguro de desempleo al no contar con ingresos económicos, pero la escuela se negó y actualmente sigue contando con el Seguro Social, pero considera que dicha acción ha sido solo de mala fe dado que para diversos trámites necesita no estar de alta y pese a que ha tratado de negociar con la escuela, esta se ha negado para dañarla.

En este punto quiere hacer del conocimiento al Consejo, que si ella hubiera abandonado su trabajo como lo quiere hacer creer la escuela, ella no hubiera iniciado ningún trámite legal, al contrario manifiesta que por la condición médica que ella tiene y la de su hijo necesitaba contar con un ingreso económico, tan es así que se tuvo en endeudar para conseguir dinero y pagar el tratamiento médico de su hijo, por lo que no sería lógico que ella hubiera abandonado su trabajo cuando más lo necesitaba, tan es así su necesidad económica que ha buscado diversos apoyos como lo es el seguro de desempleo y su afore pero no ha podido hacerlo porque la empresa la tiene dada de alta en el Seguro Social, por lo que solicita a este Consejo ya se cierre su expediente por serle necesario ante otras vías jurisdiccionales.

7. En fecha 28 de septiembre de 2022, se recibió escrito signado por Claudia Elena Villela Soto, quien realizó la siguiente manifestación:

Por medio de la presente hago la descripción del "Acoso laboral" que viví por parte del Sr. Fausto Ricardo Díaz Beristain en su función como Director Académico de Secundaria del Colegio O'Farril en el cual laboré del 2007 al 2019 como Subdirectora Académica de Secundaria y maestra de laboratorio.

Esta descripción es para apoyar la demanda de la C. [REDACTED].

Aunque ya habíamos laborado la narración la hago a partir del 2018 cuando el Sr. Ricardo Díaz regresó al Colegio, para los que habíamos trabajado con él pensamos que el equipo y trabajo continuaría de manera colaborativa y respetuosa.

Al principio todo marchó bien, inclusive solicitó a la Dirección General que únicamente me quedara en la subdirección, solicitando que se buscara otra persona para el laboratorio ya que el trabajo aumentaba y era necesario dar un seguimiento más cercano a los alumnos.

En las juntas de inicio siempre me dio mi lugar resaltando mi labor académica y el trabajo realizado, inclusive hacía el comentario que los únicos autorizados ante SEP para resolver y solucionar algún problema eran él y yo.



También le dio su lugar y se trabajó de manera colaborativa a la C. [REDACTED] quien se venía desempeñando como responsable de Control escolar desde hace más de 20 años y a la que le dio el nombramiento de Subdirectora administrativa y así la presentaba en las juntas con los padres de familia.

Sin embargo, a los pocos meses todo fue cambiando, empezó a criticar todo lo referente a mi trabajo. Para el ciclo escolar del 2018-2019 comentó que haría unos cambios en las materias y todo lo acomodó de manera que fue necesario que tomara los dos grupos de primer año para dar la materia de Ciencias I.

Lo acepté ya que el Director Administrativo también me lo solicitó a partir de ese momento inició un hostigamiento y acoso por todo lo que hacía y según él no hacía, prácticamente me exigió que permaneciera en salones dando el seguimiento a los profesores, si bajaba a la Dirección o platicaba o quería apoyar (cuestión que yo hacía de manera cotidiana desde mi nombramiento como Subdirectora) a la C. [REDACTED] inmediatamente se notaba su molestia.

Inclusive en las juntas con papás llegó a comentar "Se que ustedes hablan y preguntan por Miss Claudia, pero le he pedido que prácticamente viva en salones para observar y apoyar las clases, así que cualquier cosa yo los atenderé".

Se molestaba si Cristy me pedía apoyarla en la revisión de documentos o calificaciones, poco a poco me iba haciendo a un lado.

El trabajo que por años había venido realizando de dar el seguimiento a los alumnos en riesgo de reprobación y citar a los papás también me lo quitó, diciendo que lo haríamos entre Teresa Lazcano, él y yo.

Los grupos que a él le tocaban prácticamente no hubo seguimiento, iniciando protestas y molestias por parte de los Padres de Familia, pero él siempre manejaba toda la información con los dueños a su favor culpando a todos y sin asumir su responsabilidad.

También tenía mi cargo el seguimiento y manejo de la Plataforma escolar cosa que también le molestaba y tal fue el querer quitarme que en Marzo comentó con el Dueño que no "Funcionaba", quitándola casi para terminar el ciclo escolar y contratando otra en la que él se hizo cargo, haciéndome un lado.

Tal fue su hostigamiento por mi trabajo que el 7 de Noviembre solicité un permiso con el Director Administrativo para ir a presentar el examen y trabajo sobre una certificación de un Curso sobre "Habilidades tecnológicas".

Inicialmente el examen lo presentaría en la mañana y sin avisarme ni pedir mi autorización consiguió el correo de la persona con la que iría y a mi nombre solicitar el cambio de horario en la tarde, de casualidad me comuniqué un día antes en la tarde para dar seguimiento sobre una salida y en ese momento es cuando me dio el aviso. Su única respuesta fue por un WhatsApp mandándome el mensaje de la Señorita Diana

Sumamente molesta por la falta de respeto a mi trabajo y como profesional le "reclamé" su actitud y contestando con evasivas nunca me dio una respuesta



real, me decía que mis Cursos los podía tomar fuera del horario y al decirle que ese Curso era por parte de la Escuela, me contestó pues nunca más le voy a volver a ofrecer ningún Curso, cuando en ningún momento él me dio o consiguió ningún curso.

Para terminar la plática y sin darme una respuesta real terminó diciéndome "No se haga, lo que usted quiere es ir a comerse unos tacos de carnitas".

Todo lo anterior lo comenté con Teresa Lazcano (con el nombramiento de Directora académica) pero siempre terminaba justificándolo, aunque ella se dio cuenta de su actitud déspota y grosera.

Era claro que estaban de acuerdo para hacerme sentir mal y "cansarme" Ya no me permitía entrar a las juntas y citas con Padres de familia, justificando que era importante que estuviera en salones y en Coordinación, pero a Tere Lazcano sí se lo permitía.

Desde ese momento fue clara su actitud y me di cuenta de que empezaba su desquite y su inseguridad la desquitaba conmigo. Todo esto se fue haciendo evidente.

En Enero del 2019 después de una reunión de manera tajante, sacó una copia de un organigrama y me dijo que, de acuerdo a los nuevos lineamientos de la SEP, ya no se requería Subdirector y que además se iba a alinear con primaria, que entonces me daría de baja, todo esto y como siempre que habla, sin mirar a los ojos, siempre de manera cobarde y evadiendo la mirada.

Lo anterior era una cuestión personal ya que la SEP no lo exigía y menos como Escuela particular.

Al preguntarle que cómo quedaría, su respuesta fue "Pues dígame usted; el único puesto es el de Subdirector Administrativo y ese puesto es de Miss Cristy, ¿qué se lo quiere quedar?" todo esto enfrente de Cristy creando una incomodidad entre las dos.

Obvio le contesté que No, pero que necesitaba saber cómo quedaría ante SEP, como siempre respondió con puras evasivas, nunca vi un documento oficial y nunca firmé nada y hasta donde tengo entendido realizó el trámite con la baja.

Con todo lo anterior más se empoderó y sus malos tratos y faltas de respeto se incrementaron.

Se volvió algo muy pesado el estar trabajando así. Lo que me apoyaba es que el Director Administrativo y la Directora General de Secundaria Leticia Barrientos, hablaron conmigo y me reiteraron su confianza diciéndome que ante los Alumnos, Padres de familia y Maestros yo seguía siendo la Subdirectora y que tenía que estar tranquila que mi trabajo estaba seguro que yo siguiera trabajando, que sólo era ante SEP el quitarme ese nombramiento porque así estaba estipulado (Cosa que no es cierto ya que como escuela particular ellos lo pueden manejar según sus necesidades, aquí la situación es como el Sr. Ricardo manipuló con sus mentiras).

Las cosas seguían peor hostigando y criticando todo lo que hacía y según él lo que no.



Su maldad llegó a tal punto que me culpó por un dinero que le entregué de un campamento, él no lo registró y quería que lo pagara, también enfrentándome y haciendo sentir mal a la C. [REDACTED], al principio por no tener problemas le dije que lo pagaría, pero me di cuenta de que no era lo correcto ya que yo no había hecho nada y sólo era su palabra y el hacerme sentir culpable.

Hablamos con el Director Administrativo del Colegio y dando todo su apoyo comentó que él lo repondría y que mejor no me involucrara en nada de dinero. Obvio esto molestó más al Sr. Ricardo y no lo pudo ocultar.

El 8 de Abril dos personas más y yo hablamos con la Lic. Leticia Barrientos para manifestar sus malos tratos y falta de respeto, ella escuchó y al saber que estábamos dispuestas a actuar por la vía legal se lo comentó al Director Administrativo del Colegio el cual me cuestionó que si pensábamos "demandar" que lo hiciéramos, que le dijera si en algún momento me había pedido algo que estuviera fuera del trabajo, le comenté que mi queja era por sus malos tratos y el cómo se dirigía a mí, que una cosa es cuando estábamos con él y otra cuando estábamos solos.

A pesar de lo anterior el Director Administrativo habló con él y me comentó que hablaría con nosotras para trabajar en paz y armonía.

Al día siguiente nos reunieron y la que habló con nosotras fue Teresa Lazcano que a nombre de Miss Lety pedía que confiáramos que íbamos a trabajar en armonía y que cualquier situación lo comentáramos con ella para solucionar cualquier problema.

El Sr. Fausto Ricardo Díaz Beristaín no dijo nada, sólo se mantuvo con la cabeza baja aparentemente apenado, pero la verdad es que como lo comentamos después estaba esperando para desquitarse en el momento preciso

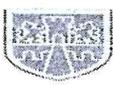
Todo lo acontecido en el último ciclo me causó estar en una situación estresante, el llegar al Colegio con el temor de lo que me tocaría vivir, sus majaderías o falta de respeto.

Mi esposo tiene problemas de salud y sabiendo que al conocer lo que estaba viviendo iría a reclamar como lo quiso hacer alguno de mis hijos, todo lo fui guardando, pensando que deberás habería un cambio.

Sin embargo, esa aparente tregua sólo fue para que nos confiáramos y cada que podía seguían sus malas contestaciones y faltas de respeto.

Hasta el último momento siguieron sus faltas de respeto a mi persona y trabajo

El 5 de Julio firmé mi contrato para el ciclo 2019-2020, el Director Administrativo me reiteró sobre la importancia de seguir trabajando en equipo y me avisó que ya no daría clases que quería que retomará el seguimiento con los alumnos como lo había venido realizando que confiaba en mi trabajo y que había que sacar el trabajo adelante, que había hablado con el Sr. Ricardo acerca de esto y que debía aprender a delegar el trabajo que él no podía abarcar todo, que era importante seguir trabajando en armonía.



Con esa confianza salí segura contenta y sin comentar con nadie, ya que imaginé que si el Sr. Fausto Ricardo Díaz Beristain se enteraba de esto iba a hacer lo posible para hacerme quedar mal.

El trabajo de fin de ciclo continuó, pero cada vez más tensa la situación, cada cosa que le preguntaba eran respuestas groseras, "como usted quiera" "usted Dígame" "usted hace lo que quiere" "Que no ha entendido que usted no es nadie ante la SEP" etc. Y varios profesores fueron testigos de esto. Antes de salir a receso vacacional (15 de Julio) tuve una plática con Teresa Lazcano le comenté que era claro que el Sr. Fausto Ricardo Díaz Beristain no me estimaba y que me alegraba que alguien así no lo hiciera y que no me importaba pero que lo que ya no le iba permitir eran sus faltas de respeto y que de ser necesario lo llevaría a otras instancias.

Curiosamente el 31 de Julio del 2019 me citó el Director Administrativo para decirme que por la baja en la matrícula y nuevamente con el argumento de que ya no habría subdirección por parte de SEP me tenía que liquidar.

Se que todo lo anterior fue un pretexto y que todo nuevamente fue movido y manipulado por el Sr. Fausto Ricardo Díaz Beristain ya que la matrícula subió y el puesto de la Subdirección fue reasignado.

EL 31 de Julio al oír que me estaban despidiendo traté de mantener la calma y mostrarme fuerte, firmé los documentos sin hacer cuentas de si la cantidad correspondía a mi liquidación por despido injustificado.

Sin embargo, espero que no sea tarde para actuar en contra de Fausto Ricardo Díaz Beristain por hostigamiento, falta de respeto, desvalorización por mi trabajo y por causar problemas físicos y emocionales por sus malos tratos y sobre todo evitar que siga dañando a otras personas con sus manipulaciones y mentiras, como también lo hizo con la C. [REDACTED]. SIC

8. En fecha 03 de noviembre de 2022, mediante oficio COPRED/CAyE/SAJ/615/2022, se solicitó ampliación de informe al Colegio O'Farril Secundaria y Preparatoria, S.C., en el que debían informar, si el colegio cuenta con protocolos de actuación en los que se investigue casos de violencia laboral y discriminación.

9. En fecha 16 noviembre de 2022, mediante escrito, el apoderado legal del Colegio O'Farril Secundaria y Preparatoria, S.C., de manera sustancial manifestó no contar con un protocolo de actuación, pero manifestaron estar en la disposición de crearlo por lo que mandan a este Consejo una propuesta para revisión.

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.

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.”

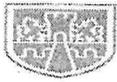
El Comité de Derechos Humanos del Sistema de Naciones Unidas, ha definido a la discriminación como “toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que se basen en determinados motivos como la raza, el color, el sexo, el idioma, la religión, la opinión política o de otra índole, el origen nacional 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

El último párrafo del artículo 1º 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:

“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,

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



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.”

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).²

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:

² 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.



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 Comité de Derechos Humanos de las Naciones Unidas asumió una definición de igualdad y no discriminación a partir de las definiciones contenidas en la Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés) y estableció que:

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.

Tomando en cuenta lo anterior, y establecida en forma meridiana que la violencia contra las mujeres es una manifestación de la discriminación, este Consejo desarrolló una investigación bajo la hipótesis de que pudo haber actos de violencia en contra [REDACTED] que resultaran discriminatorios y que la falta de herramientas para atender dichos hechos pueden haber sido un factor de discriminación.

IV.-CONSIDERACIONES

Respecto a la queja presentada por la peticionaria [REDACTED] por hechos probablemente constitutivos de discriminación, atribuidos a Colegio O'Farril Secundaria y Preparatoria, S.C., se realizan las consideraciones siguientes:

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 asociaciones civiles.

Tales derechos tienen como marco legal a nivel internacional en la Declaración Universal de Derechos Humanos, la Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Mujeres, Conferencia Mundial sobre los Derechos Humanos, Declaración sobre la eliminación de la violencia contra las mujeres, Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belém do Pará), Conferencia



Internacional sobre la población y el desarrollo Cairo, Cumbre Mundial sobre Desarrollo Social (Copenhague), y Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer (Beijing), entre otros.

IV.I. Este Consejo no basa la presente opinión respecto al término de la relación laboral por la condición de salud de la peticionaria y/o los cuidados que tenía con su hijo, quien padecía cáncer metastásis terminal, toda vez, que la moral Colegio O'Farril Secundaria y Preparatoria, S.C., argumentó no haber despedido a la peticionaria el 20 de diciembre de 2019, quien como medio de prueba, proporcionó recibo de pago que comprende del periodo del 16 al 31 de diciembre de 2019, aunado a que no la ha dado de baja ante el Instituto Mexicano del Seguro Social; asimismo, manifestó que en la conciliación celebrada ante la Procuraduría de la Defensa del Trabajo de la Ciudad de México, se le ofreció seguir trabajando, en este sentido, este Consejo no es la autoridad competente, para determinar el tipo de terminación laboral o si existe aún una relación de trabajo, siendo competencia de ello, la autoridad laboral, quien deberá hacer la determinación correspondiente.

Sin embargo, no pasa desapercibido para este Consejo diversas manifestaciones de la peticionaria, respecto al presunto hostigamiento laboral ejercido por parte del profesor Fausto Ricardo Diaz Beristain, acción que no solo era con ella, sino con diversas compañeras de trabajo, manifestaciones que realizó la peticionaria en su escrito de fecha 17 de mayo de 2021, aunado con el escrito ingresado por la C. Claudia Elena Villela Soto de fecha 28 de septiembre de 2022, por tales manifestaciones, este Consejo solicitó informe a la moral Colegio O'Farril Secundaria y Preparatoria, S.C., con el objeto de averiguar si cuentan con protocolos de actuación en contra de violencia laboral y/o discriminación, quienes en fecha 16 de noviembre de 2022, manifestaron no tener dichos protocolos, pero exhibieron un proyecto con el objeto de que fuera revisado por este Consejo.

IV.II Con relación a lo anterior, este consejo atento a su obligación de asesorar y combatir la discriminación realizará las aportaciones pertinentes al proyecto remitido por la escuela señalada como responsable, sin embargo, no debe pasarse por alto que los hechos que expone la peticionaria [REDACTED], son previos a dicho proyecto, y que no se pudo acreditar por parte de la empresa que los hechos denunciados por las maestras hayan sido Adecuadamente investigados, esto no es menor, si bien la obligación legal de contar con protocolos o instrumentos internos que ayuden a prevenir, investigar y sancionar posibles actos de violencia contra las mujeres o discriminación en el ámbito laboral³ son relativamente recientes en los Estados Unidos Mexicanos, no se puede soslayar que este caso es prueba fehaciente de que la ausencia de ese tipo de mecanismos derivan en una falta de certeza en la que posibles conductas discriminatorias pueden resultar impunes. Debe señalarse que el proceso de investigación a cargo de este Consejo no se abocó a comprobar si en efecto existieron actos de

³ Debe señalarse que es claro que no existe una relación laboral entre las partes, pero es un ámbito homólogo al que se estudia y en este caso deben de aplicarse los más altos estándares



violencia laboral, al respecto, la violencia laboral puede estar constituida por incidentes en los que el personal sufre abusos, amenazas o ataques en circunstancias relacionadas con su trabajo, que pongan en peligro –directa o indirectamente- su seguridad, su bienestar o su salud.⁴

En ese sentido, el Colegio O’Farril Secundaria y Preparatoria, S.C., al no contar con protocolos para atender denuncias formuladas por la peticionaria y otras mujeres pudo haber generado los elementos suficientes para desestimar o atender las diversas manifestaciones relacionadas con la violencia contra la mujer a la que hace referencia la peticionaria.

Durante el transcurso de la investigación, se pudo tener por acreditado que al momento de los hechos se hicieron del conocimiento de este Consejo, el Colegio O’Farril Secundaria y Preparatoria, S.C., no contaba con lineamientos o protocolos para atender casos de violencia de género o discriminación y que esto había hecho patente que en algún momento la peticionaria percibió ser vulnerada por la falta de mecanismos para denunciar y la consecuente investigación y sanción de posibles conductas discriminatorias o de violencia de género.

Esto se hace patente no solo con el dicho de la peticionaria, sino, se puede observar, que la peticionaria contaba con diversas credenciales donde tenía asignado el puesto de subdirectora administrativa, cuando el Colegio argumentó que el puesto de la peticionaria era de secretaria administrativa, reforzando con ello, parte de la violencia laboral que estaba viviendo fue bajarla de categoría. Al respecto, ha de recalcarse que la peticionaria, como presunta víctima de discriminación se tiene una presunción a su favor y es necesario que su dicho sea refutado con elementos convincentes a efecto de evitar que la carga de la prueba corra a cargo de una posible víctima⁵, al respecto; sin embargo, no se puede brindar una opinión más amplia pues puede también tener validez el hecho de que “formalmente” se diera un nombramiento pero nominalmente existiera otro acuerdo siendo una institución que no se encuentra obligada por ley a contar con un organigrama estricto o inflexible y en su caso dicha irregularidad debe ser investigada por la Secretaría de Educación Pública.

Debe señalarse que no es función de este Consejo determinar sobre las políticas de comunicación interna de una organización, sin embargo, como ya quedó establecido, el marco normativo tanto nacional como internacional establece en forma meridiana que puede existir violencia de género y discriminatoria en cualquier ámbito, y tanto el Estado como particulares tiene la obligación

⁴ Definición de la Comisión Europea. En OIT CIE, OMS, e ISP (2002) Directrices marco para afrontar la violencia laboral en el sector salud, Ginebra.

⁵ Se toma en consideración por este Consejo lo que la Corte Interamericana de Derechos Humanos establece respecto a la carga de la prueba a cargo del Estado en caso de violaciones a derechos humanos en el entendido de que la presunta no es un Estado, pero es una figura de autoridad que sustenta la pruebas. Caso Velásquez Rodríguez Vs. Honduras. Excepciones Preliminares, supra nota 29, párr. 135; Caso Kawas Fernández Vs. Honduras. Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 3 de abril de 2009. Serie C No. 196, párr. 95, y Caso Escher y otros Vs. Brasil, supra nota 46, párr. 127.



explicita de prevenirla y combatirla. Es en ese entendido [REDACTED] al Colegio O'Farril Secundaria y Preparatoria, S.C., hace referencia a posibles conductas que debieron ser investigadas; sin embargo, se puede observar también que es la constante la queja por la falta de atención a dichas solicitudes.

Es claro para este Consejo que la existencia de protocolos hubiera sido el medio para dar certeza de que una queja puede tener un curso establecido y que la misma no pasara por desaparecida y evitaría reclamos como los que dan pie al presente expediente de queja.

Particularmente resulta importante para el COPRED analizar y atender aquella violencia debido a género que detona discriminación a diversos grupos en situación de vulnerabilidad, mayormente a mujeres.

Los daños que sufren las víctimas de violencia de género se dividen en personales y sociales. Dentro de los primeros se encuentran daños físicos y emocionales como estrés, ansiedad y depresión; respecto a los daños sociales se pueden enunciar el aislamiento, y sufrimiento de un estereotipo negativo, al tener la creencia errónea de que las víctimas de acoso y hostigamiento son las culpables (CNDH, 2017).

Por ejemplo, en el ámbito laboral es importante visibilizar que estas prácticas responden a sistemas de opresión y violencia basadas en relaciones desiguales y de dominación, que son sustentadas y promovidas por el sistema patriarcal. Esto en razón de que al interior de las instituciones y organizaciones se siguen reproduciendo estereotipos machistas y misóginos, así como prácticas discriminatorias que acrecientan la brecha de desigualdad de género y que ocasionan violencia.

Por otro lado, la Ley Federal del Trabajo, establece en su artículo 132, fracción XXXI, establece que son obligaciones de los patrones:

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

Y de manera particular la NOM 035 tiene como objetivo establecer los elementos para identificar, analizar y prevenir los factores de riesgo psicosocial, así como para promover un entorno organizacional favorable en los centros de trabajo.⁶

⁶ Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL EN EL TRABAJO, IDENTIFICACIÓN, ANÁLISIS Y PREVENCIÓN. Publicado en el Diario Oficial de la Federación del 23 de octubre de 2018.



Por lo anteriormente señalado, el 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 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 COLEGIO O'FARRIL SECUNDARIA Y PREPARATORIA S.C. denunciados en el expediente **COPRED/CAyC/Q-036-2020**;

RESUELVE

PRIMERO. Con fundamento en el artículo 82 y 83 de la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación en la Ciudad de México, y del artículo 95, fracción VI 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 con base a la ausencia de un mecanismo de denuncia de posibles actos de discriminación al momento de los hechos. En cuanto a la posible discriminación por la condición de salud el hijo de la peticionaria, no se encuentran elementos para poder determinar dicha discriminación.

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, personal del Colegio O'Farril se recomienda capacitar al personal de dicha institución 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 54 de la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación en la Ciudad de México y 95, fracción III 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.

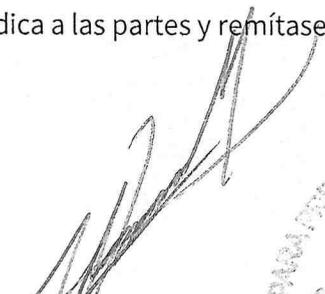


GOBIERNO DE LA
CIUDAD DE MÉXICO

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

COORDINACIÓN DE ATENCIÓN Y EDUCACIÓN

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


Lic. Alfonso García Castillo

Coordinador de Atención y Capacitación

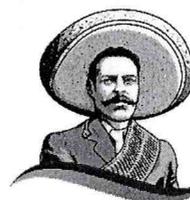
Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México





GOBIERNO DE LA
CIUDAD DE MÉXICO

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



2023
AÑO DE
Francisco
VILLA
EL REVOLUCIONARIO DEL PUEBLO

Ciudad de México, a 12 de mayo de 2023.

Con fundamento en los artículos 35, fracción V, 37, fracción XXIX, 54, 82, 83 y 83 bis de la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México; y 24, fracción III del Estatuto Orgánico del Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México, se hace referencia a la OPINIÓN JURÍDICA 03/2023 de fecha 09 de mayo del presente año, informando lo siguiente:

FE DE ERRATAS

DICE	DEBE DECIR
"OPINIÓN JURÍDICA 03/2023"	"OPINIÓN JURÍDICA 06/2023"

Lo que se comunica a las partes para conocimiento y efectos legales conducentes.

Agréguese al expediente.

ATENTAMENTE


LIC. ALFONSO GARCIA CASTILLO
COORDINADOR DE ATENCIÓN Y EDUCACIÓN DEL
CONSEJO PARA PREVENIR Y ELIMINAR LA DISCRIMINACIÓN DE LA CIUDAD DE MÉXICO.

POCH