



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



OPINIÓN JURÍDICA
COPRED/OJ/10/2023

Expediente: COPRED/CAyC/Q-102-2018

Persona peticionaria y agraviada: [REDACTED]

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

GAMESA, S. DE R.L. DE C.V. Y COMERCIALIZADORA
PEPSICO MÉXICO, S. DE R.L. DE C.V.

Motivo de discriminación: Condición de salud.

En la Ciudad de México, a 2 de octubre de 2023, el Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México emite la siguiente:

OPINIÓN JURÍDICA

1

A través de la cual se resuelve el expediente de queja **COPRED/CAyC/Q-102-2018**, que se inició por hechos presuntamente constitutivos de actos de discriminación, promovida por el C. [REDACTED], en contra de la persona moral GAMESA, S. DE R.L. DE C.V. (a la que se podrá referir este Consejo en la presente opinión como Gamesa)

I. HECHOS Y TRÁMITE DE LA QUEJA

a) Mediante comparecencia de fecha 20 de junio de 2018, el C. [REDACTED] hizo de conocimiento del Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México (en adelante COPRED o Consejo), los hechos siguientes:

El 15 de abril de 2012 comenzó a laborar como operador de tráiler para la empresa Gamesa, S. de R.L. de C.V., trabajando 4 días a la semana en un horario de 6:00 a 18:00 horas. En el mes de septiembre de 2016 se encontraba laborando para la empresa, pero al llegar a la planta ubicada en Azcapotzalco comenzó a sentir malestares en su espalda, por lo que acudió con la Doctora Perla, médico de la empresa, para que lo revisara, acto seguido, la doctora Perla le indicó que tenía que sacarse unas placas de rayos x; asimismo, le suministró medicamento para que disminuyera el dolor. Una vez que se realizó la placa de rayos x, la doctora de la empresa le indicó que no tenía nada; no obstante, continuaba con el dolor en



la espalda, por lo que se le sugirió atenderse en el Hospital Diomed, el cual tiene convenio con la empresa.

Por lo anterior, acudió al Hospital Diomed y ahí le practicaron una resonancia magnética, obteniendo como resultado que tenía una hernia discal entre la cuarta y quinta vertebra (sinovitis facetería bilateral), por consiguiente, le realizaron diversos estudios para atender su condición de salud.

El 13 de marzo 2017 le practicaron una operación en la columna vertebral, motivo por el cual estuvo de incapacidad a partir de la misma fecha, venciendo su incapacidad el 13 de julio de 2017. El 14 de julio del mismo año regresó a laborar a su fuente de empleo como operador de tráiler, cumpliendo con las observaciones médicas correspondientes como es el no cargar cosa pesadas, subir de peso, hacer su terapia, dichas recomendaciones no impedían desempeñar sus funciones en el puesto que desempeñaba.

El 1 de septiembre de 2017, se presentó de manera normal a su trabajo, cumpliendo con la entrega de un pedido que le fue solicitado por uno de sus compañeros; sin embargo, al regresar a la planta de Azcapotzalco, siendo las 08:10 horas aproximadamente, el señor Israel Peña, encargado de recursos humanos le indicó "██████ me da mucha pena informarte que estás despedido, lamentablemente por la situación que tienes de tu operación, ya no es posible tenerte aquí, nos causas muchos conflictos, así que por favor vete", ante dicho comentario el peticionario le manifestó que no estaba de acuerdo ya que él se encontraba bien de salud y podía desempeñar sus actividades sin ningún problema, solo tenía que seguir las recomendaciones médicas para no tener una recaída, pero la respuesta del personal de recursos humanos fue que lo acompañara a la puerta de acceso y salida de la empresa, al dirigirse hacia la salida, se encontró con Cristian Giles, quien fungía como su jefe inmediato, mismo que le reiteró "Así son las cosas, la verdad es que eres una carga para nosotros, aquí no hay lugar para gente con tu problema de salud, así que vete, no se te va a dar nada y hazle como quieras, quedando despedido a partir de esa fecha, despido que considera fue injustificado toda vez que él siempre cumplió con sus funciones de trabajo, incluso obtuvo reconocimientos por su buen desempeño, por lo que su condición de salud fue el motivo de su separación de la empresa, lo cual considera como un acto discriminatorio.

b) Los hechos expuestos por el peticionario fueron calificados como presuntos actos discriminatorios, atribuidos a la empresa COMERCIALIZADORA PEPSICO MÉXICO, S. DE R.L. DE C.V. ¹Y/O GAMESA, S. DE R.L. DE C.V., dando lugar al expediente de queja **COPRED/CAyC/Q-102-2018**, motivo por el cual este Consejo inició el trámite correspondiente y efectuó, entre otras, las actuaciones que se listan a continuación:

1) Mediante oficio COPRED/CAyC/SAJ/334/2018, de fecha 27 de julio de 2018, se informó al Representante Legal de Comercializadora Pepsico México, S. de R.L. de C.V. y/o Gamesa, S. de R.L. de C.V., el inicio del trámite de queja del peticionario ██████████, por presuntos actos de discriminación atribuidos a su representada; asimismo, se convocó a la moral a una reunión de conciliación previsto en la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación del Distrito Federal vigente en la época de los hechos.

¹ A la que se podrá referir este consejo en el presente documento como Pepsico, Comercializadora o CPM.



II) Con fecha 13 de julio de 2018 se llevó a cabo la reunión de conciliación en las oficinas de este Consejo entre el C. [REDACTED] y el representante legal de la moral Comercializadora Pepsico México, S. de R.L. de C.V., en la cual las partes no llegaron a acuerdo de conciliación algunos; en la misma reunión se acordó efectuar una segunda reunión para el día 21 de agosto del mismo año; asimismo, para efectos de investigación de los hechos manifestados por el peticionario, la moral presunta responsable se comprometió a presentar un informe escrito entre el 13 y 17 del mes y año citados.

III) Mediante escrito de fecha 17 de agosto de 2018, la moral Comercializadora Pepsico México, S. de R.L. de C.V., presentó el informe correspondiente ante este Consejo, en el cual expuso esencialmente lo siguiente:

(...)

Con fecha catorce de julio de 2017, el C. [REDACTED] regresó a laborar a la compañía, desempeñando su función de operador de tráiler. Lo anterior, después de un periodo de incapacidad que tuvo lugar del 13 de marzo de 2017 al 13 de julio del mismo año, incapacidad que derivó de una operación de columna vertebral. Dicha incapacidad fue reportada por el C. [REDACTED] como incapacidad general temporal

(...)

(...) mi representada no realizó ningún acto de discriminación, ya que tan pronto el C. [REDACTED] logró vencer su incapacidad, fue reinstalado inmediatamente en el mismo cargo y desempeñando sus mismas funciones desde el 14 de julio al 31 de agosto de 2017. Lo anterior, se puede corroborar con la bitácora de viajes (...), en la cual se observa claramente que el peticionario realizó 39 viajes a partir del momento de su reinstalación y hasta la fecha de su terminación laboral. De acuerdo con lo anterior, se NIEGAN los hechos señalados por el C. [REDACTED].

(...)

El proceso de terminación laboral fue determinado por cuestiones de reestructuración laboral de la compañía, motivos completamente ajenos e independientes a la condición médica del C. [REDACTED]. De acuerdo con lo anterior, y conforme a las estrictas políticas internas de la compañía, se llevó a cabo un proceso de liquidación conforme a lo estipulado por la Ley Federal del Trabajo, en el cual se le ofreció su finiquito, mismo que se negó a firmar.

Lo anterior se desprende claramente del expediente que se adjunta como ANEXO CUATRO, en el cual se incluye la siguiente documentación:

- a) Copia de cheque emitido con fecha 25 de agosto de 2017, por la cantidad de \$86,619.07 pesos (ochenta y seis mil seiscientos diecinueve pesos 07/100 M.N.)
- b) Finiquito laboral emitido por Gamesa, S. de R.L. de C.V., a nombre de [REDACTED], de fecha 25 de agosto de 2017, mismo que incluye el desglose de todas las percepciones y deducciones correspondientes.



- c) *CheckList de Salida de fecha 31 de agosto, donde se hace un listado de todas las herramientas de trabajo que debería de haber entregado el peticionario al momento de su salida.*
- d) *Estado de cuenta de la Caja de Ahorro del C. [REDACTED], correspondiente al periodo del 10 de agosto de 2017 al 31 de agosto de 2017.*
- e) *Resumen de Operaciones de Old Mutual, correspondiente al fondo de ahorro del peticionario.*
- f) *Cartas de Reconocimiento de Antigüedad de los Programas de Gastos Médicos Mayores del peticionario.*
- g) *Designación de beneficiarios del Plan de Fondo de Ahorro del peticionario.*
- h) *Solicitud de Ingreso al Fondo de Ahorro del peticionario.*
- i) *Consentimiento Individual para Seguro de Vida del peticionario.*
- j) *Formato de Altas y Actualización de Seguro de Gastos Médicos Mayores del peticionario.*

Como se desprende de los documentos arriba mencionados, ese H. Consejo podrá notar que, tanto el cheque, como el finiquito, tienen fecha del 25 de agosto de 2017, es decir, se solicitaron y emitieron con antelación al 1° de septiembre, fecha en la que el peticionario menciona que fue despedido sin ningún tipo de retribución por su baja.

Contrario a la narración de hechos del peticionario, lo que en realidad ocurrió, es que al C. [REDACTED] se le explicó que el motivo de su baja era por cuestiones de reestructuración de la compañía y se le explicó detalladamente la documentación y cantidades que se le otorgarían derivado de esta terminación laboral, sin (sic) embargo, se negó a firmar el finiquito y a recibir el cheque correspondiente.

Posteriormente, el C. [REDACTED] presentó una demanda laboral en contra de mi representada, lo cual, si bien no es un tema que nos ocupe para el presente asunto, sí es relevante, ya que deja ver claramente que la única determinación del peticionario es obtener una cantidad mayor a la que por Ley le correspondía.

Es importante destacar que Pepsico es una empresa que ofrece igualdad de oportunidades en todos los aspectos del trabajo y para todos los empleados, siempre con la firme intención de garantizar la integridad física y mental de las personas que son parte de la misma.

Asimismo, se otorga un lugar de trabajo en el que no existe ninguna forma de discriminación, incluidas la discriminación sexual y otras formas de acoso; favorecer un ambiente de trabajo en el que las personas se sienten cómodas y respetadas, sin importar sus diferencias individuales, capacidad o características personales.

Lo anterior, con la finalidad de que la diversidad de nuestros empleados coincida con la diversidad de la población en todos los lugares en que operamos.



GOBIERNO DE LA
CIUDAD DE MÉXICO

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

En la empresa se fomenta una cultura incluyente que acepta con gusto e integra las ventajas de nuestras diferencias; proporciona una igualdad de acceso a las oportunidades y a la información; brinda un trato con respeto y dignidad; así como una comunicación abierta.

Debido a lo manifestado, la empresa en todo momento ha cumplido con todas las leyes y reglamentos que regulan las relaciones laborales con sus empleados y siempre se ha caracterizado por su política de inclusión, para cualquier persona, sin importar, la raza, religión, preferencia sexual, apariencia física u otras características, enfocándose única y exclusivamente en las capacidades y aptitudes de las personas con base en el perfil del puesto que se requiere.

(...)

Por tanto, se NIEGA que mi representada haya despedido de manera injustificada al C. [REDACTED].

Asimismo, se NIEGAN que todas y cada una de las acciones discriminatorias descritas por el C. [REDACTED] atribuidas a mi representada.

Por las consideraciones anteriormente expuestas, con fundamento en lo dispuesto por el artículo 63 sextus de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, de forma genérica se NIEGAN TODOS Y CADA UNO DE LOS HECHOS, ACTOS, OMISIONES O PRÁCTICAS DISCRIMINATORIAS que se imputan a mi representada COMERCIALIZADORA PEPSICO MÉXICO, S. DE R.L. DE C.V. y/o GAMESA, S. DE R.L. DE C.V.

(...)

IV) En seguimiento a la reunión de conciliación entre el C. [REDACTED] y la moral Comercializadora Pepsico México, S. de R.L. de C.V., el 21 de agosto de 2018 se llevó a cabo nueva reunión en las oficinas de este Consejo, en la cual el representante legal de la citada moral manifestó:

(...) de forma genérica se niegan todos y cada uno de los hechos, actos, omisiones o prácticas discriminatorias que se imputan a mi representada ya que la empresa en todo momento ha cumplido con las leyes y reglamentos que regulan las relaciones laborales con sus empleados caracterizándose siempre por una política de inclusión para cualquier persona.

Por su parte, toda vez que en dicha reunión no se llegó a acuerdo de conciliación alguno, el C. [REDACTED] refirió:

(...) ratifica lo dicho en la queja interpuesta ante este Consejo por lo cual solicita se inicie el procedimiento de investigación por parte de este Consejo.

Debido a lo anterior, en la misma reunión este Consejo manifestó que se iniciaría la fase de investigación, con fundamento en el artículo 79 fracción II de la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación del Distrito Federal.



V) El 23 de agosto de 2018, en términos de los artículos 79 y 80 de la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación del Distrito Federal, el COPRED acordó la apertura de la fase de investigación dentro del expediente COPRED/CAyC/Q-102-2018, por hechos probablemente constitutivos de discriminación atribuidos a la moral Comercializadora Pepsico México, S. de R.L. de C.V., y/o Gamesa, S. de R.L. de C.V., por parte del C. [REDACTED], en razón de su condición de salud.

VI) A través de comparecencia de fecha 3 de septiembre de 2018, el Consejo dio vista al peticionario sobre el informe rendido por la moral presunta responsable, respecto de lo cual el C. [REDACTED] manifestó:

(...) los hechos expuestos por el representante legal no son ciertos, debido a que existe contradicción al presentar un finiquito en el que se alcanza a leer "haber renunciado voluntariamente", cuando expresan que fue despedido por "recorte de personal"; asimismo, hace entrega de la impresión de 6 capturas de pantalla de la red social de Facebook oficial de la empresa PEPSICO, de fechas 17 de agosto de 2017, 23 de agosto de 2017, 23 de agosto de 2017, 26 de septiembre de 2017, 13 de octubre de 2017 y una donde se alcanzan a ver publicaciones del 7 de julio, 13 de octubre del 2017 y 22 de mayo, donde en todas ellas se aprecian vacantes para ingresar a laborar en la empresa mencionada, lo que contradice lo dicho por el representante legal en torno a haber sido separado de su fuente de trabajo derivado de un recorte en el personal de la empresa.

Asimismo, desea anexar la impresión de la pantalla del Seguro Social, en el que se aprecia que fue dado de baja desde el 31 de agosto de 2017, cuando el 1 de septiembre el peticionario aún se presentó a trabajar, presentando copia simple de la Guía de Traslado del viaje que realizó ese día, así como la Lista de Inspección para Tractor-Dolly, igualmente con sello de la empresa Gamesa, S. de R. L. de C. V. con fecha 1 de septiembre de 2017.

El peticionario refiere que tuvo conocimiento de que posterior a que fue despedido la empresa mandó a realizar estudios médicos de columna a los conductores de camiones de la empresa, presentando fotografía de una hoja donde dice "ÚLTIMA SEMANA PARA REALIZAR EXÁMENES MÉDICOS PERIÓDICOS Y LABORATORIOS DE OPERADORES (PREGUNTAR EN SERVICIO MÉDICO CUALQUIER DUDA)" y una lista de operadores que deberían presentarse a los exámenes, asimismo, cuatro hojas con información sobre Salud Ocupacional y sobre riesgo lumbar para manejo de cargas, mismos que se agregan al expediente en que se actúa.
(...)

VII) En la misma comparecencia el C. [REDACTED] presentó escrito relacionado con el informe que rindió la moral Comercializadora Pepsico México, S. de R.L. de C.V., y/o Gamesa, S. de R.L. de C.V., del cual se desprende esencialmente lo siguiente:

Reestructuración laboral, pero hoja de finiquito refiere RENUNCIA VOLUNTARIA la cual marca fecha de hoja del 31 de agosto 2017 siendo que en ningún momento renuncie tanto es así que me presente a laborar el 1 de septiembre llevando todavía un viaje a san Martin obispo el cual anexo la hoja de ese viaje. (ese mismo día deje el tracto camión en el taller y seguridad



GOBIERNO DE LA
CIUDAD DE MÉXICO

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

corporativa me estaba localizando junto con otros jefes porque según había robado el tracto camión yo lo deje por órdenes de mi facilitador Miguel Aquino, le dije ya está tu carro en el taller y le colgué.

Cheque no tiene fecha del 25 de agosto sino del 28, si ya estaba emitido el cheque porque ya estaba elaborado el cheque desde el día 25 o 28, porque también en la hoja estaba la leyenda renuncia voluntaria en fecha 25-08-17 y en la misma refiere fecha de baja 31-08-17 y si yo renuncié desde el día 25 porque seguí laborando hasta el día 1-09-17, por lo tanto, mi renuncia no fue voluntaria y mi despido fue injustificado.

Respecto el punto que menciona que tanto el cheque como el finiquito tiene fecha de 28-08-17 y dicen que se solicitaron y emitieron con antelación al día 1-09-17 se hace la observación y se reitera que la hoja de finiquito dice textualmente baja voluntaria por lo tanto con este punto se está transgrediendo mis derechos laborales ya que si fuera cierto que renuncie de manera voluntaria en la fecha del 25 porque me niegan el acceso a la empresa hasta el día 1-09-17 y esto después de haber entregado mi viaje por lo que exijo una aclaración a lo que la empresa trata de hacer de cambiar la versión de los hechos, porque yo en ningún momento renuncie de forma voluntaria, como lo refieren en la hoja del finiquito.

Con respecto al punto donde el abogado refiere que se me explico el motivo de mi baja y a esta era por cuestiones de restructuración de la compañía es mentira, sin embargo, me negué a firmar el finiquito y a firmar el cheque debido que al finiquito decía baja voluntaria.
(...)

7

VIII) Mediante oficio COPRED/CAYE/SAJ/203/2019 del 2 de abril de 2019, el COPRED hizo del conocimiento de la moral Comercializadora Pepsico México, S. de R.L. de C.V., y/o Gamesa, S. de R.L. de C.V., el inicio de la etapa de investigación dentro del expediente COPRED/CAYC/Q-102-2018; asimismo, solicitó información adicional en el que documentara y especificara lo siguiente:

- a) El procedimiento para dar de baja a un trabajador.
- b) ¿Cuántas personas fueron dadas de baja por la estructuración laboral de la compañía en agosto de 2017, fecha en la que ocurrieron los hechos? ¿Qué puestos desempeñaban?
- c) Indique si es verdad la existencia de la realización de "exámenes médicos periódicos" realizado a los operadores de la empresa.
- d) Informe la política de la empresa en cuanto a la protección y cuidados en materia de medicina laboral que realiza a las y los operadores.

IX) En respuesta al requerimiento de información formulado por este Consejo a la moral presunta responsable citada en el numeral precedente, por medio de escrito de fecha 29 de abril de 2019, el apoderado de la sociedad Comercializadora Pepsico México, S. de R.L. de C.V., en lo esencial expuso:

(...)

Por lo que hace a los incisos a), b), c) y d) de dicho requerimiento, es importante señalar a ese H. Consejo que mi representada Comercializadora Pepsico México, S. de R.L. de C.V., señala



BAJO PROTESTA DE DECIR VERDAD que no cuenta con esa información, en virtud de que mi representada Comercializadora Pepsico México, S. de R.L. de C.V., no tiene ninguna relación laboral con el señor [REDACTED]; es decir, que la relación laboral personal directa y subordinada fue única y exclusivamente entre el señor [REDACTED] y la diversa Gamesa S. de R.L. de C.V., hecho que se acredita con la Constancia de Situación Fiscal de la sociedad Comercializadora Pepsico México, S. de R.L. de C.V. (...)

Por lo que con fundamento en lo dispuesto por el artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo, se desprende que mi representada Comercializadora Pepsico, S. de R.L. de C.V. se encuentra material y jurídicamente imposibilitada para ofrecer dicha información.

No omito mencionar a este H. Consejo, que la sociedad Comercializadora Pepsico, S. de R.L. de C.V. dio contestación a la presente queja de manera cautelar, en atención al principio general de buena fe, (...)

Por otra parte, debe señalarse a esa distinguida autoridad que tanto mi representada, como la diversa Gamesa, S. de R.L. de C.V. deberán ser absueltas por los presuntos actos de discriminación que se intenta atribuir, arbitrariamente, en su contra. Esto, en atención a las siguientes consideraciones:

(i) Con independencia de las facultades de investigación que la ley le otorga a ese H. Consejo, corresponde a las partes la carga de la prueba de los hechos constitutivos de sus pretensiones en términos de lo que disponen los artículos 281 y 483 del Código de Procedimientos Civiles para la Ciudad de México, de aplicación supletoria a la materia; donde el ahora Quejoso, NO EXHIBE PRUEBA ALGUNA QUE DEMUESTRE QUE EN LA ESPECIE MI REPRESENTADA EJECUTARA ACTOS DE DISCRIMINACIÓN CONTRA SU PERSONA.

Lo anterior es relevante, pues incluso la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha advertido a las autoridades judiciales y jurisdiccionales sobre el fraudulento abuso de "acciones discriminatorias" iniciadas por los particulares a fin de obtener lucros que NO les corresponden, generando con ello, indebidamente, escenarios que permiten el litigio desmedido con la única finalidad de obtener indemnizaciones monetarias.

En ese sentido, es que, si el ahora Quejoso NO tiene prueba alguna para demostrar los extremos de sus afirmaciones, por tanto, es que deberá absolverse tanto a mi representada como a la diversa Gamesa, S. de R.L. de C.V. de los supuestos actos de discriminación que se le atribuyen; pues de lo contrario, se estaría condenando a particulares con base a simples >>presunciones<<, tergiversando con ello los fines para los cuales se ha establecido en nuestro país el derecho fundamental a la no discriminación (...)

(ii) Aunado a lo anterior, ese H. Consejo no puede pasar desapercibido el hecho de que el Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación estableció que el Principio de Presunción de Inocencia (en que se sostiene nuestro derecho acusatorio), es aplicable al procedimiento administrativo sancionador debido a su naturaleza gravosa, por la calidad de inocente de la



persona que debe reconocérsele en todo procedimiento de cuyo resultado pudiera surgir una pena o sanción cuya consecuencia procesal (. ...)

(...)

En ese sentido, es que, si en la especie no existen elementos probatorios suficientes que demuestren que en efecto, mi representada y/o la diversa Gamesa, S. de R.L. de C.V. cometieron directamente actos de discriminación (y no deducido a base de presunciones), es que se deberá absolver a las mismas de la queja que nos ocupa en atención al citado Presunción de Inocencia, en concordancia a lo dispuesto por los artículos 281 y 483 del Código de Procedimientos Civiles para la Ciudad de México.

Todo lo anterior, además, se robustece de los principios de igualdad, equidad y justicia social, mismos que deben imperar dentro de todo procedimiento administrativo en términos de que lo que dispone el artículo 9 de la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación del Distrito Federal ahora Ciudad de México (...)

(...)

x) A través de escrito de fecha 14 de mayo de 2019, el C. [REDACTED] autorizó a diversas personas para oír y recibir notificaciones en su nombre; asimismo, dio respuesta al informe rendido por el apoderado de la moral Comercializadora Pepsico México, S. de R.L. de C.V., de cuyas manifestaciones se desprende que, de manera general, hace observaciones en el sentido de que, durante el trámite del expediente de queja ante este Consejo, dicha empresa ha reconocido que tuvo una relación laboral con el peticionario; de la misma manera, que la moral Comercializadora Pepsico México, S. de R.L. de C.V. y Gamesa, S. de R.L. de C.V., se han conducido con mala fe y pretenden sorprender la buena fe de esta institución; también, presentó diversa documentación para comprobar su dicho.

xi) Mediante escrito del 24 de mayo de 2019, la moral Comercializadora Pepsico México, S. de R.L. de C.V., en general reiteró el contenido de su escrito de fecha 29 de abril, en el sentido de que no existió vínculo laboral entre dicha empresa y el peticionario C. [REDACTED]; asimismo, que debido a lo anterior, se encuentra impedida jurídicamente y materialmente ofrecer a este Consejo información o documentación relacionada con los hechos de discriminación que refiere el peticionario.

xii) Por medio del oficio COPRED/CAyE/SAJ/360/2019 de fecha 31 de mayo de 2019, el COPRED solicitó a la moral Gamesa, S. de R.L. de C.V., información adicional en el que documentara y especificara lo siguiente:

- a) El procedimiento para dar de baja a un trabajador.
- b) ¿Cuántas personas fueron dadas de baja por la estructuración laboral de la compañía en agosto de 2017, fecha en la que ocurrieron los hechos? ¿Qué puestos desempeñaban?
- c) Indique si es verdad la existencia de la realización de "exámenes médicos periódicos" realizado a los operadores de la empresa.
- d) Informe la política de la empresa en cuanto a la protección y cuidados en materia de medicina laboral que realiza a las y los operadores.



xiii) Mediante escrito recibido en este Consejo el 18 de junio de 2019, la moral Gamesa, S. de R.L. de C.V., en respuesta al oficio COPRED/CAyE/SAJ/360/2019 de fecha 31 de mayo de 2019, se negó a brindar la información.

XIV) El 11 de julio de 2019, a través del diverso COPRED/CAyE/SAJ/474/2018, el COPRED notificó a la moral Gamesa, S. de R.L. de C.V., la queja interpuesta por el C. [REDACTED], la convocó a reunión de conciliación e informó que podía presentar información previa ante el Consejo, así como la documentación que considerara pertinente, relacionados con los hechos presuntamente discriminatorios.

XV) Con fecha 18 de julio de 2019, en las oficinas de este Consejo, se llevó a cabo una reunión de conciliación entre el peticionario C. [REDACTED], acompañado del licenciado Ángel Omar Gamboa González, a quien autorizó para conocer e intervenir en el expediente de queja, y el licenciado Esteban Cardoso González, en representación de Gamesa, S. de R.L. de C.V., en compañía del licenciado Emmanuel Magaña Hernández, a quien autorizó para conocer e intervenir en el expediente en el que se actúa.

En dicha reunión el C. [REDACTED] ratificó los hechos motivo de la queja; por su parte, el representante de Comercializadora Pepsico, S. DE R.L. DE C.V. negó categóricamente los *"los supuestos actos de discriminación que aludió ante esta autoridad en fecha 20 de junio de 2018 el peticionario"*.

Debido a que las partes no llegaron a ningún acuerdo, el Coordinador de Atención y Educación del COPRED refirió que este Consejo valorará las manifestaciones para determinar lo conducente.

10

XVI) Como seguimiento a la reunión de conciliación, el día 25 de febrero de 2020 tuvo lugar otra reunión a la cual asistieron el C. [REDACTED], acompañado de las personas autorizadas para actuar en el expediente de queja, por parte de la moral Gamesa, S. de R.L. de C.V., y de Comercializadora Pepsico México, S. de R.L. de C.V..

Dicha reunión tuvo como resultado que las partes no llegaron a acuerdo alguno, por lo que el Consejo manifestó que se procede a iniciar la etapa de investigación previsto en el artículo 79 de la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México, dejando a salvo los derechos de la parte peticionaria para hacerlos valer en la vía legal que a sus intereses convenga; asimismo, que el COPRED está facultado para allegarse de elementos que considere suficientes para motivar su determinación, por lo que solicitó al apoderado legal de Gamesa, S. de R.L. de C.V., rinda un informe pormenorizado de los hechos de queja; respecto a la moral Comercializadora Pepsico México, S. de R.L. de C.V., se le refirió que de ser necesario se solicitará información adicional; asimismo, se hizo del conocimiento de las partes que durante la etapa de investigación pueden aportar toda la información que estimen necesaria para la solución del expediente de queja.

XVII) Mediante escrito del 10 de marzo de 2020 la moral Gamesa, S. de R.L. de C.V., rindió el informe que solicitó el COPRED, en el cual esencialmente manifestó lo siguiente:



GOBIERNO DE LA
CIUDAD DE MÉXICO

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

(...)

1.- En respuesta a los correlativos hechos narrados por el peticionario en fecha veinticinco de julio de dos mil dieciocho, se NIEGA y se tratan de FALSOS para todos los efectos legales que haya lugar, lo cual se precisara más adelante.

Por tanto, se NIEGA que haya terminado la relación laboral derivado de la condición de salud del peticionario.

Asimismo, se NIEGAN TODOS Y CADA UNO DE LOS SUPUESTOS ACTOS DISCRIMINATORIOS QUE SE LE IMPUTAN A MI REPRESENTADA.

(...)

Primeramente, es importante señalar a ese H. Consejo, que la relación laboral personal directa y subordinada con el peticionario fue única y exclusivamente con la sociedad GAMESA S. DE R.L. DE C.V., tal y como se acredita con todas y cada una de las constancias que integran el presente expediente administrativo, (...)

Por otra parte, debe señalarse a esa H. Autoridad Administrativa que mi representada deberá ser absuelta por los presuntos actos de discriminación que se intenta atribuir, arbitrariamente, en su contra. Esto, en atención a las siguientes consideraciones:

(i) Conforme a los hechos narrados en fecha día veinticinco de julio de dos mil dieciocho por el peticionario el C. [REDACTED], mediante el cual señaló supuestamente que la sociedad GAMESA, S. DE R.L. DE C.V. cometió supuestos actos de discriminación en su contra, lo anterior resulta del todo improcedente e ineficaz; no obstante que en la especie, mi representada no incurrió en acto alguno de discriminación, puesto que contrario a lo argüido por el peticionario, la sociedad GAMESA, S. DE R.L. DE C.V. cuenta con filosofías y valores encaminados al respeto de los derechos humanos de los trabajadores para apoyar a los principios expresados en la Carta Internacional de Derechos Humanos y la Declaración de los Principios Fundamentales y Derechos Laborales de la Organización Internacional de Trabajo, en el sentido de que nunca debe discriminar ni tratar a los empleados o a los solicitantes de empleo injustamente en cuestiones relacionadas con el reclutamiento, la contratación, la capacitación, la promoción, la compensación o cualquier otro término o condición del empleo. Sus decisiones laborales referidas a los empleados y a los solicitantes de empleo deben basarse en factores relacionados con el trabajo, sin tener en cuenta características que no se relacionan con el mismo, tales como: (i) Raza, color, origen étnico o nacionalidad, (II) Género o identidad de género, (III) Orientación sexual, (IV) Edad, (v) Religión, (vi) Discapacidad, todo lo anterior, en cumplimiento a lo establecido por los artículos 5 y 6 fracción XXXIII de la Ley Para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México, y el diverso 23 primer párrafo de la Declaración Universal sobre los Derechos Humanos, (...)

(...)

En virtud de lo anterior, es claro que mi representada en ningún momento incurrió en algún tipo de discriminación derivado de la condición de salud que padeció el peticionario, puesto que como se ha venido señalado mi representada siempre ha actuado en beneficio de los

11



derechos humanos de los trabajadores ofreciendo igualdad de oportunidades siempre con la firme intención de garantizar la integridad física y mental de todos los empleados de la sociedad GAMESA, S. DE R.L. DE C.V.

(II) Con independencia de las facultades de investigación que la ley le otorga a ese H. Consejo, corresponde a las partes la carga de la prueba de los hechos constitutivos de sus pretensiones en términos de lo que disponen los artículos 281 y 483 del Código de Procedimientos Civiles para la Ciudad de México, de aplicación supletoria a la materia: donde el peticionario, **NO EXHIBE PRUEBA ALGUNA QUE DEMUESTRE QUE EN LA ESPECIE MI RERESENTADA EJECUTARA ACTOS DE DISCRIMINACIÓN CONTRA SU PERSONA.**

Lo anterior es relevante, pues incluso la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha advertido a las autoridades administrativas y jurisdiccionales sobre el fraudulento abuso de "acciones discriminatorias" iniciadas por los particulares a fin de obtener lucros que NO les corresponden, generando con ello, indebidamente, escenarios que permiten el litigio desmedido con la única finalidad de obtener indemnizaciones monetarias.

En ese sentido, es que, si el peticionario NO tiene prueba alguna para demostrar los extremos de sus afirmaciones, por tanto, es que deberá absolverse a mi representada de los supuestos actos de discriminación que se le atribuyen; pues de lo contrario, se estaría condenando a particulares con base a simples >>presunciones<<, tergiversando con ello los fines para los cuales se ha establecido en nuestro país el derecho fundamental a la no discriminación. Todo lo anterior, se robustece de la siguiente Tesis emitida por la Suprema Corte de Justicia de la Nación:

(...)

(III) Aunado a lo anterior, ese H. Consejo no puede pasar desapercibido el hecho de que el Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación estableció que el Principio de Presunción de Inocencia (en que se sostiene nuestro derecho acusatorio), **es aplicable al procedimiento administrativo sancionador debido a su naturaleza gravosa, por la calidad de inocente de la persona que debe reconocérsele en todo procedimiento de cuyo resultado pudiera surgir una pena o sanción como consecuencia procesal** (. ...)

(...)

En ese sentido, es que si en la especie no existen elementos probatorios suficientes que demuestren que en efecto, mi representada cometió directamente actos de discriminación (y no deducido a base de presunciones), es que se deberá absolver a la sociedad GAMESA, S. DE R.L. DE C.V. de la queja que nos ocupa en atención al principio de Presunción de Inocencia, en relación con lo dispuesto por los artículos 281 y 483 del Código de Procedimientos Civiles para la Ciudad de México.

Todo lo anterior, además, se robustece de los principios de igualdad, equidad y justicia social, mismos que deben imperar dentro de todo procedimiento administrativo en términos de que lo que dispone el artículo 9 de la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación del Distrito Federal ahora 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

(...)

(IV) No omito mencionar que, los supuestos hechos constitutivos de actos de discriminación cometidos por mi representada en perjuicio del C. [REDACTED] resultan oscuros e imprecisos, puesto que el peticionario fue **TOTALMENTE OMISO** en precisar las circunstancias mínimas de tiempo, modo y lugar en que sucedieron los supuestos actos de discriminación en su contra (motivación), situación que imposibilita realizar una adecuada defensa de mi representada frente a la omisión en que incurrió el peticionario al narrar con claridad y precisión los hechos constituidos de su queja, motivo por el cual con fundamento en lo dispuesto por los artículos 64 de la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación del Distrito Federal y el diverso 72 del Código de Procedimientos Civiles de la Ciudad de México, de aplicación supletoria a la ley de la materia, solicito a ese H. Consejo **DESECHE DE PLANO LA QUEJA** planteada por el peticionario el C. [REDACTED] en contra de mi representada.

Lo anterior es procedente, puesto que el artículo 64 de la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación del Distrito Federal ahora Ciudad de México, prevé que la Autoridad Administrativa podrá prevenir al peticionario una sola vez, cuando la queja no sea clara o no pudieran deducirse los elementos que le permitan su intervención. Asimismo, aquella desechara las quejas o reclamaciones que sean notoriamente improcedentes, (...)

(...)

Es importante señalar a esa H. Coordinación que se encuentra facultada para desechar de plano las promociones o solicitudes notoriamente frívolas e improcedentes, sin necesidad de hacer saber a la otra parte, lo cual no transgrede el artículo 14 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Lo anterior es así, porque si se toma en consideración que la finalidad perseguida por el legislador ordinario en el referido artículo 72, es la observancia del principio de inmediatez procesal consagrado en el referido artículo 17 de la propia Carta Magna, evitando que cualquiera de las partes, con evidente finalidad dilatoria, formule peticiones notoriamente infundadas, a sabiendas de que no le asiste la razón legal, resulta inconcuso que no se está en el supuesto de que sea indispensable la previa audiencia del interesado ni de que se admita su promoción, por ser inútil su tramitación al carecer del derecho sujeto correspondiente, por la improcedencia misma de la petición formulada dentro del procedimiento respectivo.

Por lo anterior, con fundamento en lo dispuesto por el artículo 64 de la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación del Distrito Federal y el diverso 72 del Código de Procedimientos Civiles de la Ciudad de México, solicito a ese H. Consejo **DESECHE DE PLANO LA QUEJA** planteada por el peticionario el C. [REDACTED] en contra de mi representada, por lo motivos anteriormente expuestos.

Por otro lado, con la finalidad de acreditar las manifestaciones vertidas en el cuerpo del presente escrito, se ofrecen las siguientes:

PRUEBAS



1.- LA PRESUNCIONAL LEGAL Y HUMANA. - Misma que se ofrece con fundamento en lo dispuesto por los artículos 379, 380, 381 y demás relativos y aplicables del Código de Procedimientos Civiles para la Ciudad de México, de aplicación supletoria a la ley de la materia, habida cuenta que resulta de explorado derecho que presunción es la consecuencia que se deduce de un hecho conocido para averiguar la verdad de otro desconocido.

La presente prueba se relaciona la contestación a los hechos; además de ser idónea para acreditar las manifestaciones vertidas en el cuerpo del presente escrito. De igual manera, se relaciona con todas y cada una de las pruebas ofrecidas.

La presente prueba tiene por objeto acreditar:

I.I. Que la única y exclusiva relación laboral que tuvo el peticionario el C. [REDACTED] fue con la sociedad GAMESA, S. DE R.L. DE C.V.

I.II. Que la sociedad GAMESA, S. DE R.L. DE C.V. en ningún momento realizó algún acto de discriminación en contra del C. [REDACTED].

I.III. Que el C. [REDACTED] fue totalmente omiso en precisar las circunstancias mínimas de tiempo, modo, y lugar en que sucedieron los supuestos actos de discriminación.

I.IV. Que el C. [REDACTED], no exhibe prueba alguna que demuestre que en la especie mi representada ejecutara actos de discriminación contra su persona.

Así, la presente prueba acreditará fehacientemente que no es procedente los supuestos actos de discriminación que alude el peticionario, motivo por el cual se deberá absolver a mi representada de todo lo imputado en la presente queja.

La presunción opera, conforme a las reglas del criterio y de la lógica, cuando entre el hecho admitido, probado y el hecho a probar existe un enlace preciso y directo. Dicho enlace vincula a ambos hechos de tal manera que el conocimiento de uno lleva aparejado el del otro, como consecuencia directa y necesaria, por lo que debe ser tomada en cuenta a fin de que sean resueltos los negocios con equidad y justicia según las circunstancias, condiciones y eventualidades particulares. (...)

(...)

Así, a partir de los hechos probados y demás que se demostrarán con el desahogo de las probanzas que se ofrecen en el presente escrito es factible la realización de inferencias para el descubrimiento de la verdad.

La razón por la que la presente prueba acredita las anteriores afirmaciones consiste en que las presunciones hacen prueba valoradas conforme a las reglas de la lógica y la experiencia.



II.- INSTRUMENTAL DE ACTUACIONES. - Consistente en todo lo actuado y que se actúe en el presente juicio que favorezca a los intereses de mi representada. Esta prueba se relaciona con la contestación a los hechos imputados a mi representada en fecha veinticinco de julio de dos mil dieciocho; además de ser idónea para acreditar las manifestaciones vertidas en el cuerpo del presente escrito. De igual manera, se relaciona con todas y cada una de las pruebas ofrecidas.

La presente prueba tiene por objeto acreditar:

II.I. Que la única y exclusiva relación laboral que tuvo el peticionario C. [REDACTED] fue con la sociedad GAMESA, S. DE R.L. DE C.V.

II.II. Que la sociedad GAMESA, S. DE R.L. DE C.V. en ningún momento realizó algún acto de discriminación en contra del C. [REDACTED].

II.III. Que el C. [REDACTED] fue totalmente omiso en precisar las circunstancias mínimas de tiempo, modo, y lugar en que sucedieron los supuestos actos de discriminación.

II.IV. Que el C. [REDACTED], no exhibe prueba alguna que demuestre que en la especie mi representada ejecutara actos de discriminación contra su persona.

Así, la presente prueba acreditará fehacientemente que no es procedente los supuestos actos de discriminación que alude el peticionario, motivo por el cual se deberá absolver a mi representada de todo lo imputado en la presente queja.

La razón por la que la presente prueba acredita las anteriores afirmaciones consiste en que las actuaciones judiciales hacen prueba plena.

15

XVIII) A efecto de seguir con la documentación del expediente de queja, mediante el diverso COPRED/CAyE/SAJ/214/2022 de fecha 10 de mayo de 2022, nuevamente se requirió información a la empresa Gamesa, S. de R.L. de C.V., como se cita a continuación:

Con fundamento en los artículos 54 y 56 de la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México, y a fin de documentar y dar seguimiento al asunto, solicito nuevamente su colaboración para que informe lo siguiente:

- El procedimiento para dar de baja a un trabajador.
- Cuántas personas fueron dadas de baja por la estructuración laboral de la compañía en agosto y septiembre de 2017, ¿Qué puestos desempeñaban estas personas?
- Indique si es verdad la existencia de la realización de "exámenes médicos periódicos" realizados a los operadores de la empresa.
- Informe la política de la empresa en cuanto a la protección y cuidados en materia de medicina laboral que realiza a las y los operadores.



XIX) Por medio de escrito de fecha 02 de junio de 2022, la C. Andrea Cepeda Castillo, apoderada de la sociedad Gamesa, S. de R.L. de C.V., presentó recurso de inconformidad en contra del oficio COPRED/CAyE/SAJ/214/2022 de fecha 10 de mayo de 2022, suscrito por el Coordinador de Atención y Educación del COPRED, de conformidad con el artículo 111 de la Ley de Procedimiento Administrativo de la Ciudad de México, que dio lugar al expediente COPRED/P/RI/07/2022.

XX) En fecha 21 de marzo de 2023, el COPRED resolvió el citado recurso de inconformidad dentro del expediente COPRED/P/RI/07/2022 en los términos siguientes:

PRIMERO. Con fundamento en el artículo 126, fracción I, se **REVOCA** el auto impugnado consistente en el requerimiento de información a través del oficio COPRED/CAyE/SAJ/214/2022 de fecha 10 de mayo de 2022, suscrito por el Coordinador de Atención y Educación del Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México.

SEGUNDO. Como consecuencia de en correlación con el similar 122, fracción IV, de la Ley de Procedimiento Administrativo de la Ciudad de México, y toda vez que se ha dejado sin efectos el acto impugnado, se **SOBRESEE** el presente recurso de inconformidad.

XXI) La resolución del Recurso de Inconformidad citada en el párrafo precedente fue notificada a la moral presunta responsable Gamesa, S. de R.L. de C.V., a través del oficio COPRED/CAyE/SAJ/117/2023 de fecha 22 de marzo de 2023.

II. COMPETENCIA

Dada la naturaleza jurídica de los asuntos que por disposición legal competen al Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México, particularmente, la defensa de los derechos humanos a la igualdad y no discriminación, resultan aplicables los criterios de competencia emitidos por la máxima autoridad en el Sistema Interamericano de Derechos Humanos, como lo es la Corte Interamericana de Derechos Humanos, los cuales se describen a continuación:

I) Competencia *ratione personae*. Debido a que la generalidad de la legislación de la Ciudad de México es de observancia general, el COPRED es competente para conocer hechos presuntamente constitutivos de discriminación atribuidos a personas particulares físicas y morales con asentamiento en la Ciudad capital, así como a personas servidoras públicas de la administración pública local, cometidos en contra de las personas que habitan o transitan en la Ciudad de México, de conformidad con los artículos 33.1 de la Constitución Política de la Ciudad de México; 2, 11 fracción II, 16 fracción IX, 44 fracción I y 54 de la Ley Orgánica del Poder Ejecutivo y de la Administración Pública de la Ciudad de México, así como 1, 33 y 60 de la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México; 1, 3 y 51 del Estatuto Orgánico del COPRED, toda vez que el Consejo forma parte de la Administración Pública de la Ciudad de México y es un organismo descentralizado sectorizado a la Secretaría de Inclusión y Bienestar Social de la Ciudad de México, con personalidad jurídica y patrimonio propios; para el desarrollo de sus atribuciones, el Consejo goza de autonomía técnica y de gestión; de igual manera, para llevar a cabo los procedimientos de reclamación o queja establecidos en la Ley.



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

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

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

Por cuanto hace a las facultades de la Coordinación de Atención y Educación del COPRED, es el área de ejecución del mandado legal del Consejo, cuya actuación está sustentada, además de los artículos aplicables antes citados, en los siguientes: 38 fracción I, 45 fracción IX, 54 bis primer párrafo y 55 primer párrafo de la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México; 8 fracción I, 9 fracción I, 14 fracción V, 23 inciso a) y 24 fracciones II, III y V del Estatuto Orgánico del COPRED.

Ahora bien, del análisis de los criterios antes expuestos en materia de competencia del COPRED en relación con el caso que nos ocupa, se tiene como resultado lo siguiente:

a) Respecto a la competencia *ratione personae*, el peticionario C. [REDACTED] denunció, a petición de parte mediante comparecencia, ante este Consejo presuntos actos de discriminación en su agravio, atribuidos a la moral Comercializadora Pepsico México, S. de R.L. de C.V.



y/o Gamesa, S. de R.L. de C.V., a quien le es aplicable la legislación de la Ciudad de México, pues su domicilio se ubica en la Ciudad de México.

b) Con relación a la competencia *ratione materiae*, los hechos denunciados se refieren a la presunta violación a los derechos a la igualdad y no discriminación, cuya prohibición se encuentra prevista principalmente en los artículos 1° de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 4.C.2 de la Constitución Política Local, y 5 de la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México.

c) En cuanto a la competencia *ratione temporis*, de acuerdo con los hechos expuestos por la persona peticionaria, los hechos que atribuye a la moral Comercializadora Pepsico México, S. de R.L. de C.V. y/o Gamesa, S. de R.L. de C.V., tuvieron lugar en el mes de septiembre de 2017, motivo por el cual con fecha 21 de junio de 2018 solicitó la intervención del COPRED para investigar tales acontecimientos, lo que motivó la apertura del expediente **COPRED/CAyC/Q-102-2018**. Luego entonces, este Consejo tiene competencia para conocer el asunto de referencia toda vez que la petición fue formulada dentro del plazo que establecen los artículos 59 de la LPEDCM y 61 del Estatuto Orgánico del COPRED.

d) Por lo que se refiere a la competencia *ratione loci*, como ha quedado asentado líneas supra, los hechos denunciados por el C. [REDACTED] ocurrieron en las instalaciones del que era su centro de trabajo Comercializadora Pepsico México, S. de R. L. de C.V. y/o Gamesa, S. de R.L. de C.V., con domicilio en la Ciudad de México, por lo que surte la competencia de este Consejo para conocer el asunto.

En este tenor, el Consejo es competente para conocer, investigar y resolver los hechos que dieron origen al expediente **COPRED/CAyC/Q-102-2018**; en consecuencia, de conformidad con el artículo 82 de la Ley², en virtud de que no se logró acuerdo de conciliación entre las partes y agotada la investigación ordenada, procede al análisis de las constancias que integran el expediente de queja y determinar emitir la presente opinión jurídica con fundamento en los artículos 82, 83 y 83 bis de la Ley, así como 100 y 101 del Estatuto Orgánico del COPRED en los términos siguientes:

III. FUNDAMENTO JURÍDICO

DERECHO A LA IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN

1. A nivel internacional, el derecho a la igualdad y no discriminación, se encuentra reconocido, entre otros instrumentos internacionales, en los artículos 1, 2 y 7 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos; 2.1, 3 y 26 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos; 2.2 y 3 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales; 1 del C111 Convenio sobre la Discriminación (empleo y ocupación), de la Organización Internacional del Trabajo (OIT); 3 inciso I) y 45

² Artículo 82. Derivado del trámite de las quejas y reclamaciones, en caso de acreditarse el acto o actos discriminatorios y no se llegue a una solución a favor de la parte agraviada, se emitirá una Opinión Jurídica, la cual estará basada en las constancias que integren el expediente respectivo y en la que se determine la existencia o no de actos discriminatorios y las recomendaciones que se deban realizar para evitar su repetición.



inciso a) de la Carta de la Organización de los Estados Americanos; II de la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre; 1.1 y 24 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos; y 3 del Protocolo Adicional de la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales "Protocolo de San Salvador".

2. En relación con el marco jurídico internacional antes citado, resulta necesario mencionar que el Comité de Derechos Humanos de las Naciones Unidas ha definido la discriminación como "... toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que se basen en determinados motivos, como la raza, el color, el sexo, el idioma, la religión, la opinión política o de otra índole, el origen nacional o social, la propiedad, el nacimiento o cualquier otra condición social, y que tengan por objeto o por resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos humanos y libertades fundamentales de todas las personas".

3. Toda vez que el caso que nos ocupa está relacionado con el derecho al trabajo, reviste importancia mencionar que la OIT ha establecido que la discriminación en el empleo o y la ocupación es un fenómeno que se manifiesta en todos los entornos laborales y que no sólo atenta contra la dignidad de las personas, sino que representa costos para las empresas. Por discriminación en el empleo y la ocupación se entiende la aplicación de un trato diferenciado (una exclusión, una referencia o una distinción), basada en características personales que no son relevantes para el desempeño de un determinado trabajo³.

4. En el mismo orden es de señalar que el principio de igualdad y no discriminación guarda, en el derecho internacional de los derechos humanos, una connotación positiva en tanto trata de garantizar que todas las personas sean iguales en el goce y en el ejercicio de los derechos, mientras que en el segundo tiene un sentido negativo debido a que supone la necesidad de que las personas no sean sujetas a distinciones arbitrarias e injustas.

19

5. De la misma manera, la Corte Interamericana de Derechos Humanos (Corte IDH) ha vinculado estos dos conceptos en un principio que tiene valor jurídico de *ius cogens*:

El principio fundamental de igualdad y no discriminación forma parte del derecho internacional general en cuanto es aplicable a todo Estado, independientemente de que sea parte o no en determinado tratado internacional. En la actual etapa de la evolución del derecho internacional, el principio fundamental de igualdad y no discriminación ha ingresado en el dominio del ius cogens.

*[Asimismo,] el principio fundamental de igualdad y no discriminación, revestido de carácter imperativo, acarrea obligaciones erga omnes de protección que vinculan a todos los Estados y generan efectos con respecto a terceros, inclusive particulares.*⁴

³ Organización Internacional del Trabajo, Convenio Núm. 111, Sobre Discriminación en el empleo y ocupación.

⁴ Corte IDH, Condición Jurídica y Derechos de los Migrantes Indocumentados, Opinión Consultiva OC-18/03 del 17 de septiembre de 2003, serie A, núm. 18, párr. 173.



6. Luego entonces, se entiende como norma de *ius cogens*, que el derecho a la igualdad y no discriminación implica la existencia de obligaciones *erga omnes*, es decir, que estas obligaciones pueden ser exigibles a todos los Estados y a todas las personas.

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

8. Acorde con los instrumentos internacionales y con la legislación federal antes citadas, la Constitución Política de la Ciudad de México reconoce los derechos humanos inherentes a toda persona, de tal manera que el artículo 3° establece los principios rectores de dicha constitución, entre ellos, los siguientes: la dignidad humana, el respeto a los derechos humanos, la defensa del Estado democrático y social, el diálogo social, la cultura de la paz y la no violencia, el desarrollo económico sustentable y solidario con visión metropolitana, la más justa distribución del ingreso, la dignificación del trabajo y el salario, la erradicación de la pobreza, el respeto a la propiedad privada, la igualdad sustantiva, la no discriminación, la inclusión, la accesibilidad, el diseño universal, la preservación del equilibrio ecológico, la protección al ambiente, la protección y conservación del patrimonio cultural y natural.

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

10. En términos similares el derecho a la igualdad y no discriminación tienen sustento en los artículos 2 párrafo primero, 3 numerales 10, 11, 15, 24 y 27, 10 y 114 numeral 3, entre otros, de la Ley Constitucional de Derechos Humanos y sus Garantías de la Ciudad de México.

11. Conforme al artículo 5 de la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México:

Se prohíbe toda forma de discriminación formal o de facto, entendiendo por ésta a aquella conducta injustificada que tenga por objeto o resultado la negación, exclusión, distinción, menoscabo, impedimento o restricción de los derechos de las personas, grupos y/o comunidades, motivada por su origen étnico, nacional, lengua, género, identidad de género, expresión de rol de género, preferencia sexual u orientación sexual,



*características sexuales, edad, discapacidades, condición jurídica, social o económica, apariencia física, tono de piel, **condición de salud mental o física**, incluyendo infectocontagiosa, psíquica o cualquier otra, características genéticas, embarazo, religión, condición migratoria, de refugio, repatriación, apátrida o desplazamiento interno, solicitantes de asilo, otras personas sujetas de protección internacional y en otro contexto de movilidad humana; opiniones, identidad o afiliación política, estado civil, trabajo ejercido, por tener tatuajes, perforaciones corporales u otra alteración física, por consumir sustancias psicoactivas o cualquier otra que atente contra la dignidad humana, libre desarrollo de la personalidad o tenga por objeto anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de uno o más derechos.*

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

Asimismo, la negación de ajustes razonables proporcionales y objetivos, se considerará discriminación. (Énfasis añadido).

DERECHO AL TRABAJO

12. El derecho al trabajo es un derecho fundamental y esencial para el ejercicio de otros derechos humanos, además de constituir un derecho inherente a la dignidad humana. Es decir, toda persona tiene derecho al trabajo para vivir con dignidad, pues constituye el medio esencial para lograr la satisfacción de necesidades básicas tanto individuales como familiares y tender a mejores condiciones de vida.

21

13. En ese orden de ideas, los derechos humanos laborales están constituidos por los derechos a la seguridad social, **la permanencia en el empleo**, a ser indemnizado en caso de despido sin causa justa o legal, a un salario, a la vivienda, a la capacitación y adiestramiento, a una jornada máxima laboral, al reparto de utilidades, a la asociación profesional, a la sindicación, entre otros.

14. Por ende, este derecho está protegido, en el ámbito internacional, por los artículos 23 y 24 de la Declaración Universal de Derechos Humanos; 6 y 7 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales; 34 inciso g) y 45 inciso b) de la Carta de la Organización de los Estados Americanos; XIV y XXXVII de la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre, y 6 y 7 del Protocolo Adicional de la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales "Protocolo de San Salvador".

15. De los instrumentos internacionales mencionados, cabe citar lo que establece el artículo 45 inciso b) de la Carta de la Organización de los Estados Americanos, en el cual se lee literalmente:

b) El trabajo es un derecho y un deber social, otorga dignidad a quien lo realiza y debe prestarse en condiciones que, incluyendo un régimen de salarios justos, aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia, tanto en



*sus años de trabajo como en su vejez, **o cuando cualquier circunstancia lo prive de la posibilidad de trabajar;***

(El énfasis es nuestro).

16. En el ámbito federal, el derecho al trabajo tiene como marco jurídico los artículos 1, 5 y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, y 2 de la Ley Federal del Trabajo.

17. Para mayor comprensión del sustento jurídico del derecho humano al trabajo, conviene exponer que los artículos 5 y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos estatuyen, el primero *"A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos."*, en tanto que el segundo dice: *"Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil"*.

18. También, es de gran importancia destacar lo que se entiende por trabajo digno o decente e igualdad sustantiva de conformidad con el artículo 2, párrafo segundo, de la Ley Federal del Trabajo, el cual a la letra establece:

Se entiende por trabajo digno o decente aquél en el que se respeta plenamente la dignidad humana del trabajador; no existe discriminación por origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales o estado civil; se tiene acceso a la seguridad social y se percibe un salario remunerador; se recibe capacitación continua para el incremento de la productividad con beneficios compartidos, y se cuenta con condiciones óptimas de seguridad e higiene para prevenir riesgos de trabajo.

(...)

(Énfasis agregado).

19. Por lo que hace a la competencia de la Ciudad de México, el derecho al trabajo tiene como fundamento jurídico los artículos 3.2.a) y 10 apartado B de la Constitución Política Local; y 63 de la Ley Constitucional de Derechos Humanos y sus Garantías de la Ciudad de México.

20. Al efecto, es importante citar lo dispuesto por el artículo 10, apartado B, número 2, de la Constitución Política de la Ciudad de México, que a la letra dice:

En la Ciudad de México todas las personas gozan de los derechos humanos en materia laboral reconocidos por la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, los tratados e instrumentos internacionales, esta Constitución y las leyes que de ella emanen.

21. Asimismo, es de destacar lo previsto en el artículo 6, fracciones III y XXXIII, de la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México, mismo que en concordancia con su similar 5, protege el derecho al trabajo de las personas, por lo que considera una conducta discriminatoria:



(...)

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

(...)

XXXIII. Condicionar, limitar o restringir las oportunidades de empleo, permanencia o ascenso laborales en razón de: embarazo, discapacidad, edad en los términos de la legislación laboral vigente; por tener la calidad de persona egresada de alguna institución pública o privada de educación; por motivaciones injustificadas de salud y por antecedentes penales;

(Énfasis agregado):

22. Cabe subrayar que la protección contra la discriminación en el empleo y la ocupación es aplicable a todos los sectores del empleo y la ocupación, tanto públicos como privados, y abarca el acceso al trabajo, ya sea por cuenta propia, asalariado o en la administración pública; la seguridad y permanencia en el empleo; el acceso a la seguridad social, los servicios y prestaciones sociales, entre otras.

DERECHO A LA SALUD

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

23

24. Tal derecho tiene sustento en los artículos de los instrumentos internacionales que se mencionan: 25, 1, de la Declaración Universal de Derechos Humanos; 12 del Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales; XI de la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre, y 10 del Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (conocido como “Protocolo de San Salvador”), entre otros.

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

26. Cabe precisar que el artículo 4º párrafo cuarto de la Constitución Política federal establece que *“Toda Persona tiene derecho a la protección de la salud”*; en congruencia con lo anterior, el artículo 1º Bis de la Ley General de Salud prevé *“Se entiende por salud como*



un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades.”

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

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

DERECHO AL MÍNIMO VITAL

29. Tomando en cuenta que el derecho al trabajo es fundamental para vivir con dignidad, toda vez que constituye el medio esencial para lograr la satisfacción de necesidades básicas individuales y familiares, así como para tender a mejores condiciones de vida, está íntimamente ligado con el **derecho al mínimo vital o mínimo existencial**, entendido como *“el derecho de todo ser humano a percibir un ingreso mínimo que le permita subsistir satisfaciendo sus necesidades básicas.”*⁵

24

30. Respecto al fundamento legal del derecho al mínimo vital en derecho internacional lo constituyen, entre otros instrumentos, los artículos 22, 23 y 28 de la Declaración Universal de Derechos Humanos; 1, 2 y 5 del Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales; así como 7, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17 y 18 del Protocolo Adicional de la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales “Protocolo de San Salvador”.

31. En México el derecho al mínimo vital se encuentra implícitamente demarcado por los artículos 1º, 3º, 4º, 6º, 13, 25, 27, 31 fracción IV y 123 de la Constitución Política federal, toda vez que no contiene disposición explícita sobre ese derecho.

32. Sin embargo, es de destacar que la Constitución Política de la Ciudad de México, en su artículo 9.A.2 sobre el derecho a la vida digna, incluye el derecho al mínimo vital al establecer *“Todas las personas tienen **derecho a un mínimo vital para asegurar una vida digna** en los términos de esta Constitución.”* (Énfasis agregado). Dicha disposición la complementa el artículo 17 apartado A, numeral 1, inciso g), el cual habla de la legislación y mecanismos como programas sociales y transferencias monetarias, entre otros que se consideren necesarios, para hacer efectivo este derecho.

⁵ Soto Carrasco, José y Aguirre Hernández, Christian Norberto, (octubre de 2018-marzo de 2019). El derecho humano al mínimo vital y su aplicación al sistema jurídico-laboral mexicano. Revista de investigación en Derecho, Criminología y Consultoría Jurídica / Benemérita Universidad Autónoma de Puebla, México, 12(24), 95-109.



33. En congruencia con las normas constitucionales de referencia, los artículos 26 y 55 de la Ley Constitucional de Derechos Humanos y sus Garantías de la Ciudad de México, también son fundamento del derecho en comento, por lo que es importante citar el contenido del numeral 55, párrafo segundo, el cual a la letra establece:

El derecho a un mínimo vital tiene por objeto garantizar las condiciones materiales de una subsistencia acorde con la dignidad humana y llevar una vida libre del temor, mediante la satisfacción de niveles mínimos esenciales de los derechos a la alimentación, vestido, vivienda, trabajo, salud, transporte, educación, cultura y a un medio ambiente sano y sustentable (. ...).

(El énfasis es nuestro).

34. Por su parte, la Suprema Corte de Justicia de la Nación sostiene que el **derecho al mínimo vital** *“ha sido concebido como un derecho fundamental que se apoya en los principios del Estado social de derecho, la dignidad humana, la solidaridad y la protección de ciertos bienes constitucionales”*.⁶

35. De la misma manera, la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha emitido diversos criterios en torno al derecho al mínimo vital, entre ellos el que se cita a continuación:

MÍNIMO VITAL. CONFORME AL DERECHO CONSTITUCIONAL MEXICANO Y AL INTERNACIONAL DE LOS DERECHOS HUMANOS, SE ENCUENTRA DIRIGIDO A SALVAGUARDAR LOS DERECHOS FUNDAMENTALES DE LAS PERSONAS FÍSICAS Y NO DE LAS JURÍDICAS.

El derecho al mínimo vital se fundamenta en la dignidad humana, la solidaridad, la libertad, la igualdad material y el Estado social, al considerar que las personas, para gozar plenamente de su libertad, necesitan un mínimo de seguridad económica y de la satisfacción de sus necesidades básicas. Por ende, constituye el derecho a gozar de unas prestaciones e ingresos mínimos que aseguren a toda persona su subsistencia y un nivel de vida digno, así como la satisfacción de las necesidades básicas. Ahora bien, en el ámbito internacional podemos encontrar algunas normas que incluyen el derecho al mínimo vital, aunque no con esa denominación. Así, la Declaración Universal de los Derechos Humanos reconoce el derecho de toda persona a un nivel de vida adecuado que le asegure, a ella y a su familia, la salud y el bienestar; en especial, la alimentación, el vestido, la vivienda, la asistencia médica y los servicios sociales necesarios (artículo 25, numeral 1); de igual manera, prevé el derecho de los trabajadores a una remuneración equitativa y satisfactoria, que asegure a la persona y a su familia una existencia conforme a la dignidad humana, y que dicha remuneración debe completarse con cualquier otro medio de protección social (artículo 23, numeral 3). En el mismo contexto, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales contiene normas que en cierta medida recogen elementos de la prerrogativa indicada pues, por una parte, desarrolla el derecho de toda persona a un nivel de vida adecuado para sí y su familia, y a una mejora continua de las condiciones de existencia (artículo 11, numeral 1);

⁶ Soto Carrazco, José y Aguirre Hernández, Christian Norberto, Op. Cit.



además, establece que la remuneración de los trabajadores como mínimo debe garantizar condiciones de existencia dignas para ellos y para sus familias [artículo 7, inciso a), subinciso II)]. Por lo que hace al derecho mexicano, la Primera Sala de nuestro Máximo Tribunal Constitucional estableció, en la ejecutoria que dio origen a la tesis aislada 1a. XCVII/2007, publicada en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Tomo XXV, mayo de 2007, página 793, de rubro: "DERECHO AL MÍNIMO VITAL EN EL ORDEN CONSTITUCIONAL MEXICANO.", **que el objeto del derecho al mínimo vital abarca todas las medidas positivas o negativas imprescindibles para evitar que la persona se vea inconstitucionalmente reducida en su valor intrínseco como ser humano, por no contar con las condiciones materiales que le permitan llevar una existencia digna. De lo anterior se sigue que el derecho al mínimo vital: I. Deriva del principio de dignidad humana, en concordancia con los derechos fundamentales a la vida, a la integridad personal y a la igualdad, en la modalidad de decisiones de protección especial a personas en situación de necesidad manifiesta; II. Está dirigido a los individuos en su carácter de personas físicas; III. Es un derecho fundamental no consagrado expresamente en la Carta Magna, pero que se colige a partir de la interpretación sistemática de los derechos fundamentales consagrados en sus artículos 1o., 3o., 4o., 6o., 13, 25, 27, 31, fracción IV y 123 y de los derechos a la vida, a la integridad física, a la igualdad, a la salud, al trabajo y a la seguridad social, entre otros, a través del cual se garantizan los requerimientos básicos indispensables para asegurar una subsistencia digna del individuo y su familia, no solamente en lo relativo a alimentación y vestuario, sino también en lo referente a salud, educación, vivienda, seguridad social y medio ambiente; y, IV. No puede entenderse como una protección económica únicamente, sino como una tutela vinculada con la dignidad de la persona, la integridad física, la vida y la protección de la familia. Por tanto, conforme al derecho constitucional mexicano y al internacional de los derechos humanos, el derecho al mínimo vital está dirigido a salvaguardar los derechos fundamentales de las personas físicas y no de las jurídicas⁷.**

26

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

IV. HIPÓTESIS DE INVESTIGACIÓN

37. Partiendo de los principios plasmados en la normatividad citada en el apartado anterior, particularmente en los artículos 1º, párrafo quinto, de la Constitución Política de los Estados Unidos

⁷ MÍNIMO VITAL. CONFORME AL DERECHO CONSTITUCIONAL MEXICANO Y AL INTERNACIONAL DE LOS DERECHOS HUMANOS, SE ENCUENTRA DIRIGIDO A SALVAGUARDAR LOS DERECHOS FUNDAMENTALES DE LAS PERSONAS FÍSICAS Y NO DE LAS JURÍDICAS. Noveno Tribunal Colegiado en materia Administrativa del Primer Circuito. Décima Época, registro 2011316, Tribunales Colegiados de Circuito, Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Libro 28, marzo de 2016, tomo II, Materia Constitucional, Tesis: I.9o.A.1 CS (10a.), página: 1738. Amparo directo 261/2015. Astro Gas, S.A. de C.V. 13 de agosto de 2015. Unanimidad de votos. Ponente: Edwin Noé García Baeza. Secretario: Daniel Horacio Acevedo Robledo.



Mexicanos, 4.C.2. de la Constitución Política de la Ciudad de México y 5 de la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México, existe discriminación cuando se efectúa un trato desigual, no razonable o no justificado o cualquier acción con la intención de menoscabar los derechos de las personas, motivado fundamentalmente por las características personales de las que un individuo no puede desvincularse.

38. En ese orden de ideas, nos encontramos ante un caso de discriminación cuando el trato desigual que se otorga a alguien por cierta característica específica tiene como objeto o consecuencia limitar, anular, restringir o vulnerar alguno de los derechos fundamentales de la persona. Es decir, estamos frente a un acto de discriminación con significado jurídico cuando:

1. **Se comete una conducta como la negación, la exclusión, la distinción, el menoscabo, el impedimento, la restricción, o bien un trato diferente sin justificación.**
2. **Esta conducta está motivada por una condición específica de la persona como el sexo, el género, la raza, el origen social, la preferencia sexual, discapacidad u otras condiciones sociales.**
3. **El resultado de dicha conducta es la limitación, negación o el impedimento de alguno de los derechos fundamentales de la persona.**

39. Por ende, a partir de los hechos descritos por la persona peticionaria se formula una hipótesis de investigación dentro de los límites que este Consejo tiene en razón de la persona, materia, temporalidad y territorialidad, por lo que los hechos se analizan desde la perspectiva de la competencia de este Consejo, es decir, los derechos humanos a la igualdad y no discriminación, a efecto de precisar si existen o no conductas discriminatorias que hayan tenido como consecuencia la afectación del derecho al trabajo de la persona presunta víctima.

40. En ese orden de ideas, la hipótesis de investigación del presente documento consiste en determinar si la existen acciones y/o conductas injustificadas relacionadas con un motivo prohibido por la ley, es decir, un nexo causal que haya motivado esas acciones y/o conductas por parte de la persona moral Comercializadora Pepsico México, S. de R.L. de C.V., y/o Gamesa, S. de R.L. de C.V., y que sean contrarias a la ley y que afecten sus derechos humanos.

41. Concretamente se busca saber si la terminación del vínculo que el peticionario tenía con su empleadora tiene un origen discriminatorio. Debe aclararse que no es el objetivo determinar si esta separación cumple con las disposiciones de la ley federal del trabajo, pues no es esa la competencia de este Consejo. Ni determinará qué tipo de relación existe entre las partes, pues puede haber violaciones a los derechos laborales que no sean discriminatorias y actos discriminatorios que no violenten lo establecido por la Ley Federal del Trabajo se está en búsqueda de 3 elementos básicos, si hubo un trato injustificado, si ese trato afectó un derecho del peticionario y si el motivo de ese trato injustificado es alguno de los que la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México señala, en este caso la condición de salud.



V. CONSIDERACIONES Y ANALISIS

Respecto de la posición de las empresas y la participación de Comercializadora PepsiCo México, S. De R.L. de C.V.

42. Previo al análisis de los hechos y evidencia que obra en el expediente es imprescindible establecer con claridad que este Consejo tiene como objeto generar cambios culturales a partir de su intervención, en ese orden de ideas, es que se consideró citar a quien se identificó como Comercializador PepsiCo México, S de R.L. de C.V. , no porque se haya señalado una participación directa en los hechos, sino como empresa que tiene una responsabilidad por estar a cargo de todo un grupo al que pertenece la empresa señalada como responsable en este caso Gamesa, la intención fue en primer término hacer del conocimiento y solicitar su colaboración para poder identificar y en su caso prevenir situaciones discriminatorias que pudieran ocurrir en las empresas que forman parte del grupo.

43. Cabe señalar que la pertenencia de Gamesa a PepsiCo es un hecho público que puede verificarse desde los mismos empaques de los productos de la peticionaria y si bien se trata de dos entidades distintas, debe de considerarse que Comercializadora PepsiCo tiene a juicio de este Consejo una injerencia clara en los principios y políticas que rigen el comportamiento de las empresas que forman parte de la unidad económica. Ahora bien, debe de tenerse claro que este Consejo no determina qué tipo de vinculación tiene el peticionario con la empresa, pues esto corresponde a las autoridades laborales. Sin embargo, si se espera de las empresas de esa magnitud que tengan políticas claras en contra de la discriminación y que atiendan una posible denuncia de discriminación al menos para saber qué es lo que pasó y en qué medida pueden evitar que esto se reproduzca en otros espacios de la unidad económica.

Con el objeto de allegarse de mayor información sobre la empresa, en el año 2021 este Consejo buscó la información pública respecto al nombre correcto de la empresa y posibles domicilios para realizar la notificación. Al revisar el portal de internet <https://www.gamesa.com.mx/>, confirmamos que efectivamente en la parte baja del portal se encontraba el logo de PepsiCo y el nombre de "Comercializadora PepsiCo México, S. de R. L. de C.V.", asimismo, al revisar dicho portal el Aviso de Privacidad refiere lo siguiente:



GOBIERNO DE LA
CIUDAD DE MÉXICO

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

AVISO DE PRIVACIDAD

En atención a las disposiciones contenidas en la Ley Federal de Protección de Datos Personales en Posesión de los Particulares, su Reglamento y los Lineamientos del Aviso de Privacidad ("Ley") vigentes en México, le informamos que este Aviso de Privacidad de Datos Personales ("Aviso") describe de qué manera COMERCIALIZADORA PEPISCO MEXICO S. DE R.L. DE C.V., (en adelante CPM) dará tratamiento a sus datos personales.

Se informa al USUARIO que el PORTAL (en adelante PORTAL) www.gamesa.com.mx o sub-dominios (indistintamente) es un sitio web en Internet en el que LOS USUARIOS pueden encontrar contenidos y servicios.

CPM se reserva la facultad de efectuar, en cualquier momento y sin necesidad de previo aviso, modificaciones respecto a la presentación y configuración al PORTAL así como de los contenidos y servicios presentados en el mismo. Las informaciones, conceptos y opiniones emitidas en este PORTAL no necesariamente reflejan la posición de CPM o cualquiera de sus empresas subsidiarias, matrices o relacionadas y sus empleados, oficiales, directores, accionistas, licenciarios y concesionarios (en conjunto, CPM y RELACIONADOS). Por esta razón, CPM no se hace responsable por ninguna de las informaciones, opiniones y conceptos que se emitan en este PORTAL.

Tanto el acceso a este PORTAL como el uso que pueda hacerse de la información contenida en el mismo son de la exclusiva responsabilidad de quien los realiza (en adelante EL USUARIO o LOS USUARIOS).

CPM no responderá de los daños o perjuicios derivados del mal funcionamiento de los servicios alojados en el PORTAL que se basen en causas de cualquier naturaleza.

El uso por parte de LOS USUARIOS de los servicios incluidos en el PORTAL, deberá realizarse siempre con base a los Términos y Condiciones previstas para tal efecto.

Para proporcionar la información contenida en el PORTAL, CPM ha contratado terceros que realicen los estudios e investigaciones que consideren pertinentes.

CPM advierte que al no ser de su titularidad ni desarrollo toda la información contenida en el PORTAL, algunos de los textos, gráficos, vínculos y/o el contenido de algunos artículos incluidos en el mismo podrían no ser veraces o no estar actualizados. Por dicha razón, CPM no responderá de los errores u omisiones relativos a la información que sus proveedores han preparado para dicha empresa ni tampoco de los daños o perjuicios que se pudieran llegar a ocasionar como resultado del uso de dicha información comprometiéndose respecto al resto de la información a realizar sus mejores esfuerzos para que los titulares de la misma procedan a su actualización periódica o, en su caso, corrección.

Las eventuales referencias que se hagan en el PORTAL o sub-dominios a cualquier producto, servicio, proceso, enlace, hipertexto o cualquier otra información en la que se utilicen los signos distintivos y/o dominios, el nombre comercial o el nombre del fabricante, suministrador, etc., que sean titularidad de terceros no constituirán ni implicarán respaldo, patrocinio o recomendación alguna por parte de CPM y en ningún caso CPM se asigna propiedad ni responsabilidad sobre los mismos.

Por lo tanto cualquier acto relacionado con los bienes y/o servicios que en este PORTAL se mencionan es total responsabilidad de los respectivos proveedores del bien y/o servicio.

Las críticas y/o sugerencias que aparecen en este PORTAL sobre diversos bienes y/o servicios no le implican ninguna responsabilidad a CPM y RELACIONADOS por lo que el uso de los bienes y/o servicios contenidos en el PORTAL o la realización de las acciones previstas en éste son bajo la total responsabilidad de EL USUARIO.

Los derechos de propiedad intelectual sobre el PORTAL o sub-dominios son titularidad de CPM. El uso de cualquiera de los contenidos del PORTAL no constituirá en ningún momento una autorización ni licencia tácita o explícita para usar la propiedad intelectual propiedad de CPM o de la cual ésta es usuaria autorizada, por lo que su reproducción parcial o total no está permitida.

29

Este primer aviso de privacidad estaba vigente al 17 de junio de 2021

Al continuar revisando el portal de <https://www.gamesa.com.mx/>, existía un apartado llamado "Historia", en el cual especifica que "Gamesa" a partir de 1990 forma parte de Pepsico:



GOBIERNO DE LA
CIUDAD DE MÉXICO

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

The screenshot shows the Gamesa website with a navigation bar (Marcas, Historia, Compromiso, Contacto) and a main section titled 'GAMESA TRASPASA FRONTERAS FORMANDO PARTE DE PEPSICO'. Below this is a timeline with markers for 1948, 1978, 1990, HOY, and 1921. Two product boxes are featured: 'Nuevas Galletas Mega Chokis' and 'Polvorones Panadería Gamesa'. The footer includes links for Aviso, Aviso importante, Términos y condiciones generales, Aviso de privacidad, Bolsa de trabajo, and T&C La Cúmbia de la Lata, along with the Pepsico logo.

En razón de lo anterior y considerando que el Consejo es un organismo de buena fe, y con el objetivo de no dejar en estado de indefensión al peticionario, pero también para hacer del conocimiento a Comercializadora Pepsico México, S de R.L. de una posible práctica discriminatoria en una empresa que forma parte de dicho grupo, este Consejo determinó citar a ambas empresas a la reunión conciliatoria prevista para el próximo **01 de agosto de 2018**, notificando en el espacio donde ocurrieron los hechos, siendo Centro de Distribución de Gamesa, S. de R.L. de C.V., la cual se ubica en Av. de los Ángeles N° 185-A, Colonia San Martín Xochinahuac, C.P. 02120, Ciudad de México.

Si bien se realizó la notificación en el domicilio que el peticionario señaló como perteneciente a Gamesa, S. de R.L. A la reunión de conciliación compareció un representante legal de Comercializadora Pepsico México, S de R.L. de C.V., como ya se ha mencionado, este Consejo es un ente público de buena fe y consideró que la comparecencia de dicho representante obedecía a un legítimo interés de la empresa por conocer de los hechos y en su caso poder aportar sus buenos oficios en la resolución del conflicto. Por otra parte debe de señalarse que dicha citación fue para una reunión de conciliación sin que existiera en ese momento una investigación formal para ninguna de las empresas involucradas en el expediente de queja.



GOBIERNO DE LA
CIUDAD DE MÉXICO

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

Como resultado de la falta de conciliación de las partes en el expediente este Consejo determinó iniciar la investigación dentro del expediente de queja COPRED/CAyC/Q-102-2018 solicitando tanto a Comercializadora Pepsico México, S. de R.L. de C.V. como a Gamesa, S de R.L. de C.V. un informe.

Ante tal requerimiento Gamesa se negó a responder al alegar que no había sido citada, meses después se ganó un Amparo en la que la justicia federal dio la razón a este consejo, a pesar de ello, en una segunda solicitud de información de nueva cuenta la empresa manifestó su negativa a brindar información, resolviendo este consejo el recurso de inconformidad presentado por la empresa dando de baja el requerimiento y ordenando la determinación del expediente, en el entendido de que las partes tienen a su cargo presentar la información que sustente su dicho.

Previo a la emisión de la presente opinión jurídica, este consejo de nueva cuenta verificó la información de la empresa identificada como Gamesa, encontrando cambios sustanciales en su página (<https://gamesa.com.mx> pues de entrada nos remite a otra página <https://joyapp.mx/inicio> que corresponde a una aplicación llamada "joy" y en la que se señala como responsable del tratamiento de datos a COMERCIALIZADORA PESPSICO, S. DE R.L. DE C.V. (EN ADELANTE CPM). Debe señalarse además que existe una página de internet con la siguiente dirección gamesacookies.com aparentemente corresponde a una empresa con el nombre de GAMESA con el mismo logo e historia que la empresa en México y que es propiedad de Corporativo Internacional mexicano, subsidiario de PepsiCo, Inc.

Es indispensable establecer la responsabilidad de las empresas denunciadas en el presente expediente, pues resulta indubitable que existe una unidad económica de la que forman parte las empresas señaladas. En ese orden de ideas es que este Consejo debe de atender un principio en cuanto al máximo eficiente de sus resoluciones y tomar en consideración que es responsabilidad de quien encabeza las operaciones de las diversas personas morales que conforman la unidad el establecer conductas claras a favor de la igualdad y en contra de la discriminación, razón por la cual se convocó a Comercializadora Pepsico, a comparecer ante esta instancia, y si bien en diversas vías se puede determinar algún otro grado de participación de CPM en los hechos investigados, se tiene a Gamesa como responsable directa de las decisiones que provocaron los hechos materia de estudio y a CPM como responsable como titular de la unidad económica.

31

Ello con base en los siguientes criterios y jurisprudencia del Poder Judicial de la Federación:

UNIDAD ECONÓMICA. LAS EMPRESAS QUE LA CONFORMAN SON RESPONSABLES SOLIDARIAS FRENTE A LOS TRABAJADORES, NO OBSTANTE NO HABERLOS CONTRATADO DIRECTAMENTE. De la interpretación conjunta de los artículos 15, fracción I y 16 de la Ley Federal del Trabajo, se advierte que el legislador atribuyó una responsabilidad solidaria a las empresas que, teniendo una personalidad jurídica propia, conforman una unidad económica, entendida ésta como un grupo societario, integrado por una sociedad madre y varias filiales controladas por aquélla; lo anterior, con el fin de evitar que al amparo de dicha figura evadan la responsabilidad que les corresponde frente a los trabajadores, en detrimento de sus derechos laborales; de ahí que, a fin de conocer la realidad económica que subyace atrás de las formas o apariencias jurídico-formales, es preciso



levantar el "velo corporativo", analizando para ello, entre otros aspectos que puedan colegirse de las constancias que obran en el juicio, su objeto, domicilio, accionistas y porcentajes de capital que poseen, habida cuenta que para el trabajador es difícil saber quién es su empleador, ante la multiplicidad de contratos que pudieran celebrar las empresas que suministran personal y la que goza directamente de él. PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIAS CIVIL Y DE TRABAJO DEL DÉCIMO SÉPTIMO CIRCUITO. Amparo directo 226/2016. Jorge Arturo Chávez Martínez. 9 de junio de 2016. Unanimidad de votos. Ponente: Manuel Armando Juárez Morales. Secretaria: María Sabrina González Lardizábal.

RESPONSABILIDAD SOLIDARIA EN MATERIA LABORAL. LA TIENEN LAS EMPRESAS QUE CONFORMAN UNA UNIDAD ECONÓMICA, AUN CUANDO OSTENTEN DENOMINACIONES DIFERENTES Y UNA DE ELLAS LA HUBIERA ASUMIDO. En la jurisprudencia 2a./J. 59/2000, visible en la página 72, Tomo XII, julio de 2000, de la Novena Época del Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, de rubro: "PLURALIDAD DE DEMANDADOS EN MATERIA LABORAL. NO BASTA QUE UNO DE ELLOS ADMITA SER EL ÚNICO PATRÓN PARA ABSOLVER AUTOMÁTICAMENTE A LOS RESTANTES, SINO QUE, ADEMÁS, DEBE HACERSE EL ESTUDIO DE LAS CONSTANCIAS PARA DECIDIR LO PROCEDENTE.", la Segunda Sala determinó que la circunstancia de que uno de los demandados en el juicio laboral asumiera la responsabilidad de la relación de trabajo era insuficiente para absolver a los restantes, ya que ello dependería del estudio pormenorizado que se hiciera respecto de quiénes eran los responsables de la relación laboral. Ahora bien, si un trabajador reclama, en forma indistinta, de dos patronales, el pago de diversas prestaciones, aduciendo que laboraba para ambas bajo el mismo horario, salario y condiciones de trabajo, pero aparece demostrado que aquéllas conforman una entidad económica única, que se manifiesta a través de diversas sociedades mercantiles, es inconcuso que la aceptación de la responsabilidad patronal de una de ellas no libera a la otra, en razón de que el carácter mancomunado y solidario no sólo implica el beneficio que acarrea el que las excepciones opuestas por uno de ellos favorezca al otro, sino también a los perjuicios económicos; además, si se toma en consideración que uno de los principios fundamentales del derecho laboral es proteger al trabajador, evitando que los patrones pretendan evadir su responsabilidad laboral apoyándose en la multiplicidad de relaciones establecidas entre las empresas -algunas de ellas, incluso, desconocidas para los empleados-; por tanto, al conformar las demandadas una sola entidad económica, aun bajo denominaciones diferentes, debe concluirse que tienen la calidad de responsables solidarias de las obligaciones laborales inherentes y deben responder por ellas. PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO DEL VIGÉSIMO CIRCUITO. Amparo directo 72/2004. Comercializadora de Tuxtla, S.A. de C.V. y otra. 17 de noviembre de 2004. Unanimidad de votos. Ponente: José Pérez Troncoso. Secretaria: Miriam Marcela Punzo Bravo. Nota: Por ejecutoria de fecha 30 de enero de 2008, la Segunda Sala declaró inexistente la contradicción de tesis 256/2007-SS en que participó el presente criterio.

Como se puede observar, los criterios transcritos, si bien se emiten en materia del trabajo, atienden una realidad actual consistente en la diversificación de personas que constituyen una sola unidad o grupo económico, y la interdependencia existente entre las mismas lo cual puede derivar en decisiones o estrategias conjuntas



Establecida la relación entre las distintas empresas señaladas y si bien puede haber todos los indicios de que se puede trazar una ruta en la que la toma de decisiones involucra incluso a Pespico, Inc. Empresa con sede en los Estados Unidos de América, lo cierto es que este Consejo determinó señalar como responsables a Gamesa, S. de R.L. de C.V, al haber cometido directamente las conductas discriminatorias y a Comercializadora Pepsico México, S. De R.L. de C.V. en cuanto a la responsable de la unidad económica y por ende encargada de la supervisión y vigilancia de que no se cometan conductas discriminatorias en las empresas del grupo.

La reiterada e injustificada negativa de Gamesa es que este Consejo ha determinado señalar a Comercializadora Pepsico como responsable al encabezar la unidad económica, pues es evidente que la disposición mostrada en un principio por la unidad económica se vio entorpecida por la falta de información, lo que reforzó la una presunción a favor de la víctima y llevó a determinar cómo discriminatorio lo que parecía un caso de mera legalidad en materia laboral.

44. Existiendo la presunción de estar frente a un acto de discriminación con implicaciones jurídicas, cuyo sustento son los artículos 1º, de acuerdo con la hipótesis formulada en el presente asunto y los fundamentos legales expuestos en el apartado correspondiente, se procede al análisis de los hechos de queja y del acervo probatorio que integran el expediente **COPRED/CAyC/Q-102-2018**, a la luz de los tres elementos que se requieren para estar frente a un acto de discriminación con implicaciones jurídicas, cuyo sustento son los artículos 1º, último párrafo, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 4.C.2. de la Constitución Política de la Ciudad de México y 5 de la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México, ello con estricto apego al artículo 81 de la misma Ley, es decir, *"... serán valoradas en su conjunto, de acuerdo con los principios de la lógica, la experiencia y la legalidad, a fin de que puedan producir convicción sobre los hechos denunciados."*

33

45. De inicio es importante reiterar que, de conformidad con el artículo 1º de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, todas las autoridades, en sus respectivos ámbitos de competencia, tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar, conforme a los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad; lo anterior, no solo en el ámbito nacional, sino también en el internacional, de los cuales una de las fuentes de mayor relevancia es el convencional del sistema interamericano de derechos humanos; en ese orden de ideas, es dable citar como apoyo la siguiente tesis jurisprudencial:

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

Del artículo 1o. de la Constitución Federal, así como de los artículos 1.1 y 63.1 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, es claro que todas las autoridades se encuentran obligadas a cumplir con el mandato constitucional y convencional de respeto y garantía -dentro de esta última se encuentra la obligación de reparar- de los derechos humanos. Así, todas las autoridades tienen que respetar los derechos humanos y, en el ámbito de su competencia, garantizar su ejercicio y reparar cuando se cometen violaciones contra estos derechos. El deber de respeto presupone



obligaciones negativas, es decir, que las autoridades no perpetren violaciones de derechos humanos; por su parte, el deber de garantía presupone obligaciones positivas, que implica que las autoridades tomen todas las medidas apropiadas para proteger y preservar los derechos humanos reconocidos a través de ese precepto constitucional. Dentro del deber de garantía se encuentran los aspectos de prevención, protección, investigación y reparación.

Amparo en revisión 476/2014. 22 de abril de 2015. Cinco votos de los Ministros Arturo Zaldívar Lelo de Larrea, José Ramón Cossío Díaz, Jorge Mario Pardo Rebolledo, Olga Sánchez Cordero de García Villegas y Alfredo Gutiérrez Ortiz Mena. Ponente: Alfredo Gutiérrez Ortiz Mena. Secretaria: Karla I. Quintana Osuna.⁸

46. En ese contexto este Consejo realizará la valoración de las pruebas que integran el expediente de queja **COPRED/CAyC/Q-102-2018**, con estricto apego a los criterios establecidos por el artículo 81 de la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México citado líneas supra, así como en los estándares en materia de derecho a la igualdad, discriminación y al trabajo, en relación con el derecho al mínimo vital, además de los criterios que resulten aplicables de la Corte Interamericana de Derechos Humanos (Corte IDH) y de la Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN).

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

48. En ese orden de ideas, cobra relevancia decir que, en materia de derechos humanos y dada la naturaleza jurídica de este Consejo como defensor de los derechos a la igualdad y no discriminación, así como otros derechos relacionados, los criterios de valoración de las pruebas son menos formales que en los procedimientos ordinarios establecidos en la legislación de la Ciudad de México; asimismo, la práctica de los tribunales internacionales e internos demuestra que la prueba directa, ya sea testimonial o documental, no es la única que puede legítimamente considerarse para fundar la sentencia, en el caso que nos ocupa la resolución, pues **la prueba circunstancial, los indicios y las presunciones**, pueden utilizarse, siempre que de ellos puedan inferirse en los hechos conclusiones consistentes sobre los hechos.⁹

49. Tomando en cuenta que el C. [REDACTED], estando activo en el ejercicio de sus actividades laborales como operador de tráiler para la empresa Gamesa, S. de R.L. de C.V., le detectaron una hernia discal entre la cuarta y quinta vertebral, lo cual hizo necesario que le practicaran una cirugía en la columna vertebral, lo que a su vez implicó que una de las recomendaciones médicas es no cargar cosas pesadas, resulta aplicable el criterio de la presunción reforzada a su favor, es decir, existe una presunción reforzada en contra de la moral señalada como responsable toda vez que el petitionerio, con el procedimiento médico que se le aplicó quedó inserto de manera parcial en una situación de vulnerabilidad, toda vez que imperaba el cumplimiento de las recomendaciones médicas para lograr

⁸ Suprema Corte de Justicia de la Nación. Tesis 1a. CCCXL/2015, Décima Época. Publicada en la Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, 13 de noviembre de 2015.

⁹ Cfr. Corte Interamericana de Derechos Humanos, Caso Velásquez Rodríguez Vs. Honduras, Sentencia de 29 de julio de 1988 (Fondo), Párrafos 128 y 130.



su total recuperación; no obstante, tales recomendaciones médicas no impedían que el peticionario pudiera llevar a cabo sus labores de operador de tráiler, tan es así que, una vez concluido el periodo de incapacidad por razones médicas, se presentó a laborar; sin embargo, unas semanas después fue privado del empleo de manera injustificada; por consiguiente, dicha circunstancia encuentra sustento en la resolución de la Corte Interamericana de Derechos Humanos en el caso Granier y otros Vs. Venezuela, en el que la Corte resalta que tratándose de la prohibición de discriminación por una de las categorías protegidas contempladas en el artículo 1.1 de la Convención, la eventual restricción de un derecho exige una fundamentación rigurosa y de mucho peso, **invirtiéndose, además, la carga de la prueba**, lo que significa que corresponde, en este caso la moral señalada como responsable, demostrar que su decisión no tenía un propósito ni un efecto discriminatorio.¹⁰ Debe destacarse además que este Consejo no es una autoridad laboral como se ha dicho en repetidas ocasiones, por lo que bastaba solamente con plantear una justificación que pudiera ser válida (sustentada por supuesto) para que este Consejo dejara de conocer el caso sin abordar si esa justificación cumple o no con las Leyes laborales, pero como se puede observar, en todo el expediente Gamesa no dice en ningún momento cual fue la causa de separación del peticionario, solo se limita a señalar que no se exhiben pruebas que confirmen el dicho del peticionario, lo cual como se podrá observar resulta falso pues existen varios elementos que fueron considerados además de la evidente falta de argumentos por parte de la empresa.

50. Por otra parte, este Consejo no pasa por alto dejar claro que, si bien es cierto, el fundamento jurídico citado en el presente documento en su mayoría se refiere al Estado mexicano, también lo es que las personas físicas y morales forman parte del Estado; esto es, la población o elemento humano del Estado se define como “el conjunto de seres humanos que habitan un territorio”; el elemento humano del Estado Mexicano se encuentra integrado por personas físicas y morales nacionales y extranjeras.¹¹ En ese orden de ideas, las disposiciones de la normativa citada en el apartado de FUNDAMENTO JURÍDICO del presente documento son aplicables a la moral Gamesa, S. de R.L. de C.V. no solo derivado de leyes de aplicación directa a la persona moral, sino que derivados de un bloque de constitucionalidad, entendiendo el mismo como un conjunto de normas que tienen jerarquía constitucional en el ordenamiento jurídico y que no se refiere únicamente a nuestra Carta Magna sino a todos los tratados firmado y ratificados por México que son Ley Suprema de la Unión.

35

51. Para entrar al análisis de los elementos antes aludidos a efecto de establecer si estamos o no frente a un acto de discriminación con implicaciones jurídicas, este Consejo parte de la calificación inicial de los hechos de que existe la presunción de discriminación atribuida a la moral Gamesa, S. de R.L. de C.V., en agravio del C. [REDACTED].

52. Asimismo, este Consejo considera necesario aclarar que, de acuerdo con las constancias que obran en el expediente de queja, el COPRED dirigió a la moral Comercializadora Pepsico México, S. de R.L. de C.V., y/o Gamesa, S. de R.L. de C.V., el oficio COPRED/CAYC/SAJ/334/2018, de fecha 27 de julio de 2018, además de que sus representantes acudieron en esa calidad a dos reuniones de conciliación que se convocaron para que las partes llegaran a un acuerdo; asimismo, mediante escrito de fecha 17 de

¹⁰ Cfr. Corte Interamericana de Derechos Humanos, Caso Granier y Otros (Radio Caracas Televisión) Vs. Venezuela, Sentencia de 22 de junio de 2015 (Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas), Párrafo 228.

¹¹ Disponible en <http://biblio.juridicas.unam.mx> Fecha de consulta: 28 de febrero de 2023.



agosto de 2018, se rindió un informe relacionado con los hechos de queja con la misma calidad, pues en el último párrafo de la página 7 expuso textualmente *"Por las consideraciones anteriormente expuestas, con fundamento en lo dispuesto por el artículo 63 sextus de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, de forma genérica se **NIEGAN TODOS Y CADA UNO DE LOS HECHOS, ACTOS, OMISIONES O PRÁCTICAS DISCRIMINATORIAS** que se imputan a mi representada **COMERCIALIZADORA PEPSICO MÉXICO, S. DE R.L. DE C.V. y/o GAMESA, S. DE R.L. DE C.V.**"*

53. En ese orden de ideas, no existe documentación alguna donde conste que la moral Gamesa, S. de R.L. de C.V., haya desconocido lo manifestado por el representante legal de Comercializadora Pepsico México, S. de R.L., mucho menos que se haya deslindado de tales argumentos y pruebas que ofreció, además de que las dos personas morales han tenido acceso al expediente de queja **COPRED/CAYC/Q-102-2018**, desde su apertura en este Consejo. Aunado a que no presentó en ningún momento su versión de los hechos en torno al expediente de queja, por el contrario, al requerírsele información, cuestionó las facultades de este Consejo para hacerlo, pero nunca aportó algún elemento de convicción que permitiera destruir la presunción en su contra.

54. A continuación, se hará un análisis de los elementos de la discriminación que obran en el expediente:

1. Se comete una conducta como la negación, la exclusión, la distinción, el menoscabo, el impedimento, la restricción, o bien un trato diferente sin justificación.

55. Es importante resaltar que una distinción no conlleva *per se* a la discriminación, por lo que, al respecto, la jurisprudencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos en su Opinión Consultiva OC-18/03 de 17 de septiembre de 2003. Serie A No. 18, ha establecido la diferencia entre ambos términos al referir que:

El término distinción se empleará para lo admisible, en virtud de ser razonable, proporcional y objetivo. La discriminación se utilizará para hacer referencia a lo inadmisibles, por violar los derechos humanos. Por tanto, se utilizará el término discriminación para hacer referencia a toda exclusión, restricción o privilegio que no sea objetivo y razonable, que redunde en detrimento de los derechos humanos.

56. Con base en las premisas anteriores, en el caso en particular, de acuerdo con las constancias que obran en el expediente de queja **COPRED/CAYC/Q-102-2018** el C. [REDACTED] **recibió un trato diferente sin justificación**, pues del acervo probatorio que integra el expediente de queja se desprende de la constancia de su comparecencia ante este Consejo, entre otras cosas, *"El 1 de septiembre de 2017, [el peticionario] se presentó de manera normal a su trabajo, cumpliendo con la entrega de un pedido que le fue solicitado por uno de sus compañeros; sin embargo, al regresar a la planta de Azcapotzalco, siendo las 08:10 horas aproximadamente, el señor Israel Peña, encargado de recursos humanos le indicó 'Adrián me da mucha pena informarte que estás despedido, lamentablemente por la situación que tienes de tu operación, ya no es posible tenerte aquí, nos causas muchos conflictos, así que por favor vete', (...)"* A efecto de desvirtuar el dicho del peticionario, la moral Gamesa, S. de R.L. de C.V., entre otras cosas, expuso *"(...) se NIEGA que haya terminado la relación laboral derivado de la condición de salud del peticionario."*



57. Lo anterior genera una presunción a favor de el peticionario y si bien se toman en consideración los argumentos de las empresas señaladas como responsables que en su informe de fecha 10 de marzo de 2020 señala que niega haber cometido alguna conducta discriminatoria, sin embargo su argumentación se limita a señalar que el peticionario *"no exhibe prueba alguna que demuestre que en la especie mi representada ejecutara actos de discriminación contra su persona"* y que el peticionario es omiso en precisar circunstancias mínimas de tiempo, modo y lugar en que sucedieron los supuestos actos de discriminación.

58. Al respecto debe decirse que los argumentos de la responsable no pueden ser considerados como válidos, pues la narrativa de el peticionario es consistente en cuanto a que el día primero de septiembre se le indicó que estaba despedido con motivo de su condición de salud (su operación de la espalda), la narrativa contiene los elementos mínimos que requiere este Consejo para que se genere esta presunción, misma que debe combatir la empresa señalada como responsable no solo negando los hechos, sino acreditando en su caso cuál fue la causa o qué sucedió en su relación con el peticionario. Esto no sucedió, la empresa se limitó a decir que este Consejo debía desechar la queja por una presunta falta de claridad. Sin embargo, como ya se mencionó, este Consejo encontró elementos suficientes para iniciar un expediente, generar un espacio conciliatorio y por último determinar la investigación de los hechos.

59. En el mismo orden, en el informe que rindió ante el COPRED de fecha 17 de agosto de 2018 Pepsico negó los hechos que le atribuye el peticionario y manifestó que *"[e]l proceso de terminación laboral fue determinado por cuestiones de reestructuración laboral de la compañía, motivos completamente ajenos e independientes a la condición médica del C. [REDACTED]. De acuerdo con lo anterior, y conforme a las estrictas políticas internas de la compañía, se llevó a cabo un proceso de liquidación conforme a lo estipulado por la Ley Federal del Trabajo, en el cual se le ofreció su finiquito, mismo que se negó a firmar."* Asimismo, la moral presunta responsable expuso *"Contrario a la narración de hechos del peticionario, lo que en realidad ocurrió, es que al C. [REDACTED] se le explicó que el motivo de su baja era por cuestiones de reestructuración de la compañía y se le explicó detalladamente la documentación y cantidades que se le otorgarían derivado de esta terminación laboral, sin embargo, se negó a firmar el finiquito y a recibir el cheque correspondiente."* De la misma manera presentó copia del expediente que contiene diversa documentación relacionada con el despido del peticionario.

60. Sin embargo, con el fin de que este Consejo contara con información suficiente para generar convicción sobre la existencia o no de actos discriminatorios, solicitó a las personas morales Comercializadora PepsiCo México, S. de R.L. de C.V., y Gamesa, S. de R.L. de C.V., informaran lo siguiente:

- a) El procedimiento para dar de baja a un trabajador.
- b) ¿Cuántas personas fueron dadas de baja por la estructuración laboral de la compañía en agosto de 2017, fecha en la que ocurrieron los hechos? ¿Qué puestos desempeñaban?
- c) Indique si es verdad la existencia de la realización de "exámenes médicos periódicos" realizado a los operadores de la empresa.



- d) Informe la política de la empresa en cuanto a la protección y cuidados en materia de medicina laboral que realiza a las y los operadores.

61. En respuesta a la citada petición, tanto Comercializadora Pepsico México, S. de R.L. de C.V., como Gamesa, S. de R.L. de C.V., fueron omisos en proporcionar la información; la primera moral argumentó en la parte conducente *"Por lo que hace a los incisos a), b), c) y d) de dicho requerimiento, es importante señalar a ese H. Consejo que mi representada Comercializadora Pepsico México, S. de R.L. de C.V., señala BAJO PROTESTA DE DECIR VERDAD que no cuenta con esa información, en virtud de que mi representada Comercializadora Pepsico México, S. de R.L. de C.V., no tiene ninguna relación laboral con el señor [REDACTED] (...)"*; por su parte, la segunda moral refirió *"Por lo que hace a los incisos a), b), c) y d) de dicho requerimiento, es importante señalar a ese H. Consejo que mi representada GAMESA, S. DE R.L. DE C.V., se encuentra impedida material y jurídicamente para ofrecer y señalar la documentación requerida."*

62. Con relación a la citada petición, cabe señalar que probablemente con la respuesta a dichos cuestionamientos este Consejo contaría con elementos de convicción de que, en efecto, la terminación de la relación laboral entre la moral presunta responsable y el peticionario fue estrictamente laboral; sin embargo, contrario a ello, además de negar la información, la moral Gamesa, S. de R.L. de C.V., presentó un juicio de amparo pretendiendo la reposición del procedimiento, y frente a un segundo requerimiento de fecha 10 de mayo de 2022, interpuso recurso de inconformidad en contra del citado requerimiento de información, sin que entregara la información requerida. Cabe señalar que el recurso de inconformidad al que se hace referencia determinó que se diera de baja la solicitud, en el entendido de que correspondería a la empresa destruir la presunción que obra en su contra o en su caso dar la versión de los hechos con relación a la separación del cargo del peticionario. Sin embargo, de nueva cuenta debe señalarse que no hubo el más mínimo pronunciamiento con relación al presunto despido del peticionario, quien por el contrario exhibió comprobantes médicos que acreditaron su padecimiento, acreditó haber trabajado para Gamesa y tiene a su favor una presunción reforzada por estos elementos acompañada por una ausencia de argumentación de su contraparte.

de tal manera que, ante tal omisión, no se cuenta con elemento alguno que destruya la presunción a favor del peticionario con excepción de el dicho de la empresa que no se ha visto sustentado con ningún elemento de convicción, cabe destacar que en su escrito de inconformidad la empresa cuestiona la facultad del personal del COPRED para requerir la información, sin embargo, no toma en consideración que la carga de la prueba se encontraba bajo su responsabilidad en el momento en el que afirmaron que la salida de [REDACTED] de la empresa obedecía a una reestructuración. Cualquier elemento de convicción al respecto hubiera podido ser considerado a su favor, y este Consejo atendiendo a su mandato de investigar para conocer la verdad de los hechos le solicito las pruebas de manera oficiosa, a pesar de ese requerimiento no presentó elemento alguno que permita destruir la presunción a favor del peticionario, razón entre otras por la cual se determina la existencia de la discriminación.



63. Esto no es menor cabe señalar que es la empresa la que señaló que el motivo de los hechos denunciados es una reestructuración, sin embargo, en ningún momento presenta pruebas que acrediten su dicho, por el contrario, cuando fue requerido para probarlo, se negó a presentar evidencia alguna por lo que evidentemente prevalece la hipótesis de que la moral Gamesa, S. de R.L. de C.V., privó al peticionario del empleo que ejercía en esa empresa de manera injustificada, lo cual se traduce en un trato diferenciado sin justificación y al no aportar elemento de convicción, dicha presunción se amplía en torno al motivo de despido que es su condición de salud.

64. Si bien es cierto la moral Comercializadora Pepsico México, S. de R.L. de C.V., y/o Gamesa, S. de R.L. de C.V., aportó pruebas para justificar que el despido del C. [REDACTED] fue de carácter laboral y no por discriminación, las mismas no fueron sustentadas por Gamesa quién no aportó pruebas para desvirtuar el hecho de que el peticionario recibió un trato diferenciado sin justificación, pues de las documentales que presentó no se deriva que el C. [REDACTED] haya recibido un trato igual que otros trabajadores de la empresa, en el entendido de que su despido se debió a cuestiones de reestructura de la compañía.

65. Contrario a los argumentos y pruebas aportadas por la moral Comercializadora Pepsico México, S. de R.L. de C.V., y/o Gamesa, S. de R.L. de C.V., como se desprende del acervo probatorio que integra el expediente de queja, el C. [REDACTED] fue despedido un mes y medio después de haberse reincorporado a sus actividades como operador de tráiler, tras haber terminado la incapacidad médica que le dio personal médico debido al procedimiento médico que se le practicó derivado de que le detectaron una hernia discal entre la cuarta y quinta vertebral; esto es, el peticionario fue privado del puesto de trabajo que venía ejerciendo como operador de tráiler después de haber concluido su periodo de incapacidad por razones de salud.

39

66. En relación con lo anterior, de las constancias que obran en el expediente de queja se sigue que la moral Comercializadora Pepsico México, S. de R.L. de C.V., y/o Gamesa, S. de R.L. de C.V., privó de la fuente de trabajo que tenía el C. [REDACTED], en el contexto de que al peticionario le detectaron una hernia discal entre la cuarta y quinta vertebral, razón por la cual le practicaron una cirugía en su columna vertebral, con tiempo de recuperación médica, así como las recomendaciones médicas, siendo una de ellas no cargar cosas pesadas; por ende, este Consejo considera que tales circunstancias llevan a la convicción de que la moral Comercializadora Pepsico México, S. de R.L. de C.V., y/o Gamesa, S. de R.L. de C.V., dio un trato diferenciado al C. [REDACTED], al despedirlo de su empleo de manera injustificada.

67. Específicamente respecto del elemento que se analiza, es importante mencionar que de la lectura del informe de fecha 10 de marzo de 2020 rendido ante este Consejo por la moral Gamesa, S. de R.L. de C.V., se desprende que en general niega los hechos que le atribuye el C. [REDACTED], que la empresa respeta los derechos humanos de sus trabajadores, que no discrimina, que la carga de la prueba la tienen ambas partes y solicita que este Consejo deseche de plano la queja; sin embargo, no aporta argumentos ni pruebas en torno a las razones por las cuales considera que al peticionario no se le dio un trato diferenciado, mucho menos para establecer que el proceder de la moral está debidamente justificado; por tanto, no existen elementos de prueba



que desvirtúen la hipótesis de que el C. [REDACTED] recibió un trato diferenciado sin justificación al despedirlo del empleo que ejercía en la moral Gamesa, S. de R.L. de C.V.

68. Lo anterior se robustece con el dicho del peticionario en comparecencia de fecha 3 de septiembre de 2018 ante este Consejo, en cuya constancia quedó asentado lo siguiente:

"(...) los hechos expuestos por el representante legal no son ciertos, debido a que existe contradicción al presentar un finiquito en el que se alcanza a leer "haber renunciado voluntariamente", cuando expresan que fue despedido por "recorte de personal"; asimismo, hace entrega de la impresión de 6 capturas de pantalla de la red social de Facebook oficial de la empresa PEPSICO, de fechas 17 de agosto de 2017, 23 de agosto de 2017, 23 de agosto de 2017, 26 de septiembre de 2017, 13 de octubre de 2017 y una donde se alcanzan a ver publicaciones del 7 de julio, 13 de octubre del 2017 y 22 de mayo, donde en todas ellas se aprecian vacantes para ingresar a laborar en la empresa mencionada, lo que contradice lo dicho por el representante legal en torno a haber sido separado de su fuente de trabajo derivado de un recorte en el personal de la empresa."

69. Con relación a la primera afirmación del C. [REDACTED], efectivamente, en el documento aportado por la moral Comercializadora Pepsico México, S. de R.L. de C.V., y/o Gamesa, S. de R.L. de C.V., consistente en *"Finiquito laboral emitido por Gamesa, S. de R.L. de C.V., a nombre de [REDACTED], de fecha 25 de agosto de 2017, mismo que incluye el desglose de todas las percepciones y deducciones correspondientes."*, aparecen los datos del peticionario seguido del párrafo que se transcribe textualmente *"Recibí de GAMESA, S. DE R.L. DE C.V., la cantidad de \$86,619.07 (OCHENTA Y SEIS MIL SEISCIENTOS DIECINUEVE PESOS 07/100 M.N.) por concepto de finiquito laboral después de haber renunciado voluntariamente a seguir prestando mis servicios a dicha empresa por así convenir a mis intereses (...)"* (El énfasis es nuestro).

70. Respecto a lo asentado en el *"Finiquito laboral emitido por Gamesa, S. de R.L. de C.V."*, llama la atención de este Consejo el hecho de que la empresa haya asentado el finiquito se debía a la renuncia voluntaria del C. [REDACTED], pues denota la mala fe con que se condujo la moral Gamesa para despedir al peticionario, lo que es a todas luces contrario al argumento vertido por la moral de que fue por razones de reestructuración de la compañía.

71. Luego entonces, no hay lugar a duda que la moral Gamesa, S. de R.L. de C.V., dio por terminada la relación laboral que la empresa tenía con el C. [REDACTED] de manera injustificada, pues el contenido del citado documento da cuenta de que el despido no fue por razones de reestructura de la moral presunta responsable.

72. Respecto a la segunda afirmación del peticionario en relación con las evidencias que aportó, del contenido de dichos documentos se deriva que la empresa Pepsico México, en fechas 22 de mayo (sin que se observe el año), 7 de julio, 17 y 23 de agosto, 26 de septiembre y 13 de octubre de 2017, publicó que solicitaba *"Operador de Tráiler"*, los requisitos siendo uno de ellos *"Experiencia en manejo de tráiler y camioneta"*, así como las prestaciones que ofrecía. Con relación a este punto, si bien es cierto que tanto por la moral Comercializadora Pepsico México, S. de R.L. de C.V., como Gamesa, S. de R.L. de C.V.,



hicieron la aclaración de que el peticionario mantenía una relación laboral únicamente con la segunda empresa mencionada, también lo es que en la página de internet de PepsiCo México¹², particularmente en la sección denominada “ACERCA DE NOSOTROS”, expresa textualmente la relación que tienen ambas personas morales “PepsiCo México es una de las compañías de productos de consumo más importantes del país. Nuestra cartera de productos, que incluye **22 de las marcas más emblemáticas del mundo**, como Sabritas, Gamesa, Quaker, Pepsi, Gatorade y Sonrics, **forma parte de los hogares mexicanos desde hace más de 116 años.**” (El subrayado es nuestro). Por consiguiente, tales publicaciones dan cuenta de que la moral Gamesa, S. de R.L. de C.V., dio por terminada de forma injustificada la relación laboral que tenía con el C. [REDACTED].

73. Al efecto cabe mencionar que, como lo ha manifestado el COPRED en repetidas ocasiones, ante un hecho de presunta violación a los derechos de igualdad y no discriminación, tiene la obligación de aplicar los más altos estándares de protección atendiendo a los mandatos constitucional e internacional de la materia, por lo que en el presente caso resulta necesario tomar en cuenta los factores contextuales y estructurales, respecto de lo cual es dable citar de apoyo el criterio emitido por la Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, visible en la Décima Época, Materia Constitucional, septiembre 2018, tomo I, página 841, de la Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, libro 58, con texto y rubro:

DISCRIMINACIÓN INDIRECTA O NO EXPLÍCITA. SU DETERMINACIÓN REQUIERE EL ANÁLISIS DE FACTORES CONTEXTUALES Y ESTRUCTURALES.

El parámetro de regularidad constitucional del derecho a la igualdad y a la no discriminación reconoce que esta última ocurre no sólo cuando las normas, las políticas, las prácticas y los programas invocan explícitamente un factor prohibido de discriminación –categoría sospechosa–, sino también cuando éstas son aparentemente neutras, pero el resultado de su contenido o aplicación genera un impacto desproporcionado en personas o grupos en situación de desventaja histórica, sin que exista para ello una justificación objetiva y razonable. Ahora bien, para poder establecer que una norma o política pública que no contempla una distinción, restricción o exclusión explícita sí genera un efecto discriminatorio en una persona, por el lugar que ocupa en el orden social o al pertenecer a determinado grupo social –con el consecuente menoscabo o anulación del reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos o libertades fundamentales–, es necesario introducir factores contextuales o estructurales en el análisis de la discriminación, ubicándose entre estos factores las relaciones de subordinación en torno al género, la identidad sexo-genérica, la orientación sexual, la clase o la pertenencia étnica; las prácticas sociales y culturales que asignan distinto valor a ciertas actividades en tanto son realizadas por grupos históricamente desaventajados, y las condiciones socioeconómicas. Estos factores pueden condicionar que una ley o política pública –aunque se encuentre expresada en términos neutrales y sin incluir una distinción o restricción explícita basada en el sexo, el género, la orientación sexual, la raza, la pertenencia étnica, entre otros– finalmente

41

¹² Página de internet de PepsiCo México: <https://www.pepsico.com.mx/>



provoque una diferencia de trato irrazonable, injusta o injustificable de acuerdo con la situación que ocupen las personas dentro de la estructura social.
(Énfasis agregado).

74. Con base en el criterio citado, los factores contextuales y estructurales juegan un papel fundamental para establecer la existencia de una diferencia de trato irrazonable, situación que en los hechos se actualiza en el caso que nos ocupa, pues la moral Gamesa, S. de R.L. de C.V., no aportó las pruebas de las cuales se siguiera de manera categórica que no le dio un trato diferenciado sin justificación al C. [REDACTED].

75. Para este Consejo no pasa inadvertido el argumento de la moral Gamesa, S. de R.L. de C.V., que en su escrito de 29 de abril de 2019 manifiesta expresamente: ***"(...) corresponde a las partes la carga de la prueba de los hechos constitutivos de sus pretensiones en términos de lo que disponen los artículos 281 y 483 del Código de Procedimientos Civiles para la Ciudad de México, de aplicación supletoria a la materia; donde el ahora Quejoso, NO EXHIBE PRUEBA ALGUNA QUE DEMUESTRE QUE EN LA ESPECIE MI RERESENTADA EJECUTARA ACTOS DE DISCRIMINACIÓN CONTRA SU PERSONA."***

Sobre el particular, este Consejo reitera que su materia de trabajo es la protección de los derechos humanos a la igualdad y no discriminación, por lo que en este ámbito prevalece el criterio de la Corte Interamericana de Derechos Humanos, quien ha establecido que tratándose de la prohibición de discriminación por una de las categorías protegidas contempladas en el artículo 1.1 de la Convención, la eventual restricción de un derecho exige una fundamentación rigurosa y de mucho peso, **invirtiéndose, además, la carga de la prueba**, lo que significa que corresponde a la autoridad, en el caso que nos ocupa la moral Comercializadora Pepsico México, S. de R.L. de C.V., y/o Gamesa, S. de R.L. de C.V., demostrar que su decisión no tenía un propósito ni un efecto discriminatorio.

76. Sin embargo, en el presente asunto no se trata únicamente de la inversión de la carga de la prueba, pues si bien existe la afirmación de parte del peticionario de que fue despedido por su condición de salud, también existe el dicho en sentido afirmativo por parte de pepsico de que su salida obedece a cuestiones administrativas y a un recorte.

77. En ese orden de ideas, queda claro que es a la moral Gamesa, S. de R.L. de C.V., a quien le corresponde acreditar que el C. [REDACTED] no fue objeto de trato diferenciado sin justificación y que la terminación de la relación de trabajo se debió a razones eminentemente laborales, obligación que dicha sociedad no cumplió.

78. Por otra parte, el representante de la moral Comercializadora Pepsico México, S. de R.L. de C.V., y/o Gamesa, S. de R.L. de C.V., en su informe de fecha 17 de agosto de 2018, expuso que el C. [REDACTED] presentó una demanda laboral en contra de su representada, lo cual deja ver que la única determinación del peticionario es obtener una cantidad mayor a la que por Ley le correspondía. Al respecto, dejando claro que la materia laboral no es competencia de este Consejo, es de mencionar que no se puede perder de vista que todos los trabajadores tienen el derecho de ejercer las acciones legales que consideren pertinentes para hacer valer sus derechos y serán las autoridades competentes quienes resolverán lo que en derecho corresponda, por lo que el hecho de que la moral considere que al peticionario le ofreció un finiquito apegado a la Ley de la materia,



no significa que el peticionario en su calidad de trabajador de esa empresa no podía acudir ante las autoridades laborales.

79. Además, como ha quedado expuesto en el presente apartado, es evidente que la moral presunta responsable dio por terminada la relación laboral que tenía con Gamesa, S. de R.L. de C.V., de manera injustificada bajo argumentos a todas luces injustificados y, como consta en las actuaciones del expediente motivo del presente documento, probablemente fuera de la norma laboral.

80. Consecuentemente, este Consejo considera que se acredita el primer elemento necesario para estar frente a un acto de discriminación con significado jurídico, toda vez que no existen elementos de prueba fehacientes que lo desvirtúen.

2. Esta conducta está motivada por una condición específica de la persona como el sexo, el género, la raza, el origen social, la preferencia sexual, discapacidad u otras condiciones sociales.

81. Con relación al segundo elemento, es importante mencionar que las condiciones específicas de la persona se encuentran establecidas en el artículo 1º, último párrafo, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 4.C.2. de la Constitución Política de la Ciudad de México y 5 de la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México, que desde luego es mucho más amplia que las enunciadas en el título de este apartado, incluyendo la condición de salud de la persona, como es la situación en que se encuentra el C. [REDACTED].

82. Lo anterior se refuerza con los criterios emitidos por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, donde con base en la Constitución federal y los tratados internacionales de la materia, establece una amplia gama de categorías en la que puede colocarse una persona, conocidas como "categorías sospechosas"; para efectos del caso que nos ocupa, citamos el criterio siguiente:

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

Esta Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha establecido que las distinciones basadas en alguno de los criterios enunciados en el último párrafo del artículo 1o. constitucional, también conocidas como "categorías sospechosas" (el origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias sexuales, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas), requieren que el operador de la norma realice un escrutinio estricto de la medida para examinar su constitucionalidad a la luz del principio de igualdad. Al respecto, es de señalar que tanto la Constitución como los tratados internacionales en materia de derechos humanos suscritos por el Estado Mexicano,



prevén la posibilidad de otorgar un trato desigual a quienes no se encuentran en una paridad frente a los otros sujetos, si dicho trato implica una distinción justificada; pero si, por el contrario, la medida adoptada carece de razonabilidad, entonces será excluyente y, por ende, discriminatoria. Esto es, si bien la igualdad de trato implica la eliminación de distinciones o exclusiones arbitrarias prohibidas por la Constitución, lo cierto es que determinadas distinciones pueden ser favorecedoras y encontrarse justificadas, como ocurre con las acciones positivas, que buscan dar preferencia a sectores históricamente marginados y vulnerables para compensar las desventajas que sufren. De ahí que la interpretación directa del artículo 1o. constitucional, en torno al principio de igualdad, no sólo requiere una interpretación literal y extensiva, sino que, ante su lectura residual a partir del principio por persona, como aquella interpretación que sea más favorable a la persona en su protección, subyace como elemento de aquél, el de apreciación del operador cuando el sujeto implicado forma parte de una categoría sospechosa, para precisamente hacer operativa y funcional la protección al sujeto desfavorecido con un trato diferenciado; de lo contrario, esto es, partir de una lectura neutra ante supuestos que implican una condición relevante, como la presencia de categorías sospechosas, constituiría un vaciamiento de tal protección, provocando incluso un trato discriminatorio institucional, producto de una inexacta aplicación de la ley.¹³
(Énfasis agregado).

83. Atendiendo los criterios antes mencionados, es de señalar que el origen de la problemática que enfrentó el C. [REDACTED] en el que era su centro de trabajo Gamesa, S. de R.L. de C.V., tiene como origen que al peticionario le detectaron una hernia discal entre la cuarta y quinta vertebral, ante lo cual devino una cirugía en su columna vertebral, donde una las recomendaciones médicas fue no cargar cosas pesadas, procedimiento médico que implicó su ausencia en el trabajo para el procedimiento médico aludido; a pesar de las recomendaciones médicas, al término de la incapacidad médica que tuvo el peticionario, y como bien lo reconoce la moral presunta responsable, dicha persona se reincorporó a sus actividades ordinarias como operador de tráiler el día 14 de julio de 2017.

84. En correlación con lo anterior, cabe mencionar que en la comparecencia del C. [REDACTED] ante este Consejo, respecto del despido de su empleo por parte de la moral Gamesa, S. de R.L. de C.V., manifestó que fue un "(...) despido que considera fue injustificado toda vez que él siempre cumplió con sus funciones de trabajo, incluso obtuvo reconocimientos por su buen desempeño, **por lo que su condición de salud fue el motivo de su separación de la empresa, lo cual considera como un acto discriminatorio.**" (El énfasis es nuestro).

85. De la misma manera, de acuerdo con el criterio de la Suprema Corte de Justicia de la Nación antes transcrito, queda claro que la condición de salud del C. [REDACTED] forma parte de las "categorías sospechosas", en las que el peticionario quedó inserto de manera temporal en la época de los hechos, lo cual implicaba que la moral Gamesa, S. de R.L. de C.V., implementara acciones en pro

¹³ 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.



de la plena recuperación del peticionario, cuyos resultados desde luego serían un mejor rendimiento o desempeño a favor de la empresa.

86. No obstante, derivado del procedimiento médico que se le practicó al C. [REDACTED], la moral Gamesa, S. de R.L. de C.V., aproximadamente un mes y medio después de su reincorporación a sus actividades dio por terminada la relación laboral que tenía con el peticionario, sin que existiera una causa estrictamente laboral que lo justificara, pues en el apartado precedente quedó acreditado que su despido no fue por razones de reestructura de la empresa.

87. Sobre el particular, este Consejo observa dos circunstancias en el contexto del despido del peticionario por parte de la moral presunta responsable: la primera, es el estado de salud en que se encontraba el C. [REDACTED] que dio lugar a una intervención quirúrgica, así como las recomendaciones médicas que debía seguir entre ellas no cargar cosas pesadas; la segunda, es el tiempo que había transcurrido desde su reincorporación a sus actividades que ejercía en la moral Gamesa, S. de R.L. de C.V., hasta la fecha en que dicha empresa prescindió de los servicios del peticionario, periodo que no fue más allá de un mes y medio. Por consiguiente, no hay lugar a duda que la moral presunta responsable dio por terminada la relación laboral que tenía con el peticionario motivada por su condición de salud.

88. Al respecto, la moral Gamesa, S. de R.L. de C.V., manifestó "(...) *mi representada en ningún momento incurrió en algún tipo de discriminación derivado de la condición de salud que padeció el peticionario, puesto que como se ha venido señalando mi representada siempre ha actuado en beneficio de los derechos humanos de los trabajadores ofreciendo igualdad de oportunidades siempre con la firme intención de garantizar la integridad física y mental de todos los empleados de la sociedad GAMESA, S. DE R.L. DE C.V.*"

45

89. El argumento citado se desvirtúa con el trato diferenciado que la moral presunta responsable dio al peticionario, toda vez que no probó fehacientemente que la terminación de la relación laboral fue estrictamente por razones de reestructura de la empresa, sino derivado del estado de salud que prevalecía en el C. [REDACTED] derivado del procedimiento médico que se aplicó. Al respecto, es importante señalar que la negación de aceptar a un trabajador por razones de la condición de salud de la persona es una prohibición prevista en el artículo 133, fracción I, de la Ley Federal del Trabajo, disposición que en el caso que nos ocupa fue incumplida por parte de la moral Gamesa, S. de R.L. de C.V.

90. Asimismo, la moral Gamesa, S. de R.L. de C.V., en su informe de fecha 10 de marzo de 2020, sus argumentos de manera general consisten en negar los hechos materia de queja del C. [REDACTED], atribuirle la carga de la prueba e insistir en que este Consejo deseche la queja y la exonere de los presuntos actos de discriminación; sin embargo, no argumenta ni aporta elementos de prueba que lleven a la convicción de que la terminación de la relación laboral entre el peticionario y dicha empresa obedecen a cuestiones estrictamente laborales; prueba de ello es su omisión en brindar respuesta a este Consejo al requerimiento de información, en el cual se le cuestionó, entre otros aspectos, cuántas personas fueron dadas de baja por la reestructuración laboral de la compañía durante los meses de agosto y septiembre de 2017.



91. A lo anterior se suman el contenido del *"Finiquito laboral emitido por Gamesa, S. de R.L. de C.V."*, documento presentado por sus representantes, así como las evidencias aportadas por el peticionario, de las cuales se observa que Pepsico México estaba solicitando personal con experiencia en el manejo de tráiler, en la época en que la moral despidió al peticionario bajo el argumento de que fue por razones de reestructura de la empresa, como quedó expuesto en el apartado precedente.

92. Este Consejo valora los esfuerzos de la moral Gamesa, S. de R.L. de C.V., en cuanto a las *"(...) filosofías y valores encaminados al respeto de los derechos humanos de los trabajadores para apoyar a los principios expresados en la Carta Internacional de Derechos Humanos y la Declaración de los Principios Fundamentales y Derechos Laborales de la Organización Internacional de Trabajo, en el sentido de que nunca debe discriminar ni tratar a los empleados o a los solicitantes de empleo injustamente en cuestiones relacionadas con el reclutamiento, la contratación, la capacitación, la promoción, la compensación o cualquier otro término o condición del empleo."* Sin embargo, dicha persona moral no expuso de qué manera materializa su filosofía y valores de derechos humanos, mucho menos cómo los aplicó en el caso del C. [REDACTED]; es decir, no es suficiente que esa filosofía y valores formen parte de su política laboral, sino es necesario que implemente los procedimientos o lineamientos a través de los cuales los trabajadores puedan hacer valer esos derechos; esto es, un ambiente laboral con perspectiva de derechos humanos no puede quedar en simples buenas intenciones, pues la empresa debe contar con los mecanismos adecuados en pro del ejercicio pleno de esos derechos a favor de los trabajadores.

93. Analizado que fue el acervo probatorio que integra el expediente de queja materia del presente documento, este Consejo no advierte la existencia de evidencias de las cuales se pueda seguir que la moral Gamesa, S. de R.L. de C.V., aplica su filosofía y valores de derechos humanos a favor de sus trabajadores, mucho menos en el procedimiento que siguió para dar por terminada la relación laboral con el C. [REDACTED], donde haya prevalecido el respeto a los derechos a la igualdad y no discriminación que le asisten.

94. De acuerdo con lo expuesto en el presente apartado, concatenando los hechos manifestados por el peticionario C. [REDACTED] ante este Consejo, así como con el contenido del segundo elemento necesario para estar ante un acto de discriminación con implicaciones jurídicas, **queda probado que personal de la moral Comercializadora Pepsico México, S. de R.L. de C.V., y /o Gamesa, S. de R.L. de C.V., cometió una conducta de trato diferente sin justificación al peticionario, motivada por su condición de salud**, debido a que dio por terminada de manera injustificada la relación laboral que tenía con el peticionario, motivada por el procedimiento médico quirúrgico que se le practicó debido a que personal médico le detectó una hernia discal entre la cuarta y quinta vertebral.

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



95. Respecto al tercer elemento de análisis, al haber sido despedida la persona peticionaria del puesto de trabajo que estaba ejerciendo en la empresa Gamesa, S. de R.L. de C.V., automáticamente se le negó el ejercicio esencialmente de sus derechos humanos a la igualdad, no discriminación y al trabajo, vinculados con los derechos a la dignidad y al mínimo vital.

96. Como quedó apuntado líneas supra, el C. [REDACTED] recibió un trato diferenciado sin justificación por parte de la moral Gamesa, S. de R.L. de C.V., al haberlo separado de su fuente de trabajo bajo el argumento de razones de reestructuración de la empresa, circunstancia que no demostró, mucho menos desvirtuó que el despido estuvo basado en la condición de salud del peticionario; por tanto, ese acto injustificado motivado por la condición de salud del peticionario, tiene como consecuencia la negación de los derechos a la igualdad y no discriminación, cuyo fundamento está previsto en la basta normatividad citada en el apartado de derecho a la igualdad y no discriminación, el cual además constituye la materia toral de las facultades de este Consejo.

97. Como se ha mencionado en el apartado de DERECHO AL TRABAJO, este es la base para la realización de otros derechos humanos y para una vida en dignidad; incluye la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado, así como su permanencia hasta un posible retiro voluntario o con motivo de alguna eventualidad que afecte al trabajador.

98. Asimismo, de conformidad con el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC), los Estados Parte, que incluye a las personas morales, tienen la obligación de garantizar a las personas su derecho al trabajo libremente elegido o aceptado, en particular **el derecho a no ser privado de trabajo de forma injusta**. En ese orden de ideas, el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (Comité DESC) ha establecido que el respeto a la persona y su dignidad se expresa a través de la libertad del individuo para elegir un trabajo, haciendo hincapié al tiempo en la importancia del trabajo para el desarrollo personal, así como para la integración social y económica.¹⁴

47

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

100. De la misma manera, cabe citar el contenido del artículo 9.2.(a) del Convenio 158 de la OIT, que a la letra establece:

2. A fin de que el trabajador no esté obligado a asumir por su sola cuenta la carga de la prueba de que su terminación fue injustificada, (...)

(a) incumbirá al empleador la carga de la prueba de la existencia de una causa justificada para la terminación, (...)

(El énfasis es nuestro).

¹⁴ Cfr. Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Observación general N° 18 El derecho al trabajo. Párrafo 4.



101. Conforme a lo antes expuesto, no podemos olvidar que la moral presunta responsable Comercializadora Pepsico México, S. de R.L. de C.V., y /o Gamesa, S. de R.L. de C.V., al formar parte del Estado mexicano también tiene la obligación de dar cumplimiento a las disposiciones constitucionales e internacionales, por lo que en el entendido de que el derecho al trabajo es un derecho humano dichas normas le imponen las obligaciones de respetar, proteger y aplicar; de tales obligaciones es importante señalar el primero en el sentido de que debe abstenerse de interferir en el disfrute de ese derecho (párrafo 22 de la Observación general N° 18 del Comité DESC).

102. No obstante, la moral Comercializadora Pepsico México, S. de R.L. de C.V., y /o Gamesa, S. de R.L. de C.V., incumplió la obligación de respetar el derecho al trabajo del C. [REDACTED], bajo el argumento de reestructura de la empresa, circunstancia que no probó de manera fehaciente, pues conforme a lo asentado en el apartado precedente, al tratarse de una persona que se encuentra en una de las denominadas por la Suprema Corte de Justicia de la Nación como "categorías sospechosas" por su condición de salud, toda vez que se le practicó un procedimiento médico quirúrgico debido a que personal médico le detectó una hernia discal entre la cuarta y quinta vertebral, resulta aplicable el criterio de la Corte Interamericana de Derechos Humanos, en el sentido de que la moral tiene la carga de la prueba, lo que significa que le corresponde demostrar que su decisión de despido del peticionario del trabajo como operador de tráiler que venía ejerciendo no tenía un propósito ni un efecto discriminatorio.

103. En relación con los argumentos de la moral presunta responsable Gamesa, S. de R.L. de C.V., es importante mencionar que en lo esencial negó haber incurrido en actos discriminatorios, y haber actuado con respeto a los derechos humanos, para lo cual se citan algunos argumentos vertidos en su informe de fecha 10 de marzo de 2020, en el cual expuso lo siguiente:

(...)

1.- En respuesta a los correlativos hechos narrados por el peticionario en fecha veinticinco de julio de dos mil dieciocho, se NIEGA y se tratan de FALSOS para todos los efectos legales que haya lugar (...)

Por tanto, se NIEGA que haya terminado la relación laboral derivado de la condición de salud del peticionario.

Asimismo, se NIEGAN TODOS Y CADA UNO DE LOS SUPUESTOS ACTOS DISCRIMINATORIOS QUE SE LE IMPUTAN A MI REPRESENTADA.

(...)

(i) Conforme a los hechos narrados en fecha día veinticinco de julio de dos mil dieciocho por el peticionario el C. [REDACTED], mediante el cual señaló supuestamente que la sociedad GAMESA, S. DE R.L. DE C.V. cometió supuestos actos de discriminación en su contra, lo anterior resulta del todo improcedente e ineficaz; no obstante que en la especie, mi representada no incurrió en acto alguno de discriminación, puesto que contrario a lo argüido por el peticionario, la sociedad GAMESA, S. DE R.L. DE C.V. cuenta con filosofías y valores encaminados al respeto de los derechos humanos de los trabajadores



para apoyar a los principios expresados en la Carta Internacional de Derechos Humanos y la Declaración de los Principios Fundamentales y Derechos Laborales de la Organización Internacional de Trabajo (...)

(...)

En virtud de lo anterior, es claro que mi representada en ningún momento incurrió en algún tipo de discriminación derivado de la condición de salud que padeció el peticionario, puesto que como se ha venido señalado mi representada siempre ha actuado en beneficio de los derechos humanos de los trabajadores ofreciendo igualdad de oportunidades siempre con la firme intención de garantizar la integridad física y mental de todos los empleados de la sociedad GAMESA, S. DE R.L. DE C.V.

(II) Con independencia de las facultades de investigación que la ley le otorga a ese H. Consejo, corresponde a las partes la carga de la prueba de los hechos constitutivos de sus pretensiones en términos de lo que disponen los artículos 281 y 483 del Código de Procedimientos Civiles para la Ciudad de México, de aplicación supletoria a la materia: donde el peticionario, NO EXHIBE PRUEBA ALGUNA QUE DEMUESTRE QUE EN LA ESPECIE MI RERESENTADA EJECUTARA ACTOS DE DISCRIMINACIÓN CONTRA SU PERSONA.

(...)

En ese sentido, es que, si el peticionario NO tiene prueba alguna para demostrar los extremos de sus afirmaciones, por tanto, es que deberá absolverse a mi representada de los supuestos actos de discriminación que se le atribuyen; pues de lo contrario, se estaría condenando a particulares con base a simples >>presunciones<<, tergiversando con ello los fines para los cuales se ha establecido en nuestro país el derecho fundamental a la no discriminación. (...)

104. Luego entonces, una vez establecido que la falta de razonabilidad y objetividad de la conducta nos puede llevar a la calificación de una conducta como discriminatoria, donde se deba ahondar en la presunción existente en los casos de discriminación y el peso que tiene la misma en las resoluciones en torno al derecho a la igualdad y no discriminación. Una presunción es un razonamiento del legislador o del juez en el que se parte de un hecho conocido para determinar la existencia de un hecho ignorado¹⁵, en ese orden de ideas, debe de tenerse en consideración que las autoridades administrativas como este Consejo tienen las mismas obligaciones que los entes mencionados por cuanto se está frente a un procedimiento administrativo de garantía de derechos.

105. En el derecho antidiscriminatorio es frecuente encontrar que cuando se señala un hecho discriminatorio, cometido en contra de alguna persona o grupo de personas perteneciente a un grupo de atención prioritaria, se actualiza una presunción relativa. Los efectos de esta actualización son la inversión de la carga de la prueba, es decir, el *onus probandi* se releva de la parte denunciante a la parte denunciada: "Se caracterizan por trasladar a la contraparte la carga de aportar prueba en contrario para desvirtuar la presunción, a fin de evitar que se produzcan los efectos jurídicos que la norma prevé. En otros términos, las presunciones legales relativas se caracterizan por invertir la carga de la prueba a la contraparte."

¹⁵ Gama, Raymundo. Concepciones y tipología de las presunciones en el Derecho Continental. REJ – Revista de Estudios de la Justicia – N° 19 – Año 2013. Opinión 02/2023 Copred.



106. Al efecto, cabe señalar que la Corte Interamericana de Derechos Humanos ha establecido que, en materia de derechos humanos, los criterios de valoración de las pruebas son menos formales que en los procedimientos ordinarios establecidos, en el caso que nos ocupa en la legislación de la Ciudad de México; asimismo, la práctica de los tribunales internacionales e internos demuestra que la prueba directa, ya sea testimonial o documental, no es la única que puede legítimamente considerarse para fundar la sentencia, en el caso que nos ocupa la resolución, pues la prueba circunstancial, los indicios y las presunciones, pueden utilizarse, siempre que de ellos puedan inferirse conclusiones consistentes sobre los hechos.

107. Relacionado con lo anterior, como se ha expuesto en el presente documento, la moral Gamesa, S. de R.L. de C.V., tiene la carga de la prueba para demostrar que su decisión no tenía un propósito ni un efecto discriminatorio de acuerdo con el criterio de la Corte Interamericana de Derechos Humanos citado líneas supra; sin embargo, del acervo probatorio que integra el expediente de queja **COPRED/CAYC/Q-102-2018** se advierte que no obran pruebas para acreditar de manera fehaciente que el despido del puesto de trabajo, que ejercía el C. [REDACTED] en esa empresa, se debió a motivos de reestructura de la moral presunta responsable; respecto de lo cual no se puede dejar de lado el hecho de que este Consejo no tuvo la posibilidad de obtener las evidencias suficientes, por falta de colaboración de la moral, ya que contrario a ello promovió recurso de inconformidad en contra del último requerimiento de información que le formuló esta institución, como quedó asentado y probado en el presente asunto.

108. Con base en lo expuesto, queda claro que la moral Gamesa, S. de R.L. de C.V., negó al peticionario [REDACTED] el ejercicio de sus derechos humanos a la igualdad y no discriminación y al trabajo, en relación con los derechos a la dignidad y mínimo vital, de acuerdo con lo siguiente:

a) El personal de la moral Gamesa, S. de R.L. de C.V., no respetó el derecho a la igualdad del peticionario al haberle negado su derecho al trabajo, bajo el argumento de reestructuración de la empresa, sin probar que al peticionario se le dio el mismo trato que a las otras personas trabajadoras, con lo cual dejó de observar la normatividad internacional, nacional y de la Ciudad de México que protege ese derecho; es decir, dio un trato diferente sin justificación al C. [REDACTED], basado en su condición de salud, toda vez que se le practicó un procedimiento médico quirúrgico debido a que personal médico le detectó una hernia discal entre la cuarta y quinta vertebral, con el fin de impedir el ejercicio de su derecho fundamental al trabajo. Por ende, la multicitada moral de manera paralela conculcó el derecho a la no discriminación, previsto en los artículos 1, último párrafo, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 4, C, 2 de la Constitución Política de la Ciudad de México y 5 de la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México, además de los correspondientes de los instrumentos internacionales citados en el apartado de FUNDAMENTO JURÍDICO.

b) La conducta del personal de la moral Gamesa, S. de R.L. de C.V., negó la permanencia en el puesto de trabajo que ejercía el C. [REDACTED] en esa empresa, la cual constituye uno de los elementos fundamentales del derecho al trabajo, bajo el multicitado argumento y sin ser probado, de tal manera que se acredita el supuesto previsto en el artículo 6 fracción III de la Ley para Prevenir y



Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México, en el sentido de que se considera una conducta discriminatoria ***"Prohibir la libre elección de empleo, o restringir las oportunidades de acceso, permanencia ..."***; ello en correlación con la normatividad citada en el presente documento que respaldan el derecho al trabajo.

c) La dignidad es la base de todos los derechos humanos, por tanto, los seres humanos tienen derechos que deben ser tratados con sumo cuidado, precisamente porque cada uno posee un valor intrínseco. Luego entonces, al vulnerar alguno de los derechos que posee la persona, de manera paralela vulnera su derecho a la dignidad, en el entendido de que es el derecho que tiene cada uno de ser valorado como sujeto individual y social, en igualdad de circunstancias, con sus características y condiciones particulares, por el solo hecho de ser persona. Partiendo lo anterior, la moral Gamesa, S. de R.L. de C.V., fue omisa en respetar entre otras disposiciones el artículo 1 de la Declaración Universal de Derechos Humanos, que a la letra dice: ***"Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y, dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros."*** (El énfasis es nuestro). De manera correlativa, la citada moral dejó de observar el artículo 2 párrafo segundo de la Ley Federal del Trabajo, como parte de los fundamentos legales que tutelan este derecho, el cual dispone ***"Se entiende por trabajo digno o decente aquél en el que se respeta plenamente la dignidad humana del trabajador..."***

d) Dado que el trabajo es uno de los derechos fundamentales para la subsistencia del ser humano, al no gozar de este derecho la persona queda en franca desventaja para el ejercicio de otros derechos básicos; esto es, si una persona no cuenta con un salario, entonces no puede acceder a sus derechos a la alimentación, vestido, salud, vivienda, inclusive a la vida, pues evidentemente queda en una situación eminentemente precaria en todos los aspectos, que al final tiene efectos negativos en el desarrollo natural de su vida; situación que se agrava si la persona tiene dependientes económicos, ya que ese deterioro se multiplicará por el número de miembros que lo integren.

En ese orden de ideas, si el C. [REDACTED] fue despedido de su fuente de ingresos económicos por la moral Gamesa, S. de R.L. de C.V., entonces queda vulnerado su derecho al mínimo vital, que como se ha expuesto, está constituido por los derechos fundamentales que le asisten a la persona para la satisfacción de necesidades básicas. Tal situación podría agravarse de ser el caso que el peticionario haya quedado con alguna secuela o impedido para el ejercicio de un empleo al cien por ciento, debido a que no solo queda privado de su salario, sino de las prestaciones que también estaba recibiendo, de las cuales para los efectos de su estado de salud cobra relevancia su derecho a la seguridad social; dichas circunstancias se traducen en un obstáculo o impedimento para que el C. [REDACTED] aspire a obtener un nivel de vida digna. Por consiguiente, se reitera, la moral Gamesa, S. de R.L. de C.V., conculcó el derecho al mínimo vital del peticionario que, de acuerdo con el criterio de la Suprema Corte de Justicia de la Nación citado en el apartado correspondiente, ***"constituye el derecho a gozar de unas prestaciones e ingresos mínimos que aseguren a toda persona su subsistencia y un nivel de vida digno, así como la satisfacción de las necesidades básicas."*** (Énfasis agregado).

109. Con base en lo asentado en el presente apartado, para este Consejo no existe duda que se acredita el tercer elemento necesario para estar frente a un acto de discriminación con implicaciones jurídicas.



Es decir, **queda probado que personal de la moral Gamesa, S. de R.L. de C.V., cometió una conducta de trato diferente sin justificación al C. [REDACTED] privándolo de su fuente de empleo, motivada por su condición de salud, cuyo resultado fue la negación del ejercicio esencialmente de sus derechos humanos a la igualdad, no discriminación y al trabajo, vinculados con los derechos a la dignidad y al mínimo vital.**

OTRAS CONSIDERACIONES

110. En el informe de fecha 29 de abril de 2019 rendido por el representante de Comercializadora Pepsico México, S. de R.L. de C.V., expone que "(...) *la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha advertido a las autoridades judiciales y jurisdiccionales sobre el fraudulento abuso de "acciones discriminatorias" iniciadas por los particulares a fin de obtener lucros que NO les corresponden, generando con ello, indebidamente, escenarios que permiten el litigio desmedido con la única finalidad de obtener indemnizaciones monetarias.*" Asimismo, invoca la tesis aislada con el rubro "**DISCRIMINACIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL. LINEAMIENTOS PARA EL JUZGADOR FRENTE A SOLICITUDES DE TRABAJO FRENTE A SOLICITUDES DE TRABAJO FRAUDULENTAS CUYO ÚNICO OBJETIVO SEA LA OBTENCIÓN DE UNA INDEMNIZACIÓN**".

111. Al respecto, este Consejo considera que la moral presunta responsable está haciendo una interpretación inadecuada de dicho criterio, pues en este se lee textualmente "*A consideración de esta Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en nuestro ordenamiento jurídica, el juzgador deberá estar atento respecto a aquellas solicitudes de trabajo fraudulentos, cuyo único objetivo sea la obtención de una indemnización dineraria (...)*" Evidentemente el peticionario no se encuentra en ese supuesto, debido a que el C. [REDACTED] ingresó a laborar como operador de tráiler a la moral Gamesa, S. de R.L. de C.V., en fecha 15 de abril de 2012, dato que se encuentra asentado en la constancia de comparecencia del peticionario ante este Consejo y en el documento en el que consta el "*Finiquito laboral emitido por Gamesa, S. de R.L. de C.V., a nombre de [REDACTED], de fecha 25 de agosto de 2017 (...)*", mismo que ofertó como prueba el representante de Comercializadora Pepsico México, S. de R.L. de C.V., y/o Gamesa, S. de R.L. de C.V., en su informe de fecha 17 de agosto de 2018. Asimismo, dicho documento da cuenta de que la moral Gamesa, S. de R.L. de C.V., dio por terminada la relación laboral que tenía con el peticionario el día 31 de agosto de 2017. Esto es, el peticionario fue despedido de manera injustificada del trabajo que estaba ejerciendo en la moral Gamesa, S. de R.L. de C.V., después de cinco años con cuatro meses de trabajo; por tanto, como se explicó líneas supra, el C. [REDACTED] en su calidad de trabajador acudió ante las instancias que estimó pertinentes para reclamar y hacer valer los derechos que le asisten, dadas las condiciones en que fue despedido de su empleo.

112. En el escrito de referencia (del 29 de abril de 2019), la moral Comercializadora Pepsico México, S. de R.L. de C.V., expuso "(...) *ese H. Consejo no puede pasar desapercibido el hecho de que el Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación estableció que el Principio de Presunción de Inocencia (en que se sostiene nuestro derecho acusatorio), es aplicable al procedimiento administrativo sancionador debido a su naturaleza gravosa, por la calidad de inocente de la persona que debe reconocérsele en todo procedimiento de cuyo resultado pudiera surgir una pena o sanción cuya consecuencia procesal (...)*" Argumento que sustentó en tesis jurisprudencial con el rubro "**PRESUNCIÓN DE INOCENCIA. ESTE**



PRINCIPIO ES APLICABLE AL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO SANCIONADOR, CON MATICES Y MODULACIONES”.

113. Al respecto, es de reiterar que el mandato jurídico que tiene el Consejo para la Prevención y Eliminación de la Discriminación de la Ciudad de México deriva del artículo 1° de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, el cual establece que todas las autoridades, en sus respectivos ámbitos de competencia, tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad; asimismo, dicho ordenamiento prohíbe toda discriminación; por tanto, al tratarse de una institución protectora de los derechos humanos a la igualdad y no discriminación, es una institución asimilada a las comisiones públicas de derechos humanos, que conforman el sistema nacional no jurisdiccional; es decir, el COPRED se ha constituido como un referente en la atención de casos de personas víctimas de actos o conductas discriminatorias a través de un procedimiento no jurisdiccional de protección a los derechos y el cual busca culminar en una justicia restaurativa. Dicho procedimiento consiste en buscar, a partir de una medida alternativa de solución de controversias como lo es la conciliación, la reparación integral del daño a las víctimas, el establecimiento de garantías de no repetición y la generación de un cambio cultural que promueva una cultura por la no discriminación y el trato igualitario.¹⁶

114. En ese orden de ideas, el trámite de quejas y reclamaciones que se lleva a cabo ante este Consejo, en términos de la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México y del Estatuto Orgánico del COPRED, no constituye un procedimiento administrativo sancionador, debido a que sus resoluciones son de carácter no vinculatorias.

115. No obstante, como parte de las obligaciones constitucionales que le confiere a este Consejo el artículo 1° de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en todos los casos ajusta su actuación a la legislación que lo rige en su ámbito de competencia, así como con estricto respeto a los derechos que conforman del derecho al debido proceso de las personas físicas y morales que intervienen el dicho procedimiento, entre ellos, el derecho a la presunción de inocencia, el cual se materializó en el trámite del expediente de queja **COPRED/CAyC/Q-102-2018**, prueba de ello es que de las constancias que obran en el citado expediente se sigue que, una vez que este Consejo dio inicio al expediente de referencia, llevó a cabo el trámite de acuerdo con lo siguiente:

a) A través de los oficios COPRED/CAyC/SAJ/334/2018 de fecha 27 de julio de 2018, y COPRED/CAyE/SAJ/474/2018 del 11 de julio de 2019, se informó al Representante Legal de las personas morales Comercializadora Pepsico México, S. de R.L. de C.V. y/o Gamesa, S. de R.L. de C.V., y específicamente de Gamesa, S. de R.L. de C.V., respectivamente, el inicio del trámite de queja del peticionario [REDACTED], por **presuntos actos de discriminación** atribuidos a ambas morales; asimismo, fueron convocadas a una reunión de conciliación previsto en la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación del Distrito Federal vigente en la época de los hechos.

¹⁶ Cfr. Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México. *Informe de actividades 2019*. Disponible en la página de internet <https://copred.cdmx.gob.mx/storage/app/uploads/public/5ed7d9/826/5ed7d9826cf35929420194.pdf>



b) En fechas 13 de julio de 2018 y 18 de julio de 2019, se efectuaron las reuniones de conciliación entre el peticionario y los representantes de Comercializadora Pepsico México, S. de R.L. de C.V. y/o Gamesa, S. de R.L. de C.V., y en específico de Gamesa, S. de R.L. de C.V., respectivamente, en las cuales las partes no llegaron a acuerdo conciliatorio alguno; asimismo, en seguimiento al procedimiento de conciliación, se llevaron a cabo varias reuniones entre las partes cuyo resultado fue la persistencia de no llegar a acuerdo alguno.

Con relación al procedimiento de conciliación, de las documentales que obran en el expediente de queja en las cuales consta todas y cada una de las reuniones efectuadas, en el rubro aparece la leyenda "*Personas señaladas como **presuntas responsables de los actos de discriminación:***" (énfasis agregado), seguido del nombre de las morales presuntas responsables Gamesa, S. de R.L. de C.V., y/o Comercializadora Pepsico México, S. de R.L. de C.V., y Gamesa, S. de R.L. de C.V., respectivamente.

c) De la misma manera, este Consejo giró el oficio COPRED/CAyE/SAJ/203/2019 de fecha 2 de abril de 2019, dirigido al representante legal de Comercializadora Pepsico México, S. de R.L. de C.V., COPRED/CAyE/SAJ/360/2019 de fecha 31 de mayo de 2019, y COPRED/CAyE/SAJ/214/2022 de fecha 10 de mayo de 2022, a la moral Gamesa, S. de R.L. de C.V., a través de los cuales se les requirió información relacionada con los hechos de queja, donde en ningún momento se les consideró como responsables de los hechos que manifestó el peticionario al presentar su queja ante esta institución.

Debido a lo anterior, queda claro que a lo largo del trámite del expediente de queja **COPRED/CAyC/Q-102-2018**, motivo del presente documento, este Consejo respetó el derecho a la presunción de inocencia de las morales Comercializadora Pepsico México, S. de R.L. de C.V., y Gamesa, S. de R.L. de C.V.; asimismo, en todo momento el COPRED ajustó su actuación a la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación del Distrito Federal vigente en la época de los hechos y en el Estatuto Orgánico.

116. También, en el escrito del 29 de abril de 2019, la moral Comercializadora Pepsico México, S. de R.L. de C.V., manifestó "*En ese sentido, es que si en la especie no existen elementos probatorios suficientes que demuestren que en efecto, mi representada y/o la diversa Gamesa, S. de R.L. de C.V. cometieron directamente actos de discriminación (y no deducido a base de presunciones), es que se deberá absolver a las mismas de la queja que nos ocupa en atención al citado Presunción de Inocencia, en concordancia a lo dispuesto por los artículos 281 y 483 del Código de Procedimientos Civiles para la Ciudad de México.*" Sobre el particular, este Consejo reitera los argumentos vertidos en el apartado precedente en el sentido de que resulta aplicable a favor del peticionario el criterio de la Corte Interamericana de Derechos Humanos donde la carga de la prueba la tiene la moral presunta responsable. Luego entonces, como quedó asentado en el apartado anterior, si la moral Comercializadora Pepsico México, S. de R.L. de C.V., y/o Gamesa, S. de R.L. de C.V., no aportó las pruebas idóneas para acreditar de manera indubitable que la terminación de la relación laboral que tenía el C. [REDACTED] con la moral Gamesa, S. de R.L. de C.V., entonces este Consejo no cuenta con elementos para absolver a dicha empresa respecto de los hechos que le atribuye el peticionario.

117. En cuanto al escrito de fecha 24 de mayo de 2019 de la moral Comercializadora Pepsico México, S. de R.L. de C.V., este Consejo no hace pronunciamiento alguno, debido a que su representante



argumenta estrictamente respecto de esa moral reiterando que la relación de trabajo que tenía el peticionario era con Gamesa, S. de R.L. de C.V., no así con su representada.

118. Respecto al escrito de fecha 10 de marzo de 2020 presentado ante este Consejo por el apoderado general de la sociedad Gamesa, S. de R.L. de C.V., esta institución observa que parte de sus argumentos en esencia son similares a los expuestos por el representante de Comercializadora Pepsico México, S. de R.L. de C.V., por lo que se reiteran los argumentos vertidos por este Consejo.

119. Por otra parte, la moral Gamesa, S. de R.L. de C.V., en el numeral (IV) del escrito de referencia también argumentó *"No omito mencionar que, los supuestos hechos constitutivos de actos de discriminación cometidos por mi representada en perjuicio del C. [REDACTED] resultan oscuros e imprecisos, puesto que el peticionario fue **TOTALMENTE OMISO** en precisar las circunstancias mínimas de tiempo, modo y lugar en que sucedieron los supuestos actos de discriminación en su contra (motivación), situación que imposibilita realizar una adecuada defensa de mi representada frente a la omisión en que incurrió el peticionario al narrar con **claridad y precisión** los hechos constituidos de su queja, motivo por el cual con fundamento en lo dispuesto por los artículos 64 de la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación del Distrito Federal y el diverso 72 del Código de Procedimientos Civiles de la Ciudad de México, de aplicación supletoria a la ley de la materia, solicito a ese H. Consejo **DESECHE DE PLANO LA QUEJA** planteada por el peticionario el C. [REDACTED] en contra de mi representada."*

120. Con relación a lo anterior, este Consejo reiteran dos situaciones: en primer lugar, el C. [REDACTED] fue claro al exponer ante esta institución las circunstancias de modo, tiempo y lugar en que ocurrieron los hechos que atribuye a la moral Gamesa, S. de R.L. de C.V., respecto de los cuales la moral tiene la carga de la prueba en atención al multicitado criterio de la Corte Interamericana de Derechos Humanos, obligación que no cumplió al no ofertar las pruebas idóneas para desvirtuar tales hechos; en segundo, la moral no atendió el requerimiento de información que le formuló este Consejo mediante los oficios COPRED/CAYE/SAJ/360/2019 de fecha 31 de mayo de 2019, y COPRED/CAYE/SAJ/214/2022 del 10 de mayo de 2022, cuyo objetivo era obtener información suficiente que pudieran producir convicción sobre los hechos denunciados. Además, es importante mencionar que la moral Gamesa, S. de R.L. de C.V., en todo momento tuvo acceso al expediente de queja materia del presente documento, por lo que contó con los elementos necesarios para formular su defensa. En ese orden de ideas, este Consejo no cuenta con elementos de prueba de los cuales se siga la procedencia de la petición de la moral Gamesa, S. de R.L. de C.V., en el sentido de desechar de plano la queja interpuesta por el peticionario; además, se reitera que el COPRED ha ajustado su actuación a la ley desde la recepción de la queja del peticionario y hasta el trámite correspondiente de la misma.

121. En correlación con lo anterior, la moral Gamesa, S. de R.L. de C.V., también expuso *"Es importante señalar a esa H. Coordinación que se encuentra facultada para desechar de plano las promociones o solicitudes notoriamente frívolas e improcedentes, sin necesidad de hacer saber a la otra parte, lo cual no transgrede el artículo 14 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Lo anterior es así, porque si se toma en consideración que la finalidad perseguida por el legislador ordinario en el referido artículo 72, es la observancia del principio de inmediatez procesal consagrado en el referido artículo 17 de la propia Carta Magna, evitando que cualquiera de las partes, con evidente finalidad dilatoria, formule*



peticiones notoriamente infundadas, a sabiendas de que no le asiste la razón legal, resulta inconcuso que no se está en el supuesto de que sea indispensable la previa audiencia del interesado ni de que se admita su promoción, por ser inútil su tramitación al carecer del derecho sujeto correspondiente, por la improcedencia misma de la petición formulada dentro del procedimiento respectivo.”

122. Al respecto, no se puede perder de vista que de conformidad con el artículo 1° de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, este Consejo en su ámbito de competencia tiene la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar, conforme a los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad; por consiguiente, de acuerdo con el criterio de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, el COPRED tiene obligaciones constitucionales y convencionales que en todos los asuntos que tramita cumple a cabalidad, como en el caso que nos ocupa, pues de lo contrario lo estaría dejando en completo estado de indefensión; esto es, al tratarse de los derechos humanos a la igualdad y no discriminación, este Consejo tiene la obligación de aplicar los más altos estándares de protección a favor de las víctimas, sin dejar de mencionar que en el caso que nos ocupa se actualizó el acto discriminación cometido por la moral Gamesa, S. de R.L. de C.V., en agravio del C. [REDACTED], en términos del contenido de la presente Opinión Jurídica; asimismo, no podemos pasar por alto que el procedimiento en materia de derechos humanos es distinto al cualquier otro procedimiento administrativo; por ende, se reitera la improcedencia del desechamiento que pretende la moral Gamesa, S. de R.L. de C.V., debido a que los argumentos y fundamentos invocados por la esta son improcedentes y no le asiste la razón.

VI. CONCLUSIONES

56

123. El Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México (COPRED), es la institución responsable de velar por la construcción de una cultura de igualdad y no discriminación entre las personas que viven y transitan en la Capital del país. La amplia gama del estrato social que compone a la Ciudad de México nos pondera a establecer nuevos caminos en la resolución de conflictos y divergencias que de manera cotidiana se llegan a presentar entre los diferentes sectores que componen nuestra ciudad.

124. El derecho al trabajo es un derecho fundamental y esencial para el ejercicio de otros derechos humanos, además de constituir un derecho inherente a la dignidad humana; está constituido por los derechos a la seguridad social, **la permanencia en el empleo**, a ser indemnizado en caso de despido sin causa justa o legal, a un salario, a la vivienda, a la capacitación y adiestramiento, a una jornada máxima laboral, al reparto de utilidades, a la asociación profesional, a la sindicación, entre otros.

125. Como resultado del análisis de los tres elementos necesarios para estar frente a un acto de discriminación con implicaciones jurídicas, este Consejo arriba a la conclusión de que el personal de la moral Gamesa, S. de R.L. de C.V., cometió una conducta de trato diferente sin justificación al C. [REDACTED] privándolo de su fuente de empleo, motivado por su condición de salud, cuyo resultado fue la negación del ejercicio de sus derechos humanos a la igualdad, no discriminación y al trabajo, vinculados con los derechos a la dignidad y al mínimo vital.

126. La moral señalada como responsable no aportó las pruebas idóneas que destruyeran la presunción



de discriminación que le atribuyó el peticionario, por el contrario, fortalecieron las manifestaciones vertidas por el C. [REDACTED] en la queja que presentó mediante comparecencia ante este Consejo, luego entonces se actualiza, entre otras disposiciones, lo dispuesto por el artículo 6, fracción III, de la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México, el cual a la letra establece:

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

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

(...)

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

(...)

(Énfasis agregado).

127. Se respetó al derecho al debido proceso de la moral responsable Gamesa, S. de R.L. de C.V., en términos de lo dispuesto por los artículos 14 y 16 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, toda vez que, en el presente asunto, se desahogaron todas y cada una de las etapas del procedimiento que sigue este Consejo de acuerdo con la normatividad que rige su actuación, como se cita a continuación:

a) Una vez que se recibió la queja, mediante oficio COPRED/CAyC/SAJ/334/2018 de fecha 27 de julio de 2018, y COPRED/CAyE/SAJ/474/2018 del 11 de julio de 2019, se notificó el inicio del expediente de queja **COPRED/CAyC/Q-102-2018**, a la moral Comercializadora Pepsico México, S. de R.L. de C.V. y/o Gamesa, S. de R.L. de C.V., y a Gamesa, S. de R.L. de C.V., respectivamente, con motivo de la queja que presentó el C. [REDACTED] mediante comparecencia ante este Consejo, por presuntos actos de discriminación atribuidos a la segunda persona moral mencionada, y las convocó a una reunión de conciliación entre las partes, de conformidad con el artículo 73 de la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación del Distrito Federal vigente en la época de los hechos. Asimismo, en todo momento el expediente de queja estuvo a disposición de la moral presunta responsable para su consulta y, en su caso, proveyeran las pruebas y/o manifestaciones adicionales que estimaran necesarias.

b) Dicha reunión de conciliación tuvo lugar en fechas 13 de julio de 2018 y 18 de julio de 2019, a la que comparecieron el C. [REDACTED] y el apoderado de la moral Comercializadora Pepsico México, S. de R.L. de C.V., y/o Gamesa, S. de R.L. de C.V., en la primera y los representantes de Gamesa, S. de R.L. de C.V., a la segunda, en las cuales las partes no llegaron a acuerdo de conciliación alguno. En seguimiento al citado procedimiento conciliatorio, se convocó a reunión en fechas 21 de



agosto de 2018 y 25 de febrero de 2020, con la constante de que las partes no llegaron a ningún acuerdo de conciliación.

c) Agotada que fue la etapa anterior y al no existir acuerdo de conciliación alguno, con fecha 23 de agosto de 2018, en términos de los artículos 79 y 80 de la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación del Distrito Federal, el COPRED acordó la apertura de la fase de investigación dentro del expediente COPRED/CAyC/Q-102-2018, por hechos probablemente constitutivos de discriminación atribuidos a la moral Comercializadora Pepsico México, S. de R.L. de C.V., y/o Gamesa, S. de R.L. de C.V., por parte del C. [REDACTED].

Con motivo de la apertura de la fase de investigación, a través del oficio COPRED/CAyE/SAJ/203/2019 de fecha 02 de abril de 2019, este Consejo hizo del conocimiento de la moral Comercializadora Pepsico México, S. de R.L. de C.V., y/o Gamesa, S. de R.L. de C.V., el acuerdo antes citado y le solicitó información adicional; asimismo, a través del diverso COPRED/CAyE/SAJ/360/2019 de fecha 31 de mayo de 2019, se solicitó información a la empresa Gamesa, S. de R.L. de C.V.; de la misma manera, el 11 de julio de 2019, a través del diverso COPRED/CAyE/SAJ/474/2018, se notificó a la moral Gamesa, S. de R.L. de C.V., la queja interpuesta por el C. [REDACTED], la convocó a reunión de conciliación e informó que podía presentar información previa ante el Consejo, así como la documentación que considerara pertinente, relacionados con los hechos presuntamente discriminatorios; finalmente, mediante el diverso COPRED/CAyE/SAJ/214/2022 de fecha 10 de mayo de 2022, nuevamente se requirió información a la empresa Gamesa, S. de R.L. de C.V.

d) Concluida la fase de investigación, este Consejo procedió a emitir la resolución del expediente de queja **COPRED/CAyC/Q-102-2018**, en los términos del presente documento.

58

128. Por lo expuesto y fundado, en mi carácter de Coordinador de Atención y Educación del Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México, personalidad que tengo debidamente acreditada bajo el nombramiento otorgado por la Mtra. Geraldina González de la Vega Hernández, Presidenta del Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México, con las facultades derivadas del artículo 37, fracción XXIX, 54, 79, 80, 82, 83 y 83 bis de la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México, y 24, fracción I, II y III del Estatuto Orgánico del Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México, se procede a emitir la presente Opinión Jurídica con fundamento en los artículos citados y el artículo 102 fracción VIII del Estatuto Orgánico del Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México.

RESUELVE

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

SEGUNDO. De los elementos de prueba y consideraciones vertidas en la presente resolución se determina que existe una conducta discriminatoria por parte de la moral Gamesa, S. de R.L. de C.V., en



GOBIERNO DE LA
CIUDAD DE MÉXICO

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

agravio del C. [REDACTED], por razón de su condición de salud, vulnerando sus derechos humanos a la igualdad, no discriminación y al trabajo, relacionados con los derechos a la dignidad y mínimo vital.

TERCERO. La persona moral Gamesa, S. de R.L. de C.V., y COMERCIALIZADORA PEPSICO MÉXICO, S. DE R.L. DE C.V. deben implementar actividades de capacitación y sensibilización con contenidos temáticos en materia de derecho a la igualdad y no discriminación, dirigido a todo el personal que labora en esa empresa, incluyendo a sus directivos.

Para tales efectos pueden coordinarse con personal de la Subdirección de Educación de este Consejo.

CUARTO. La moral Gamesa, S. de R.L. de C.V., deberá implementar un reglamento, lineamientos o mecanismo que incluya un procedimiento para que los trabajadores puedan reclamar sus derechos humanos cuando consideren que han sido vulnerados. Mientras que COMERCIALIZADORA PEPSICO MÉXICO, S. DE R.L. DE C.V., debe supervisar que todas las empresas que formen parte de la unidad económica tengan políticas claras en contra de la discriminación, de igual forma deberá transmitir la importancia de que las empresas señaladas como responsables cooperen con las autoridades encargadas de investigar una presunta discriminación o en su caso realicen las investigaciones necesarias de conformidad con las leyes mexicanas para así combatir este tipo de conductas..

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

QUINTO. Con fundamento en el artículo 102, fracción VIII del Estatuto Orgánico del Consejo, considérese el procedimiento de queja como concluido por haberse emitido la presente Opinión Jurídica, deja do a salvo los derechos de las partes para buscar la reparación del daño en las instancias correspondientes.

De conformidad con lo dispuesto por el artículo 84 de la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México, podrá interponer recurso de inconformidad en los términos del Título Cuarto de la Ley de Procedimiento Administrativo de la Ciudad de México, contando para su interposición con 15 días hábiles a partir del día siguiente al que surta sus efectos la notificación del presente acuerdo de conclusión.

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

ATENTAMENTE

ALFONSO GARCÍA CASTILLO

COORDINADOR DE ATENCIÓN Y EDUCACIÓN

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

