



CIUDAD DE MÉXICO
CAPITAL DE LA TRANSFORMACIÓN

CONSEJO PARA PREVENIR Y ELIMINAR LA
DISCRIMINACIÓN DE LA CIUDAD DE MÉXICO
PRESIDENCIA
COORDINACIÓN DE ATENCIÓN Y EDUCACIÓN
SUBDIRECCIÓN DE APOYO JURÍDICO



OPINIÓN JURÍDICA COPRED/OJ/07/2024

Expediente: COPRED/CAyE/Q-069-2021

Persona peticionaria y agraviada: [REDACTED]
Persona señalada como responsable a quien se atribuye el acto discriminatorio: Restaurante "El Rábano de la 9".
Motivo de discriminación: Preferencia sexual.

En la Ciudad de México, a 10 de diciembre de 2024, el Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México emite la siguiente:

OPINIÓN JURÍDICA

A través de la cual se resuelve el expediente de queja **COPRED/CAyE/Q-069-2021**, que se inició por hechos presuntamente constitutivos de actos de discriminación, promovida por el C. [REDACTED] en contra de la persona moral Restaurante "El Rábano de la 9".

I. HECHOS Y TRÁMITE DE LA QUEJA

a) Mediante escrito de fecha 08 de noviembre de 2021, el C. [REDACTED] presentó queja ante este Consejo en contra de la moral Restaurante "El Rábano de la 9" o "El Rábano de la Nueve", que dio lugar al inicio del expediente **COPRED/CAyE/Q-069-2021**, en la cual relató lo siguiente:

1. *El 16 de diciembre de 2014 celebré un Contrato Individual de Trabajo por Tiempo Indeterminado con la parte imputada e inicié la prestación de mis servicios personales y subordinados para ella, siendo contratada (sic) a través de las CC. MARÍA DEL CONSUELO RAMÍREZ FLORES y ALEXA PAVÓN RAMÍREZ, quienes se ostentaron como dueñas de la sociedad y fuentes de trabajo involucradas en la presente queja.*
2. *El suscrito siempre presté para los demandados mis servicios personales y subordinados con esmero, dedicación y empeño en las condiciones laborales que se precisan a continuación y hasta el momento en que fui despedido injustificadamente de mi trabajo por ser homosexual.*
 - a. *Categoría/Puesto: Mesero*
 - b. *Salario diario base: \$200.00*

Gral. Prim 10, Col. Centro
Cuauhtémoc, 06010, Ciudad de México.
55 5341-3010 y 55 8957 2662



COPRED





CIUDAD DE MÉXICO
CAPITAL DE LA TRANSFORMACIÓN

CONSEJO PARA PREVENIR Y ELIMINAR LA
DISCRIMINACIÓN DE LA CIUDAD DE MÉXICO
PRESIDENCIA
COORDINACIÓN DE ATENCIÓN Y EDUCACIÓN
SUBDIRECCIÓN DE APOYO JURÍDICO

- c. *Jornada pactada: 8:00 am a las 18:00 pm horas de miércoles a lunes de cada semana; contando con una hora diaria para descansar y tomar alimentos; gozando de los martes de cada semana como días descanso semanal. Resaltando que esta jornada nunca fue respetada por mis patrones y fui obligado a laborar horas extras durante todo el tiempo que duró la relación laboral.*
3. *Durante todo el tiempo de prestación de mis servicios para los demandados, fui objeto de acoso y hostigamiento laboral, así como de discriminación por mi orientación y preferencia sexual, por parte de MARÍA DEL CONSUELO RAMÍREZ FLORES, ALEXA PAVÓN RAMÍREZ y VIRGINIA FLORES "N".*

Lo anterior, en virtud de que constantemente las personas especificadas me hacían comentarios, tales como: "que no fuera tan joto porque espantaba a los clientes hombres que iban a los restaurantes; que mi ropa era muy llamativa y parecía que iba a una marcha gay y no a trabajar, que usara cubrebocas porque iba a contagiar de SIDA a todos los empleados y clientes de los restaurantes; que no fuera una nena y realizara trabajos pesados como la limpieza de los restaurantes, que me asignaban labores del área de cocina porque los putitos éramos buenos para la cocina..." y demás comentarios de naturaleza similar tendientes a humillarme y ridiculizarme frente a los comensales, mis compañeros de trabajo y demás personas, quienes llegaron a presenciar estos hechos, todo ello por mi homosexualidad. Todo lo anterior me causó un daño emocional y problemas físicos de salud.

4. *El día lunes 24 de mayo del 2021, aproximadamente a las 8:00 horas, las demandadas MARÍA DEL CONSUELO RAMÍREZ FLORES y MÓNICA PÉREZ RÍOS, quienes eran mis jefas directas dentro del centro de trabajo en el que me tocaba laborar ese día, identificado comercialmente como el restaurante "El Rábano de la 9", sucursal ubicada en: UNIDAD HABITACIONAL PEDREGAL DE CARRASCO MODULO SOCIAL IMÁN, AV. DE LA LIBERTAD NÚMERO 3, COLONIA PEDREGAL DE CARRASCO, ALCALDÍA COYOACÁN. C.P. 04700, EN ESTA CIUDAD DE MÉXICO; al momento en que me disponía a entrar para realizar mis funciones laborales, en la puerta de entrada y salida de dicha fuente de trabajo y en presencia de varias personas que allí se encontraban, sin que mediara razón alguna, me manifestó la primera de ellas: "ESTÁS DESPEDIDO. TUS JOTERÍAS DAN MUY MALA IMAGEN A MIS RESTAURANTES" y enseguida, la segunda de las mencionadas me dijo: "YA OÍSTE, ESTÁS DADO DE BAJA. RETÍRATE", situación que a todas luces constituye un acto de discriminación y despido injustificado por mi homosexualidad (...)*

b) Mediante oficio COPRED/CAyE/SAJ/347/2021 de fecha 16 de noviembre de 2021, se notificó la queja a la moral Restaurante "El Rábano de la 9", y se le solicitó rindiera informe sobre los hechos narrados por el petionario.

c) A través de escrito presentado ante este Consejo el 14 de febrero de 2022, la moral Restaurante "El Rábano de la 9" rindió el informe solicitado, en el cual manifestó lo siguiente:

Gral. Prim 10, Col. Centro
Cuauhtémoc, 06010, Ciudad de México.
55 5341-3010 y 55 8957 2662





CIUDAD DE MÉXICO
CAPITAL DE LA TRANSFORMACIÓN

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

PRESIDENCIA
COORDINACIÓN DE ATENCIÓN Y EDUCACIÓN
SUBDIRECCIÓN DE APOYO JURÍDICO

(...) estando dentro del término concedido para formular observaciones y ofrecer pruebas en relación a los hechos contenidos en la presente queja; por lo que en tales términos se hace valer:

a).- **LA DE TOTAL FALTA DE ACCIÓN Y DERECHO del C. [REDACTED]** para realizar la queja sobre presuntos actos discriminatorios realizados a su persona; toda vez que dicha a (sic) persona jamás se le realizaron comentarios tales como "que no fuera tan joto porque espantaba a los clientes hombres que iban a los restaurantes"; "mi ropa era muy llamativa y parecía que iba a una marcha gay y no a trabajar"; "que usara cubrebocas porque iba a contagiar de SIDA a todos los empleados y clientes de los restaurantes"; "que no fuera una nena y realizara trabajos pesados como la limpieza de los restaurantes"; "que me asignaban labores del área de cocina porque los putitos éramos buenos para la cocina", ni por las supuestas personas que refiere, ni en cualquiera otro término, puesto que la única verdad de los hechos es que hoy quejoso (sic) y mi representada, **jamás ha existido ni existió relación de ninguna naturaleza o índole legal, y menos aún de carácter laboral ya que jamás existió entre ellos el elemento esencial de toda relación laboral que es el de subordinación.** Por lo tanto, al no haber existido ningún nexo, ni relación de carácter laboral, se niegan por falsos todos y cada uno de los hechos auto narrados en la queja realizada por la (sic) el C. [REDACTED] en los **numerales del 1 al 4.** Por lo que resultan **totalmente falsas todas y cada una de las supuestas condiciones de trabajo que hace valer la accionante** como lo son supuesta categoría, salario diario base, fecha de ingreso, jornada laboral y por ende el supuesto e inexistente hecho del despido, así como las condiciones que el actor falsea y hace valer en su queja, insistiendo que entre el quejoso y mi representada jamás existió ni ha existido relación de trabajo ni de ningún tipo.

En ese orden de ideas, al no existir ni haber existido en ningún momento una relación de trabajo el quejoso y mi representada no resulta aplicable ninguno de los hechos y/o fundamentos que el quejoso pretende hacer valer en su demanda inicial, y en consecuencia resultan improcedentes todas y cada una de las reclamaciones contenidas en **hechos del 1 al 4** de su demanda inicial.

Ya que sin que implique conocimiento de hechos o de derecho a favor del quejoso en quejoso (sic), no hay imputación clara y directa a mi representada, respecto de hechos o acontecimientos que puedan motivar la queja que por esta vía se contesta, por tanto al existir vínculo o relación de trabajo entre mi representada y el hoy actor, ni poderse relacionar los hechos en que fundan su demanda con mi representada, resulta imposible referirse a hechos tan vagamente expresados y que traen como consecuencia la improcedencia de todas y cada uno de los hechos de la quejosa, toda vez que no directamente vinculado con una relación laboral que nunca ha existido ni existió.

Además de ello, los supuestos hecho discriminatorio (sic) que pretende imputar a mi representada está viciado de obscuridad, vaguedad e imprecisión, toda vez que jamás menciona el nombre correcto y/o completo de las supuestas personas a las cuales imputa los hechos discriminatorios ya que solamente la cita como MARIA DEL CONSUELO RAMIREZ FLORES,

Gral. Priim 10, Col. Centro
Cuauhtémoc, 06010, Ciudad de México.
55 5341-3010 y 55 8957 2662





CIUDAD DE MÉXICO
CAPITAL DE LA TRANSFORMACIÓN

CONSEJO PARA PREVENIR Y ELIMINAR LA
DISCRIMINACIÓN DE LA CIUDAD DE MÉXICO
PRESIDENCIA
COORDINACIÓN DE ATENCIÓN Y EDUCACIÓN
SUBDIRECCIÓN DE APOYO JURÍDICO

ALEXA PAVON RAMIREZ Y VIRGINIA "N" de quienes se advierte y se hace valer desde este momento que no laboran ni prestan sus servicios subordinados a favor de mi mandante; y de igual modo la parte actora es omisa en señalar el nombre y motivo de su presencia de los supuestos testigos que supuestamente se encontraban en el lugar y día del supuesto despido, lo que deja en un claro estado de indefensión a mi representada, al no poderse referir a hechos tan vagamente expresados por su falsedad y sobre todo que se deben conocer en la etapa de demanda y excepciones, que jurídicamente es en donde debe fijarse la litis.

B.- LA DE INEXISTENCIA DEL DESPIDO.- En virtud, de que entre el quejoso C. [REDACTED] y mi representada, jamás ha existido ni existió relación de trabajo ni de ninguna índole, mucho menos una de carácter laboral, falseando en todo momento la hoy actora, las supuestas condiciones de trabajo es por lo que es evidente la inexistencia de todo supuesto hecho de despido.

Razones por las cuales son inaplicables por improcedentes todos y cada unos (sic) de los preceptos legales invocados y en los que pretenden fundar su improcedente queja el C. [REDACTED] al igual que improcedentes sus consideraciones legales y los puntos petitorios que solicitan, al resultar ilegales en términos de la presente contestación de queja, en la cual se advierte la inexistencia de vínculo o relación laboral entre el quejoso y los supuestos hechos discriminatorios y mi representada.

(...)

d) Por medio de correo electrónico de fecha 15 de febrero de 2022, personal del COPRED dio vista dio vista al C. [REDACTED] y a su representante legal, del informe rendido por la moral Restaurante El Rábano de la 9, para que manifestara lo que considerara conducente.

e) A través de escrito presentado ante este Consejo el 17 de febrero de 2022, el C. [REDACTED] persona autorizada del peticionario, expuso réplica sobre el informe rendido por la moral señalada como responsable, en el cual refirió:

(...)

Que envía (sic) de réplica y vista la contestación que formulan los presuntos responsables (...) manifiesto que el contenido de la contestación de la queja es falso en su integridad toda vez que en el caso concreto existió una relación de subordinación entre la parte patronal el establecimiento denominado EL RESTAURANTE EL RÁBANO DE LA NUEVE Y/O EL RÁBANO DE LA 9, **MARÍA DEL CONSUELO RAMÍREZ FLORES, ALEXA PAVÓN RAMÍREZ Y VIRGINIA FLORES "N"** y la parte trabajadora hoy peticionario, el C. [REDACTED] mediante la cual éste les prestó sus servicios personales como MESERO, a cambio de un salario que le fue cubierto diariamente por los presuntos responsables especificados a través dinero (sic) en efectivo en moneda de curso legal y sin otorgarle ningún recibo de pago a cambio o algún otro comprobante

Gral. Prim 10, Col. Centro
Cuauhtémoc, 06010, Ciudad de México.
55 5341-3010 y 55 8957 2662





CIUDAD DE MÉXICO
CAPITAL DE LA TRANSFORMACIÓN

CONSEJO PARA PREVENIR Y ELIMINAR LA
DISCRIMINACIÓN DE LA CIUDAD DE MÉXICO
PRESIDENCIA
COORDINACIÓN DE ATENCIÓN Y EDUCACIÓN
SUBDIRECCIÓN DE APOYO JURÍDICO

de pago, ello con el fin de evitar la existencia de alguna constancia del vínculo en comento (laboral) materializado entre las partes y así poder ofuscar la inteligencia de diversas autoridades (laborales, de seguridad social, fiscales, administrativas, etc.) negando la relación laboral con el peticionario ante ellas, en caso de cualquier conflicto surgido entre las partes.

En este sentido, entre los presuntos responsables y el peticionario sí se materializaron los presupuestos a que se refieren los artículos 8, 10, 20, 21, 82, 83, 84 y demás relativos de la Ley Federal del Trabajo, por lo que los presuntos responsables (en especial la C. MARÍA DEL CONSUELO RAMÍREZ FLORES) únicamente pretenden con su contestación, que este H. Consejo se abstenga de conocer del presente caso y eludir las responsabilidades que deriven para ellos con motivo de éste procedimiento, debiendo este H. Consejo valorar la falsedad, mala fe e indebida conducta procesal de los presuntos responsables por pretender desconocer el vínculo laboral con el peticionario, máxime que durante la vigencia de éste el peticionario fue víctima de conductas de acoso, hostigamiento y **discriminación por sus preferencias sexuales diversas por parte de los presuntos responsables**, como se acreditará con las siguientes pruebas:

Asimismo, en virtud de que los presuntos responsables niegan la relación laboral con el peticionario, se desprende que NO ES SUDESEO CONCILIAR en el procedimiento, por que (sic) se solicita a este H. Consejo aperturar la etapa de investigación correspondiente y para tales efectos ofrezco en representación del peticionario, las siguientes:

PRUEBAS

(...)

1.- LA INSTRUMENTAL PÚBLICA DE ACTUACIONES (...)

2.- LA PRESUNCIONAL LEGAL Y HUMANA (...)

3.- LA DOCUMENTAL PRIVADA consistente en copia simple de **CREDENCIAL DE EMPLEADO**, con el logotipo, distintivos y leyendas de "EL RÁBANO DE LA 9", con el nombre "██████████" (refiriendo al hoy peticionario ██████████), expedido por los presuntos responsables; documento con el objeto de acreditar entre otros, los siguientes extremos:

I. Que el actor laboró como empleado en el establecimiento denominado EL RESTAURANTE EL RÁBANO DE LA NUEVE Y/O EL RÁBANO DE LA 9", en beneficio de MARÍA DEL COSUELO RAMÍREZ FLORES, ALEXAPAVÓN RAMÍREZ y VIRGINIA FLORES "N" (...)

(...)

4.- LAS DOCUMENTALES PRIVADAS consistentes en copias simples de **CUATRO FOTOGRAFÍAS** de las cuales se observa el peticionario ██████████ dentro de los centros de trabajo

Gral. Prim 10, Col. Centro
Cuauhtémoc, 06010, Ciudad de México.
55 5341-3010 y 55 8957 2662





CIUDAD DE MÉXICO
CAPITAL DE LA TRANSFORMACIÓN

**CONSEJO PARA PREVENIR Y ELIMINAR LA
DISCRIMINACIÓN DE LA CIUDAD DE MÉXICO**
PRESIDENCIA
COORDINACIÓN DE ATENCIÓN Y EDUCACIÓN
SUBDIRECCIÓN DE APOYO JURÍDICO

del RESTAURANTE EL RÁBANO DE LA NUEVE Y/O EL RÁBANO DE LA 9, desarrollando funciones laborales, vistiendo los diversos uniformes proporcionados por dicha patronal y portando su gafete de empleado proporcionado por los presuntos responsables (...)

(...)

5.- Y/O PERFECCIONAMIENTO (2) DE LAS PRUEBAS 3.- Y 4.- QUE ANTECEDEN.- LA INSPECCIÓN OCULAR (...)

(...)

6.- LA CONFESIONAL (PARA HECHOS PROPIOS) y el INTERROGATORIO LIBRE (como complemento y/o medio de perfeccionamiento), a cargo de los propietarios, directivos y representantes legales del RESTAURANTE EL RÁBANO DE LA NUEVE Y/O EL RÁBANO DE LA 9, los CC.:

1. **MARÍA DEL CONSUELO RAMÍREZ FLORES**
2. **ALEXA PAVÓN RAMÍREZ**
3. **VIRGINIA FLORES "N"**

(...)

7.- LA TESTIMONIAL a cargo de los CC.:

- a. **ISAI RODRÍGUEZ MÁRQUEZ (...)** b. **FABIÁN TÉLLEZ MORA (...)**
- c. *Pendiente*

(...)

8.- LA CONFESIÓN EXPRESA Y ESPONTÁNEA contenida en el escrito de contestación a la queja y manifestaciones hechas valer por la persona física **MARÍA DEL CONSUELO RAMÍREZ FLORES**

(...)

(...)

f) Por medio de escrito recibido en este Consejo de fecha 30 de junio de 2022, el C. [REDACTED] persona autorizada del peticionario, ofreció como prueba superveniente la siguiente:

I. LA DOCUMENTAL PRIVADA consistente en copias simples del **ACUERDO Y/O RESOLUCIÓN** de fecha 04 de febrero de 2022, dictado por la H. Junta Especial Número Diecinueve de la Local de Conciliación y Arbitraje de la Ciudad de México dentro del expediente laboral 652/2021, cuyas partes contendientes son [REDACTED] en contra de EL RESTAURANTE EL RÁBANO DE LA

Gral. Prim 10, Col. Centro
Cuauhtémoc, 06010, Ciudad de México.
55 5341-3010 y 55 8957 2662





CIUDAD DE MÉXICO
CAPITAL DE LA TRANSFORMACIÓN

CONSEJO PARA PREVENIR Y ELIMINAR LA
DISCRIMINACIÓN DE LA CIUDAD DE MÉXICO
PRESIDENCIA
COORDINACIÓN DE ATENCIÓN Y EDUCACIÓN
SUBDIRECCIÓN DE APOYO JURÍDICO

NUEVE Y/O EL RÁBANO DE LA 9, MARÍA DEL CONSUELO RAMÍREZ FLORES, ALEXA PAVÓN RAMÍREZ y VIRGINIA FLORES "N" (...)

***QUE DIVERSA AUTORIDAD DETERMINÓ Y RESOLVIÓ:**

a) Que los demandados (presuntos responsables en el presente procedimiento) contestaron afirmativamente el hecho de que el peticionario fue objeto de conductas discriminatorias en su contra por parte de ellos, a causa de su orientación sexual, etc., llegando aquellos inclusive a despedirlo injustificadamente. Esto al TENERSE POR CONTESTADA EN SENTIDO AFIRMATIVO LA DEMANDA A TODOS LOS DEMANDADOS.

(...)

g) Con fecha 05 de agosto de 2022 el C. [REDACTED] compareció ante el COPRED con el fin de ampliar los hechos de queja, quien manifestó lo siguiente:

(...) a mediados del año 2019, fue diagnosticado con VIH, y eso se lo comentó a la Señora MARÍA DEL CONSUELO RAMIREZ FLORES, esto con el objeto de que tuviera ciertas consideraciones respecto a la carga de trabajo y para acudir a mis consultas. Ante ello, ella respondió, "yo quisiera ayudarte, pero tu sabes que si te dejo trabajar menos días tus compañeros se van a oponer".

Cabe señalar que al día después de haberle dado esa información a la Señora Consuelo el personal me trató en forma distinta se alejaban de mi e incluso me llegaron a decir meseras y meseros "hazte para allá", lo cual presumo que se debe a que divulgó la información de mi diagnóstico violando con ello la ley.

Reiteré mi solicitud a la Señora Consuelo, pidiéndole específicamente que me dejara atender mesas adentro del restaurante porque las normalmente se me asignaba que estaban afuera me agotaban. Lo anterior lo solicité porque estaba recién diagnosticado y todavía no comenzaba tratamiento para el VIH, estaba en una etapa de salud delicada con una sintomatología que motivó que acudiera al médico (agotamiento, diarreas y malestar en general). Al hacer esa solicitud de que se me asignaran mesas en el interior, la Señora Mónica intervino y me dijo "hay no como, ni que fueras vieja", me siguieron dejando las mesas de afuera y siguió el mal trato. A partir de entonces ya nadie me hablaba y las muestras de rechazo eran mayores, incluso el dinero en efectivo que diariamente me pagaba la señora Consuelo y que antes me daba en la mano me lo comenzó a dejar en una mesa, llegando al extremo de que a partir de saber mi diagnóstico, dejó de pedirme cambio y me entregaba mis \$200.00 pesos exactos, siendo que antes podía tener un billete de quinientos pesos y me pedía que le regresara 300, esto presumo que es porque ya no quería tener contacto con nada de lo que yo tocara.

Esta situación se la comenté a mi pareja RICARDO DE LA FUENTE MORENO, y el al ver que estaba siendo víctima de agresiones y discriminación me dijo que comenzaría a ir por mí al trabajo y si bien los comentarios y las agresiones siguieron, bajaban cuando él llegaba al restaurante por mí,

Gral. Prim 10, Col. Centro
Cuauhtémoc, 06010, Ciudad de México.
55 5341-3010 y 55 8957 2662



COPRED





CIUDAD DE MÉXICO
CAPITAL DE LA TRANSFORMACIÓN

CONSEJO PARA PREVENIR Y ELIMINAR LA
DISCRIMINACIÓN DE LA CIUDAD DE MÉXICO
PRESIDENCIA
COORDINACIÓN DE ATENCIÓN Y EDUCACIÓN
SUBDIRECCIÓN DE APOYO JURÍDICO

esto duró alrededor de mes y medio, sin embargo, eso no impidió que se dieran los hechos de mayo de 2021 que fue cuando me despidieron.

h) Por medio del diverso COPRED/CAyE/SAJ/740/2022 de fecha 09 de diciembre de 2022, este Consejo informó a la moral Restaurante "El Rábano de la 9" el acuerdo de inicio de la etapa de investigación dentro del presente expediente; asimismo, se le informó que el expediente de queja estaba a su disposición para que lo consultara y ofreciera las pruebas que estimara pertinentes.

i) Con el fin de garantizar el derecho al debido proceso legal que le asiste a la moral Restaurante "El Rábano de la 9", a través del oficio COPRED/CAyE/SAJ/299/2023 del 18 de abril de 2023, esta institución nuevamente puso a su disposición el expediente de queja en que se actúa, para su consulta y, de ser el caso, proveyera las pruebas que estimara necesarias; asimismo, que se daría por concluida la fase de investigación.

Es importante mencionar que en diversas ocasiones personal de este Consejo acudió a los domicilios que la presunta responsable señaló como domicilio para recibir notificaciones para hacerle entrega de los oficios mencionados en los incisos h) e i); sin embargo, dicha empresa no atendió los llamados para que se le hiciera entrega de los documentos citados, por lo que fueron colocados a las afueras de los inmuebles correspondientes.

j) A través de escrito presentado en esta institución el día 09 de mayo de 2023, la moral Restaurante "El Rábano de la 9" dio contestación a la réplica y pruebas supervenientes presentadas por el peticionario, respecto de lo cual manifestó:

Que en este acto estando en tiempo y forma me permito contestar en vía de contrarréplica, en los términos siguientes:

1.- *En primer término solicito sean desechadas todas y cada una de las manifestaciones vertidas por mi contraparte en escrito de fecha 17 de febrero del 2002 (sic), por ser meras apreciaciones de carácter subjetivo y sin fundamento legal alguno, insistiendo que la única verdad de los hechos es lo manifestado al dar contestación a la falsa e imaginaria queja hecha valer por el C. [REDACTED] reiterando que JAMÁS HA EXISTIDO RELACIÓN DE NINGUNA NATURALEZA O ÍNDOLE LEGAL, Y MENOS AÚN DE CARÁCTER LABORAL, YA QUE JAMÁS EXISTIÓ ENTRE ELLAS ELEMENTO ESENCIAL DE TODA RELACIÓN LABORAL QUE ES LA SUBORDINACIÓN ENTRE LAS PARTES DEL PRESENTE JUICIO, razón simple por la que jamás pudieron existir los hechos narrados por el accionante, ni en los términos que narra ni en ningún otro, motivo por el que desde este momento se niega rotundamente que haya existido una circunstancia de discriminación de ninguna índole para con el C. [REDACTED] y menos aún el despido injustificado del que se aqueja mi contrario.*

2.- *Ahora bien y por lo que hace a las pruebas ofrecidas por el accionante mediante escrito de fecha 17 de febrero de 2022, estas en su totalidad se objetan en cuanto a su alcance y valor*

Gral. Prim 10, Col. Centro
Cauhtémoc, 06010, Ciudad de México.
55 5341-3010 y 55 8957 2662





CIUDAD DE MÉXICO
CAPITAL DE LA TRANSFORMACIÓN

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

PRESIDENCIA
COORDINACIÓN DE ATENCIÓN Y EDUCACIÓN
SUBDIRECCIÓN DE APOYO JURÍDICO

probatorio que a las mismas pretende atribuir, por no estar ofrecidas conforme a derecho, por no ser el medio idóneo para acreditar lo que pretende, objetando de manera particular las marcadas bajo los numerales 1 y 2 de dicho escrito, ya que de autos no se desprende algún beneficio a su favor, si no por lo contrario, de autos se desprende que entre las partes jamás existió relación de trabajo alguna, que jamás existió hecho alguno de discriminación y la mala fe y falsedad con la que se conduce mi contraparte.

Por lo que hace a las pruebas marcadas ofertadas por mi contraparte, 3.- copia simple de "CREDENCIAL DE EMPLEADO", 4.- copia simple de "CUATRO FOTOGRAFÍAS", se objetan en cuanto a su alcance y valor probatorio que pretende atribuirles por ser copias simples susceptibles de alteración en beneficios del oferente, como es el caso que nos ocupa, máxime que a simple vista se puede observar que el accionante se encuentra situado en lugares diversos en cada una de las fotografías exhibidas, así mismo solicito se desechen los medios de perfeccionamiento que oferta al respecto, por no estar ofrecido conforme a derecho y no ser el medio idóneo para acreditar lo que pretende, por lo que solicito de esta H. Comisión no les otorgue valor probatorio a las mismas, ya que de ellas no se desprende ninguna relación laboral y mucho menos unas circunstancias de discriminación de ningún tipo.

Por cuanto hace a la marcada bajo el numeral 7, la misma deberá desecharse desde este momento, ya que precisamente de la INEXISTENCIA DE LA RELACIÓN LABORAL ENTRE LAS PARTES, es evidente que cualquier testigo que se presente ante esta o cualquier autoridad, su testimonio sería falso, ya que al no existir ninguna relación entre las partes resulta evidente que no existe ninguna circunstancia ni hecho que pudieran haber presenciado, por lo que obvio es pensar que los testigos ofertados, resultan ser falsos y aleccionados por el oferente.

La marcada bajo el número 8, deberá ser desechada de plano por no estar ofrecida conforme a derecho y por ser meras apreciaciones de carácter subjetivo y carentes de fundamento legal alguno, insistiendo que no existe no ha existido circunstancia ni hecho alguno de discriminación por la que suscribe ni por alguien más, ni mediante escritos presentados ante esta H. Comisión ni en ningún otro momento.

Ahora bien solicito se desechen todas y cada una de las pruebas ofrecidas por mi contrario, ya que las mismas van encaminadas a demostrar una relación de índole laboral, cuestión de la que no es competente esta H. Comisión, puesto que la autoridad laboral competente para resolver dicho conflicto son los Tribunales Laborales, insistiendo que entre las partes JAMÁS HA EXISTIDO, NI EXISTE NINGUNA RELACIÓN DE INDOLE LABORAL Y NI DE NINGUNA OTRA y por ende jamás pudieron acontecer los hechos narrados por mi contraparte.

Por cuanto hace a las PRUEBAS SUPERVENIENTES que ofrece el accionante mediante escrito de fecha 30 de junio del 2022, las mismas deberán ser desechadas por no estar ofrecidas conforme a derecho y no le se le (sic) deberá otorgar valor probatorio alguno, en primer término por que se tratan de copias simples susceptibles de alteración en beneficio de quien las oferta, como es el

Gral. Prim 10, Col. Centro
Cuauhtémoc, 06010, Ciudad de México.
55 5341-3010 y 55 8957 2662



COPRED





CIUDAD DE MÉXICO
CAPITAL DE LA TRANSFORMACIÓN

CONSEJO PARA PREVENIR Y ELIMINAR LA
DISCRIMINACIÓN DE LA CIUDAD DE MÉXICO
PRESIDENCIA
COORDINACIÓN DE ATENCIÓN Y EDUCACIÓN
SUBDIRECCIÓN DE APOYO JURÍDICO

caso que nos ocupa; ahora bien la intención de mi contrario es exhibir dicha documenta, es ofuscar la inteligencia de esta H. Comisión, ya que pretende que se valoren como una resolución definitiva, sin embargo, de la misma se desprende que en todo caso, solo se trata un acuerdo emitido por autoridad diversa y no así como una resolución por la que se tenga por ciertos los hechos, por lo que de ninguna manera se deberá considerar como un hecho acreditado.

De la probanza ofrecida por la parte que se queja, lo único que se acredita con ella es la MALA FE y FALSEDAD CON LA QUE SE CONDUCE, ya que la queja que presenta en fecha 08 de noviembre del 2021 que obra agregada al presente expediente, en su capítulo de hechos marcado bajo el numera (sic) "2" describe sus supuestas condiciones laborales, entre los que menciona un salario de \$200.00 diarios, lo anterior sin conceder hecho alguno, y por otro lado en los hechos de su escrito inicial de demanda presentada ante la Junta de Conciliación y Arbitraje de la Ciudad de México, documental que ofrece como pruebas SUPERVENIENTE, se desprende condiciones totalmente diferentes, ya que cita un salario por la cantidad de \$949.29 diarios, salarios que entre si hay una diferencia abismal, así como de todas y cada una de las condiciones laborales, por lo que lo único que se acredita con las pruebas ofrecidas como supervenientes, es la mala fe y falsedad con la que se conduce, pretendiendo el pago de cantidades por demás incongruentes.

k) Por escrito presentado ante este Consejo el 04 de septiembre de 2024, el C. [REDACTED] persona autorizada del peticionario, ofertó prueba superveniente como sigue:

(...) por medio del presente ocurso y en representación del peticionario, ofrezco con fundamento en lo dispuesto por los artículos 79, 80, 81 y demás aplicables de la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación del Distrito Federal (ahora Ciudad de México), la siguiente:

PRUEBA SUPERVENIENTE

I. **LAS DOCUMENTALES PRIVADAS** consistentes en copias simples de **6 (seis) PLIEGOS DE POSICIONES y ACUERDO Y/O RESOLUCIÓN** de fecha 15 de agosto de 2024, dictado por la H. Junta Especial "J", antes Número Diecinueve de la Local de Conciliación y Arbitraje de la Ciudad de México dentro del expediente laboral 652/2021, cuyas partes contendientes son Javier Botello Solís en contra de EL RESTAURANTE EL RÁBANO DE LA NUEVE Y/O EL RÁBANO DE LA 9, **MARÍA DEL CONSUELO RAMÍREZ FLORES, ALEXA PAVÓN RAMÍREZ y VIRGINIA FLORES "N"**, manifestando bajo protesta de decir verdad que las documentales ofrecidas coinciden fielmente con sus originales que se encuentran agregadas en el expediente de la Junta especificada como documentales públicas y/o instrumental pública de actuaciones (...)

(...)

II. COMPETENCIA

Gral. Prim 10, Col. Centro
Cuauhtémoc, 06010, Ciudad de México.
55 5341-3010 y 55 8957 2662



Atentos a 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 1º 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.



CIUDAD DE MÉXICO
CAPITAL DE LA TRANSFORMACIÓN

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

PRESIDENCIA
COORDINACIÓN DE ATENCIÓN Y EDUCACIÓN
SUBDIRECCIÓN DE APOYO JURÍDICO

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] mediante escrito, presentó queja ante este Consejo por presuntos actos de discriminación en su agravio, atribuidos a la moral Restaurante "El Rábano de la 9", a quien le es aplicable la legislación de la Ciudad de México, pues su domicilio se ubica en esta ciudad capital.

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

c) En cuanto a la competencia *ratione temporis*, de acuerdo con la queja presentada por la persona peticionaria C. [REDACTED] los hechos que atribuye a la moral Restaurante "El Rábano de la 9", tuvieron lugar en entre el mes de mayo de 2021, motivo por el cual con fecha 08 de noviembre de 2021 solicitó la intervención del COPRED para investigar tales acontecimientos, lo que motivó la apertura del expediente **COPRED/CAyE/Q-069-2021**. 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 de la moral Restaurante "El Rábano de la 9", con domicilio en la Ciudad de México, por lo que surte la competencia de este Consejo para conocer el asunto.

Gral. Prim 10, Col. Centro
Cuauhtémoc, 06010, Ciudad de México.
55 5341-3010 y 55 8957 2662



En este tenor, el Consejo es competente para conocer, investigar y resolver los hechos que dieron origen al expediente **COPRED/CAyE/Q-069-2021**; en consecuencia, de conformidad con el artículo 82 de la Ley¹, en virtud de que no se logró acuerdo de conciliación entre las partes y agotada la investigación ordenada, procede al análisis de las constancias que integran el expediente de queja y determinar emitir la presente opinión jurídica con fundamento en los artículos 82, 83 y 83 bis de la Ley, así como 100 y 101 del Estatuto Orgánico del COPRED en los términos siguientes:

III. FUNDAMENTO JURÍDICO

El derecho a la igualdad y la no discriminación es un elemento esencial de los derechos humanos, implica que *"Toda persona, sin distinción, tiene derecho a disfrutar de todos los derechos humanos, incluidos el derecho a la igualdad de trato ante la ley y el derecho a ser protegido contra la discriminación por diversos motivos"*², entre las que se encuentran las personas que pertenecen a la comunidad LGBTIQ+.

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.

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

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

¹ Artículo 82. Derivado del trámite de las quejas y reclamaciones, en caso de acreditarse el acto o actos discriminatorios y no se llegue a una solución a favor de la parte agraviada, se emitirá una Opinión Jurídica, la cual estará basada en las constancias que integren el expediente respectivo y en la que se determine la existencia o no de actos discriminatorios y las recomendaciones que se deban realizar para evitar su repetición.

² "Libres & iguales", de las Naciones Unidas, "Igualdad y no discriminación", pág. 1.



CIUDAD DE MÉXICO
CAPITAL DE LA TRANSFORMACIÓN

CONSEJO PARA PREVENIR Y ELIMINAR LA
DISCRIMINACIÓN DE LA CIUDAD DE MÉXICO
PRESIDENCIA
COORDINACIÓN DE ATENCIÓN Y EDUCACIÓN
SUBDIRECCIÓN DE APOYO JURÍDICO

Cabe precisar 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.

En ese sentido, 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.³

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.

En la Ciudad de México, su Constitución Política 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:

1. *La dignidad humana es principio rector supremo y sustento de los derechos humanos. Se reconoce a toda persona la libertad y la igualdad en derechos. La protección de los derechos humanos es el fundamento de esta Constitución y toda actividad pública estará guiada por el respeto y garantía a éstos.*

2. *La Ciudad de México asume como principios:*

a) 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,

³ 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.



CIUDAD DE MÉXICO
CAPITAL DE LA TRANSFORMACIÓN

CONSEJO PARA PREVENIR Y ELIMINAR LA
DISCRIMINACIÓN DE LA CIUDAD DE MÉXICO
PRESIDENCIA
COORDINACIÓN DE ATENCIÓN Y EDUCACIÓN
SUBDIRECCIÓN DE APOYO JURÍDICO

la preservación del equilibrio ecológico, la protección al ambiente, la protección y conservación del patrimonio cultural y natural.
(...)

Dicho ordenamiento constitucional local prohíbe la discriminación, el cual en su artículo 4, letra C, número 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. (...)"

Asimismo, la Constitución Política de la Ciudad de México, en su apartado denominado "Ciudad incluyente", reconoce y protege los derechos de las personas lesbianas, gays, bisexuales, transgénero, travesti, transexuales e intersexuales, para tener una vida libre de violencia y discriminación; asimismo, reconoce en igualdad de derechos a las familias formadas por parejas de personas LGBTTTTI, con o sin hijas e hijos, que estén bajo la figura de matrimonio civil, concubinato o alguna otra unión civil (artículo 11, letra H, números 1 y 2).

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, la cual define como:

*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.

(...)

Gral. Prim 10, Col. Centro
Cuauhtémoc, 06010, Ciudad de México.
55 5341-3010 y 55 8957 2662





CIUDAD DE MÉXICO
CAPITAL DE LA TRANSFORMACIÓN

CONSEJO PARA PREVENIR Y ELIMINAR LA
DISCRIMINACIÓN DE LA CIUDAD DE MÉXICO
PRESIDENCIA
COORDINACIÓN DE ATENCIÓN Y EDUCACIÓN
SUBDIRECCIÓN DE APOYO JURÍDICO

(El énfasis es nuestro).

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

Por ende, este derecho está protegido, en el ámbito internacional, por los artículos 23 y 24 de la Declaración Universal de Derechos Humanos; 6 y 7 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales; 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".

En ese orden, la Organización Internacional del Trabajo ha establecido que la discriminación en el empleo y la ocupación es un fenómeno que se manifiesta en todos los entornos laborales y que no sólo atenta contra la dignidad de las personas, sino que representa costos para las empresas. Por discriminación en el empleo y la ocupación se entiende la aplicación de un trato diferenciado (una exclusión, una referencia o una distinción), basada en características personales que no son relevantes para el desempeño de un determinado trabajo⁴.

Por su parte, el artículo 45 inciso b) de la Carta de la Organización de los Estados Americanos establece:

b) El trabajo es un derecho y un deber social, otorga dignidad a quien lo realiza y debe prestarse en condiciones que, incluyendo un régimen de salarios justos, aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia, tanto en sus años de trabajo como en su vejez, o cuando cualquier circunstancia lo prive de la posibilidad de trabajar;
(El énfasis es nuestro).

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

Cabe destacar lo que se entiende por trabajo digno o decente e igualdad sustantiva de conformidad con el artículo 2, párrafos segundo y cuarto, respectivamente, de la Ley Federal del Trabajo, el cual a la letra establece:

⁴ Organización Internacional del Trabajo, Convenio Núm. 111, Sobre Discriminación en el empleo y ocupación.



CIUDAD DE MÉXICO
CAPITAL DE LA TRANSFORMACIÓN

CONSEJO PARA PREVENIR Y ELIMINAR LA
DISCRIMINACIÓN DE LA CIUDAD DE MÉXICO
PRESIDENCIA
COORDINACIÓN DE ATENCIÓN Y EDUCACIÓN
SUBDIRECCIÓN DE APOYO JURÍDICO

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.

(...)

Se tutela la igualdad sustantiva o de hecho de trabajadores y trabajadoras frente al patrón.

(...)

(Énfasis agregado).

Por lo que hace a la competencia de la Ciudad de México, el derecho al trabajo tiene como fundamento jurídico los artículos 3.2.a) y 10 apartado B de la Constitución Política Local; 26 y 63 de la Ley Constitucional de Derechos Humanos y sus Garantías de la Ciudad de México.

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

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

Toda vez que los hechos expuestos por el peticionario se relacionan con la presunta divulgación de su estado de salud, el cual está considerado por la ley como un dato personal sensible, resulta oportuno exponer que de acuerdo con el Informe del Comité Jurídico Interamericano, Privacidad y Protección de Datos Personales, de la Organización de los Estados Americanos (OEA)⁵, la frase "datos personales" abarca la información que identifica o puede usarse de manera razonable para identificar a una persona en particular de forma directa o indirecta, especialmente por referencia a un número de identificación o a uno o más factores referidos, específicamente a su identidad física, fisiológica, mental, económica, cultural o social.

El mismo documento hace alusión a "controlador de datos" y "procesador de datos", entendiendo como tales a las personas físicas o jurídicas, entidad pública o privada, u organizaciones; el primero primordialmente recopila los datos; el segundo los procesa, sea como almacenamiento, registro, alteración, divulgación o transferencia de los datos.

⁵ Comité Jurídico Interamericano de la Organización de los Estados Americanos, Informe del Comité Jurídico Interamericano, Privacidad y Protección de Datos Personales, 86° Período Ordinario de Sesiones, Río de Janeiro Brasil, 26 de marzo de 2015, Pág. 4.





CIUDAD DE MÉXICO
CAPITAL DE LA TRANSFORMACIÓN

CONSEJO PARA PREVENIR Y ELIMINAR LA
DISCRIMINACIÓN DE LA CIUDAD DE MÉXICO
PRESIDENCIA
COORDINACIÓN DE ATENCIÓN Y EDUCACIÓN
SUBDIRECCIÓN DE APOYO JURÍDICO

De manera complementaria a lo antes citado, cabe mencionar que, en el Informe del Nonagésimo Primero Periodo Ordinario de Sesiones del Comité Jurídico Interamericano a celebrarse en Río de Janeiro, Brasil del 7 al 16 de agosto de 2017, relacionado con la Privacidad y la Protección de Datos Personales, se asentaron dos conceptos de suma importancia:

Los "Datos Personales" implican toda aquella información inherente a una persona, que permiten identificarla, abarca la información que identifica o puede usarse de manera razonable para identificar a una persona en particular de forma directa o indirecta, es decir, la información de una persona física identificada o identificable, como, por ejemplo: nombre, apellidos, correo electrónico, estado civil, profesión, número de documento de identidad, entre otros.

Los "Datos Personales" Sensibles, son aquellos que de divulgarse de manera indebida afectarían la esfera más íntima del ser humano o provocarle un riesgo grave, como, por ejemplo, el origen racial o étnico, el estado de salud presente y futuro, información genética, creencias religiosas, filosóficas y morales, afiliación sindical, opiniones políticas, preferencia u orientación sexual, entre otros.

Desde el punto de vista internacional, el derecho a la protección de datos personales tiene soporte normativo, entre otros instrumentos, en los artículos que se citan a continuación: 12 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos; 17 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos; 10 de la Convención de las Naciones Unidas contra la Corrupción; 11 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos (Pacto de San José), y V de la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre.

Cabe señalar que la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en su documento titulado "Protección de los datos personales de los trabajadores", prevé que por **datos personales** "se entiende todo tipo de información relacionada con un trabajador identificado o identificable."

Asimismo, dicho organismo internacional expone que "Los empleadores deberían garantizar, mediante las salvaguardias de seguridad que permitan las circunstancias, la protección de los datos personales contra su pérdida y todo acceso, utilización, modificación o comunicación no autorizados."

Por cuanto hace a las normas nacionales que regulan el derecho a la protección de datos personales, son los artículos 6, apartado A, fracción II, 7, párrafo segundo y 16, párrafo segundo, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

De igual manera, la Ley Federal de Protección de Datos Personales en Posesión de los Particulares (LFPDPPP), la cual establece definiciones, sujetos obligados, derechos, sanciones y procedimiento para cumplir con su objeto que es regular el tratamiento legítimo, controlado e informado, a efecto de garantizar la privacidad y el derecho a la autodeterminación informativa de las personas.

Gral. Prim 10, Col. Centro
Cuauhtémoc, 06010, Ciudad de México.
55 5341-3010 y 55 8957 2662



Asimismo, los sujetos de las disposiciones de la LFPDPPP son el titular o la persona física a quien corresponden los datos personales y los regulados, es decir personas físicas o morales de carácter privado que lleven a cabo el tratamiento de datos personales, excepto las sociedades de información crediticia en los supuestos de la Ley para Regular las Sociedades de Información Crediticia y demás disposiciones aplicables y las personas que lleven a cabo la recolección y almacenamiento de datos personales, que sea para uso exclusivamente personal, y sin fines de divulgación o utilización comercial. También señala al responsable como la persona física o moral de carácter privado que decide sobre el tratamiento de datos personales.

Para efectos del presente documento, es de suma relevancia citar las siguientes definiciones que están íntimamente relacionadas, previstas en el artículo 3, fracciones IV, V y VI de la LFPDPPP, mismas que a la letra dicen:

IV. Consentimiento: *Manifestación de la voluntad del titular de los datos mediante la cual se efectúa el tratamiento de los mismos.*

V. Datos personales: *Cualquier información concerniente a una persona física identificada o identificable.*

VI. Datos personales sensibles: *Aquellos datos personales que afecten a la esfera más íntima de su titular, o cuya utilización indebida pueda dar origen a discriminación o conlleve un riesgo grave para éste. En particular, se consideran sensibles aquellos que puedan revelar aspectos como origen racial o étnico, estado de salud presente y futuro, información genética, creencias religiosas, filosóficas y morales, afiliación sindical, opiniones políticas, preferencia sexual. (Énfasis añadido).*

De acuerdo con los fundamentos expuestos en el presente apartado, una de las obligaciones de gran relevancia de los empleadores es el resguardo de los datos personales de sus trabajadores, entre ellos su estado de salud y preferencia sexual, los cuales requieren protección de mayor rigor por tratarse de datos de carácter íntimo de las personas.

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."*⁶

⁶ 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.



CIUDAD DE MÉXICO
CAPITAL DE LA TRANSFORMACIÓN

CONSEJO PARA PREVENIR Y ELIMINAR LA
DISCRIMINACIÓN DE LA CIUDAD DE MÉXICO
PRESIDENCIA
COORDINACIÓN DE ATENCIÓN Y EDUCACIÓN
SUBDIRECCIÓN DE APOYO JURÍDICO

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".

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

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.

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*".⁷

IV. HIPÓTESIS DE INVESTIGACIÓN

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

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

⁷ Soto Carrasco, José y Aguirre Hernández, Christian Norberto, Op. Cit.



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

La hipótesis de investigación del presente documento consiste en determinar si la afectación del derecho al trabajo deriva de presuntas acciones y/o conductas injustificadas relacionadas con un motivo prohibido por la ley, es decir, un nexo causal en este caso la preferencia u orientación sexual del peticionario, que haya motivado esas acciones y/o conductas por parte de la persona moral Restaurante "El Rábano de la 9", y que sean contrarias a la ley.

Asimismo, se aclara que el análisis de referencia no tiene como objetivo determinar si la separación laboral del peticionario cumple con las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, pues no es esa la competencia de este Consejo; tampoco determinar en torno al contrato de trabajo que hubiera tenido el peticionario con la moral señalada como responsable, por ser competencia exclusiva de la autoridad laboral; se está en búsqueda de los tres elementos básicos para establecer 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 previstos en la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México, particularmente la preferencia u orientación sexual.

V. CONSIDERACIONES Y ANALISIS

De acuerdo con la hipótesis formulada en el presente asunto y los fundamentos legales expuestos en el apartado correspondiente, se procede al análisis de los hechos de queja y del acervo probatorio que integran el expediente **COPRED/CAyE/Q-069-2021**, 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."*

Es importante dejar claro 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 los derechos humanos, 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



CIUDAD DE MÉXICO
CAPITAL DE LA TRANSFORMACIÓN

**CONSEJO PARA PREVENIR Y ELIMINAR LA
DISCRIMINACIÓN DE LA CIUDAD DE MÉXICO**
PRESIDENCIA
COORDINACIÓN DE ATENCIÓN Y EDUCACIÓN
SUBDIRECCIÓN DE APOYO JURÍDICO

del sistema interamericano de derechos humanos; en ese orden de ideas, cabe 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

En ese contexto, este Consejo realizará la valoración de las pruebas que integran el expediente de queja **COPRED/CAyE/Q-069-2021**, 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 citados líneas supra, así como en los estándares de protección de los derechos humanos a la igualdad, discriminación y al trabajo, y su relación con los derechos humanos a la protección de datos personales y 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).

Asimismo, es de gran importancia establecer los criterios relacionados con la carga de la prueba, su valoración y la determinación de los hechos probados en el caso que nos ocupa. En ese orden de ideas, cobra relevancia decir que, en materia de derechos humanos y dada la naturaleza jurídica de este Consejo como defensor de los derechos a la igualdad y no discriminación, así como otros derechos relacionados, los criterios de valoración de las pruebas son menos formales que en los procedimientos ordinarios establecidos en la legislación de la Ciudad de México; asimismo, la práctica de los tribunales internacionales e internos demuestra que la prueba directa, ya sea testimonial o documental, no es la única que puede legítimamente considerarse para fundar la sentencia, en el caso que nos ocupa la

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.

Gral. Prim 10, Col. Centro
Cuauhtémoc, 06010, Ciudad de México.
55 5341-3010 y 55 8957 2662





CIUDAD DE MÉXICO
CAPITAL DE LA TRANSFORMACIÓN

CONSEJO PARA PREVENIR Y ELIMINAR LA
DISCRIMINACIÓN DE LA CIUDAD DE MÉXICO
PRESIDENCIA
COORDINACIÓN DE ATENCIÓN Y EDUCACIÓN
SUBDIRECCIÓN DE APOYO JURÍDICO

resolución, pues **la prueba circunstancial, los indicios y las presunciones**, pueden utilizarse, siempre que de ellos puedan inferirse conclusiones consistentes sobre los hechos.⁹

Otro de los criterios que resultan aplicables en la materia motivo del presente documento, es la inversión de la carga de la prueba que la Corte Interamericana de Derechos Humanos ha sustentado en diversas resoluciones, entre ellas en el caso Granier y otros Vs. Venezuela, donde la Corte resalta que tratándose de la prohibición de discriminación por una de las categorías protegidas contempladas en el artículo 1.1 de la Convención, la eventual restricción de un derecho exige una fundamentación rigurosa y de mucho peso, **invirtiéndose, además, la carga de la prueba**, lo que significa que corresponde a la autoridad, en este caso la moral señalada como responsable, demostrar que su decisión no tenía un propósito ni un efecto discriminatorio.¹⁰

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 Restaurante "El Rábano de la 9", 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 firmados y ratificados por México que son Ley Suprema de la Unión.

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 Restaurante "El Rábano de la 9", en agravio del C. [REDACTED] con motivo de su preferencia u orientación sexual, por lo que tal comprobación se desarrolla a continuación.

Al respecto, es importante señalar que 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 ignorado¹², por ende, las autoridades administrativas como este Consejo tienen las mismas obligaciones que los entes mencionados por cuanto se está a frente a un procedimiento administrativo de garantía de derechos.

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

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.

¹² Gama, Raymundo. Concepciones y tipología de las presunciones en el Derecho Continental. REJ – Revista de Estudios de la Justicia – Nº 19 – Año 2013

Gral. Prim 10, Col. Centro
Cuauhtémoc, 06010, Ciudad de México.
55 5341-3010 y 55 8957 2662





CIUDAD DE MÉXICO
CAPITAL DE LA TRANSFORMACIÓN

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

PRESIDENCIA
COORDINACIÓN DE ATENCIÓN Y EDUCACIÓN
SUBDIRECCIÓN DE APOYO JURÍDICO

En ese orden de ideas, las presunciones consisten en inferencias que parten de un hecho conocido para llegar a un hecho desconocido y se vinculan a través de una máxima de experiencia, con lo cual, "su naturaleza es la misma, tienen el mismo fundamento y carácter lógico, una y otra son un juicio de probabilidad"¹³. Las presunciones legales son aquellas que parten del legislador y se diferencian de las judiciales, solo en cuestión de grado, pues las segundas parten de la interpretación judicial. Las presunciones pueden ser relativas (*iuris tantum*) o absolutas (*iure et de iure*). Las primeras admiten prueba en contrario.

En el derecho antidiscriminatorio¹⁴ 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

Debido a que los hechos del asunto que nos ocupa se perpetraron en el ejercicio del empleo que el peticionario tenía en la moral Restaurante "El Rábano de la 9", se reitera que este Consejo no entrará al análisis de los derechos laborales, por ser competencia exclusiva de las autoridades de ese ramo.

Ahora bien, el peticionario en su escrito de queja expuso los hechos siguientes:

"1. El 16 de diciembre de 2014 celebré un Contrato Individual de Trabajo por Tiempo Indeterminado con la parte imputada e inicié la prestación de mis servicios personales y subordinados para ella, siendo contratada (sic) a través de las CC. MARÍA DEL CONSUELO RAMÍREZ FLORES y ALEXA PAVÓN RAMÍREZ, quienes se ostentaron como dueñas de la sociedad y fuentes de trabajo (...)"

"4. El día lunes 24 de mayo del 2021, aproximadamente a las 8:00 horas, las demandadas MARÍA DEL CONSUELO RAMÍREZ FLORES y MÓNICA PÉREZ RÍOS, quienes eran mis jefas directas dentro del centro de trabajo en el que me tocaba laborar ese día, identificado comercialmente como el restaurante "El Rábano de la 9", sucursal ubicada en: UNIDAD HABITACIONAL PEDREGAL DE CARRASCO MODULO SOCIAL IMÁN, AV. DE LA LIBERTAD NÚMERO 3, COLONIA PEDREGAL DE CARRASCO, ALCALDÍA COYOACÁN. C.P. 04700, EN ESTA CIUDAD DE MÉXICO; al momento en que me disponía a entrar para realizar mis funciones laborales, en la puerta de entrada y salida de dicha fuente de trabajo y en presencia de varias personas que allí se encontraban, sin que

¹³ Ibid. Página 72.

¹⁴ De hecho, por esta razón se conoce a las categorías prohibidas en las cláusulas de no discriminación como "categorías sospechosas" ya que establecen una presunción legal relativa que invierte la carga de la prueba. Ver por ejemplo las tesis de jurisprudencia 1a./J. 66/2015, 1a./J. 37/2008, (10a.), P./J. 10/2016 (10a.), P./J. 9/2016 (10a.), entre otras.

¹⁵ Ibid. Página 82.





CIUDAD DE MÉXICO
CAPITAL DE LA TRANSFORMACIÓN

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

PRESIDENCIA
COORDINACIÓN DE ATENCIÓN Y EDUCACIÓN
SUBDIRECCIÓN DE APOYO JURÍDICO

mediara razón alguna, me manifestó la primera de ellas: [REDACTED], ESTÁS DESPEDIDO. TUS JOTERÍAS DAN MUY MALA IMAGEN A MIS RESTAURANTES' y enseguida, la segunda de las mencionadas me dijo: 'YA OÍSTE, ESTÁS DADO DE BAJA. RETÍRATE' (...)"

Con el fin de acreditar los hechos expuestos por el peticionario, aportó como pruebas las documentales privadas consistentes en:

- "copia simple de **CREDENCIAL DE EMPLEADO**, con el logotipo, distintivos y leyendas de "EL RÁBANO DE LA 9", con el nombre "[REDACTED]" (refiriendo al hoy peticionario [REDACTED]), expedido por los presuntos responsables".
- "copias simples de **CUATRO FOTOGRAFÍAS** de las cuales se observa el peticionario JAVIER BOTELLO SOLÍS dentro de los centros de trabajo del RESTAURANTE EL RÁBANO DE LA NUEVE Y/O EL RÁBANO DE LA 9, desarrollando funciones laborales, vistiendo los diversos uniformes proporcionados por dicha patronal y portando su gafete de empleado proporcionado por los presuntos responsables."

De acuerdo con las manifestaciones vertidas por el peticionario, la conducta que se atribuye a la moral Restaurante "El Rábano de la 9" consiste en el impedimento injustificado del ejercicio del empleo que tenía en dicho establecimiento mercantil, con independencia del tipo de contrato que hayan suscrito las partes, pues como se ha dejado de manifiesto esa situación es competencia exclusiva de las autoridades laborales.

Al respecto, la moral Restaurante "El Rábano de la 9" al rendir sus informes en todo momento negó la existencia de alguna relación laboral, particularmente en el recibido en este Consejo el 14 de febrero de 2022, manifestó: "(...) la única verdad de los hechos es que hoy quejoso (sic) y mi representada, **jamás ha existido ni existió relación de ninguna naturaleza o índole legal, y menos aún de carácter laboral ya que jamás existió entre ellos el elemento esencial de toda relación laboral que es el de subordinación.**"

Asimismo, dicha empresa objetó las pruebas ofertadas por el peticionario, quien manifestó textualmente:

Por lo que hace a las pruebas marcadas ofertadas por mi contraparte, 3.- copia simple de "CREDENCIAL DE EMPLEADO", 4.- copia simple de "CUATRO FOTOGRAFÍAS", se objetan en cuanto a su alcance y valor probatorio que pretende atribuirles por ser copias simples susceptibles de alteración en beneficios del oferente, como es el caso que nos ocupa, máxime que a simple vista se puede observar que el accionante se encuentra situado en lugares diversos en cada una de las fotografías exhibidas, así mismo solicito se desechen los medios de perfeccionamiento que oferta al respecto, por no estar ofrecido conforme a derecho y no ser el medio idóneo para acreditar lo que pretende, por lo que solicito de esta H. Comisión no les otorgue valor probatorio a las mismas, ya que de ellas no se desprende ninguna relación laboral y mucho menos unas circunstancias de discriminación de ningún tipo.

Gral. Prim 10, Col. Centro
Cuauhtémoc, 06010, Ciudad de México.
55 5341-3010 y 55 8957 2662





CIUDAD DE MÉXICO
CAPITAL DE LA TRANSFORMACIÓN

CONSEJO PARA PREVENIR Y ELIMINAR LA
DISCRIMINACIÓN DE LA CIUDAD DE MÉXICO
PRESIDENCIA
COORDINACIÓN DE ATENCIÓN Y EDUCACIÓN
SUBDIRECCIÓN DE APOYO JURÍDICO

Con relación a las manifestaciones de la moral señalada como responsable en cuanto a la negación de algún tipo de relación que pudiera tener con el peticionario, así como de la objeción de las pruebas ofertadas por dicha persona, este Consejo observa que la moral Restaurante "El Rábano de la 9", no aporta pruebas que sustenten su dicho, por lo que sus simples argumentos no destruye la presunción de que existió una relación de trabajo entre el C. [REDACTED] y el Restaurante "El Rábano de la 9", respecto de lo cual, al tratarse de un asunto de violación a los derechos humanos a la igualdad y no discriminación, la señalada como responsable está obligada a probar que no impidió que el peticionario ejerciera el empleo que tenía en esa empresa, lo cual constituye uno de los elementos para acreditar un acto discriminatorio con implicaciones jurídicas.

Esto es, si bien es cierto, la moral señalada como responsable objeta las pruebas presentadas por el peticionario, también lo es que en el expediente de queja que nos ocupa no obran pruebas de las cuales se pueda seguir de manera categórica tanto la inexistencia de un vínculo entre el C. [REDACTED] y el Restaurante "El Rábano de la 9", como el impedimento del ejercicio del empleo que el peticionario tenía en ese establecimiento mercantil.

Cabe recordar que, de acuerdo con los criterios emitidos por la Corte Interamericana de Derechos Humanos sobre la carga de la prueba, la señalada como responsable es quien tiene la obligación de demostrar que su decisión de que el peticionario no pudiera continuar en el ejercicio del trabajo que tenía en su establecimiento mercantil, no tenía un propósito ni un efecto discriminatorio, lo cual no acontece en el presente asunto.

Desde la óptica de los derechos humanos, el derecho a la estabilidad laboral se constituye como "un principio que otorga carácter permanente a la relación de trabajo y hace depender su disolución únicamente de la voluntad del trabajador y solo excepcionalmente de la del patrono, por el incumplimiento grave de las obligaciones del trabajador y de circunstancias ajenas a la voluntad de los sujetos de la relación, que hagan imposible su continuación."¹⁶

Lo anterior, se robustece con el criterio emitido por la Organización Internacional del Trabajo, la cual en su Convenio 158 y Recomendación 166 establecen que las personas trabajadoras solo pueden ser despedidas cuando exista una causa justificada.¹⁷

Sin embargo, la moral señalada como responsable, lejos de aportar pruebas y argumentos que de manera indubitable a desligara de cualquier responsabilidad, ha insistido en negar la existencia de algún tipo de relación jurídica con el peticionario.

¹⁶ Jiménez Juárez Carla. LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE LAS TRABAJADORAS EMBARAZADAS O EN SITUACIÓN DE MATERNIDAD. Disponible en la página de internet [https://www.diputados.gob.mx/sedia/sia/redipal/CRV-XIII-22/Ponencia/15\)%20CRV_2022_PONENCIA_CarlaJimenez_Estabilidad_Laboral_Reforzada.pdf](https://www.diputados.gob.mx/sedia/sia/redipal/CRV-XIII-22/Ponencia/15)%20CRV_2022_PONENCIA_CarlaJimenez_Estabilidad_Laboral_Reforzada.pdf)

¹⁷ Cfr. Op. Cit.

Gral. Prim 10, Col. Centro
Cuauhtémoc, 06010, Ciudad de México.
55 5341-3010 y 55 8957 2662



Consecuentemente, con las constancias que obran en el expediente de queja, este Consejo corrobora la presunción de que la moral Restaurante "El Rábano de la 9" impidió que el C. [REDACTED] continuara ejerciendo el empleo que el establecimiento mercantil le había otorgado.

Por otra parte, el C. [REDACTED] expuso que personal de la moral de referencia perpetró hechos discriminatorios en su agravo, particularmente las CC. MARÍA DEL CONSUELO RAMÍREZ FLORES, ALEXA PAVÓN RAMÍREZ y VIRGINIA FLORES "N", quienes le decían "que no fuera tan joto porque espantaba a los clientes hombres que iban a los restaurantes; que mi ropa era muy llamativa y parecía que iba a una marcha gay y no a trabajar, que usara cubrebocas porque iba a contagiar de SIDA a todos los empleados y clientes de los restaurantes; que no fuera una nena y realizara trabajos pesados como la limpieza de los restaurantes, que me asignaban labores del área de cocina porque los putitos éramos buenos para la cocina..."

De la misma manera, dichas personas hacían "comentarios de naturaleza similar tendientes a humillarme y ridiculizarme frente a los comensales, mis compañeros de trabajo y demás personas, quienes llegaron a presenciar estos hechos, todo ello por mi homosexualidad."

A lo anterior, es importante tomar en cuenta las hostilidades que vivió el C. [REDACTED] en las instalaciones del Restaurante "El Rábano de la 9", a partir de que informó sobre su padecimiento, hechos que se citan a continuación:

(...) a mediados del año 2019, fue diagnosticado con VIH, y eso se lo comentó a la Señora MARÍA DEL CONSUELO RAMÍREZ FLORES, esto con el objeto de que tuviera ciertas consideraciones respecto a la carga de trabajo y para acudir a mis consultas. Ante ello, ella respondió, "yo quisiera ayudarte, pero tú sabes que si te dejo trabajar menos días tus compañeros se van a oponer".

Cabe señalar que al día después de haberle dado esa información a la Señora Consuelo el personal me trató en forma distinta se alejaban de mi e incluso me llegaron a decir meseras y meseros "hazte para allá", lo cual presumo que se debe a que divulgó la información de mi diagnóstico violando con ello la ley.

Reiteré mi solicitud a la Señora Consuelo, pidiéndole específicamente que me dejara atender mesas adentro del restaurante porque las normalmente se me asignaba que estaban afuera me agotaban. Lo anterior lo solicité porque estaba recién diagnosticado y todavía no comenzaba tratamiento para el VIH, estaba en una etapa de salud delicada con una sintomatología que motivó que acudiera al médico (agotamiento, diarreas y malestar en general). Al hacer esa solicitud de que se me asignaran mesas en el interior, la Señora Mónica intervino y me dijo "hay no como, ni que fueras vieja", me siguieron dejando las mesas de afuera y siguió el mal trato. A partir de entonces ya nadie me hablaba y las muestras de rechazo eran mayores, incluso el dinero en efectivo que diariamente me pagaba la señora Consuelo y que antes me daba en la mano me lo comenzó a dejar en una mesa, llegando al extremo de que a partir de saber mi diagnóstico, dejó de pedirme cambio y me entregaba mis \$200.00 pesos exactos, siendo que antes podía



CIUDAD DE MÉXICO
CAPITAL DE LA TRANSFORMACIÓN

CONSEJO PARA PREVENIR Y ELIMINAR LA
DISCRIMINACIÓN DE LA CIUDAD DE MÉXICO
PRESIDENCIA
COORDINACIÓN DE ATENCIÓN Y EDUCACIÓN
SUBDIRECCIÓN DE APOYO JURÍDICO

tener un billete de quinientos pesos y me pedía que le regresara 300, esto presumo que es porque ya no quería tener contacto con nada de lo que yo tocara.

Evidentemente, lo anterior constituye el motivo por el cual el Restaurante "El Rábano de la 9" impidió que el C. Javier Botello Solís continuara ejerciendo su empleo en el citado establecimiento mercantil.

Del análisis de los hechos de referencia, este Consejo advierte lo que se expone en seguida:

- La falta de sensibilidad de la C. María del Consuelo Ramírez Flores ante el problema de salud de VIH del cual fue diagnosticado el C. [REDACTED] pues se trata de una situación con diversas implicaciones que presenta la persona, por lo que requieren apoyo no solamente de sus familiares y personas cercanas a ellas, sino en los distintos ámbitos en que desarrolla su vida, siendo el laboral uno de los principales; entre los aspectos prioritarios que deben atender estas personas, es su salud cuyo beneficio es su mejor desempeño y rendimiento en las actividades que desarrolla.
- Un aspecto de gran importancia es el nulo manejo de los datos personales de quienes prestan sus servicios laborales a la moral Restaurante "El Rábano de la 9", prueba de ello es que después de que el peticionario informó a la C. María del Consuelo Ramírez Flores sobre su diagnóstico de portador de VIH, sus compañeros de trabajo lo comenzaron a segregarlo.
- Como consecuencia de lo anterior, la moral señalada como responsable contravino las disposiciones aplicables de la Ley Federal de Protección de Datos Personales en Posesión de los Particulares (LFPDPPP), toda vez que el estado de salud es considerado un dato personal de carácter sensible.

Sobre el derecho a la protección de datos personales, es importante aclarar que este Consejo no puede dejar de observarlo independientemente de que no es su competencia aplicar la ley de la materia, pues todos los asuntos de su especialidad son valorados en su conjunto en cumplimiento a las obligaciones constitucionales e internacionales que tiene esta institución, tal como se citó al inicio del presente apartado.

- Otro aspecto que reviste relevancia es el hecho de que la empresa de referencia no muestra disposición para la inclusión en el ámbito laboral a personas de la comunidad LGBTTTI, prevista en la Ley para el Reconocimiento y la Atención de las Personas LGBTTTI de la Ciudad de México; además de que tal criterio está implícito en la legislación que protege el derecho a la igualdad y no discriminación, entre ellas la Ley Federal del Trabajo.

Con base en lo anterior, la conducta injustificada de impedimento a ejercer un empleo o su permanencia en el por parte de la moral Restaurante "El Rábano de la 9", en perjuicio del C. [REDACTED], está claro que estuvo motivada por su preferencia u orientación sexual, pues no existe duda de que el peticionario se identifica como de la comunidad LGBTTTI; por ende, queda claro que el peticionario se ubica dentro de las categorías prohibidas por la legislación nacional e internacional que protege el

Gral. Prim 10, Col. Centro
Cuauhtémoc, 06010, Ciudad de México.
55 5341-3010 y 55 8957 2662



derecho a la igualdad y no discriminación, así como los criterios emitidos por la Suprema Corte de Justicia de la Nación en el sentido de que se trata de "categorías sospechosas", dentro de las cuales se encuentran precisamente la preferencia u orientación sexual; entre la legislación de la materia, como ya se ha mencionado, se encuentra el artículo 5 de la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México.

En cuanto a los argumentos de la moral señalada como responsable, así como objeción de las pruebas ofrecidas por el peticionario, este Consejo reitera que no son suficientes ante la falta de pruebas en contrario, a lo cual se debe sumar su obligación de probar que su decisión de impedir el ejercicio del empleo que tenía el peticionario motivado por su preferencia u orientación sexual, no tuvieron un propósito o efecto discriminatorio.

El tercer elemento necesario para acreditar un acto discriminatorio con implicaciones jurídicas, de manera conjunta con los dos expuestos en el presente apartado, es el impedimento del ejercicio del derecho fundamental al trabajo en agravio del C. [REDACTED], además del derecho a la igualdad y no discriminación, y su relación con los derechos a la protección de datos personales y al mínimo vital, los cuales serán motivo de análisis en seguida.

Sin duda, el trabajo es la base para el ejercicio de otros derechos humanos y para una vida en dignidad; incluye la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado, así como su permanencia hasta un posible retiro voluntario o con motivo de alguna eventualidad que afecte al trabajador.

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.

A su vez, los derechos citados en su conjunto se traducen en el derecho humano 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."¹⁸

Luego entonces, la privación del derecho al trabajo va más allá del simple impedimento o restricción para el ejercicio de una actividad laboral, pues la víctima se ve afectada en el mejoramiento de su calidad de vida, así como en su expectativa de esta.

Respecto al peticionario C. [REDACTED] la vulneración a su derecho al trabajo tiene consecuencias graves, pues ante su padecimiento de VIH es necesario que cuente con un ingreso económico tanto para

¹⁸ 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.



CIUDAD DE MÉXICO
CAPITAL DE LA TRANSFORMACIÓN

CONSEJO PARA PREVENIR Y ELIMINAR LA
DISCRIMINACIÓN DE LA CIUDAD DE MÉXICO
PRESIDENCIA
COORDINACIÓN DE ATENCIÓN Y EDUCACIÓN
SUBDIRECCIÓN DE APOYO JURÍDICO

la satisfacción de sus necesidades básicas, como para la atención de su salud, ya que el padecimiento en sí mismo representa gastos y afectaciones en su persona, lo cual implica una mayor atención en su integridad psicofísica.

Cabe señalar que cuando la Doctora Carla Jiménez Juárez, en su ponencia titulada "LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE LAS TRABAJADORAS EMBARAZADAS O EN SITUACIÓN DE MATERNIDAD", hace referencia a la aplicación de la perspectiva de género relacionada con casos resueltos por la Suprema Corte de Justicia de la Nación sobre la estabilidad laboral reforzada, refiere que "no es solo el hecho de que esté involucrada una mujer, pues en cada caso habrá que hacer un análisis orientado para detectar las 'categorías sospechosas', es decir, **relaciones asimétricas de poder y situaciones estructurales de desigualdad basadas en el sexo, género, preferencias u orientación sexuales de las personas.**"¹⁹ (El énfasis es nuestro).

En el caso que nos ocupa, podemos establecer que dicho criterio aplica al caso del C. [REDACTED] debido a que, como hemos expuesto, su situación de salud tiene implicaciones que trascienden a su vida ordinaria como la llevaría cualquier otra persona, debido a que requiere atención y cuidados especiales que llevan aparejado un costo económico, con independencia de los servicios de salud que pudiera recibir del sector público.

Por ende, la moral Restaurante "El Rábano de la 9" estaba obligada a acatar las disposiciones legales en materia laboral a favor del C. [REDACTED] particularmente su permanencia en el trabajo que tenía en ese establecimiento mercantil, independientemente del tipo de contratación que hayan suscrito.

Sobre este rubro, también es importante mencionar que la Organización de las Naciones Unidas ha expuesto "[e]n el mundo laboral, las personas LGBT también se enfrentan a la discriminación y los abusos en todas las regiones y en todas las etapas del ciclo de empleo: contratación, promoción, formación, indemnización y despido, y en la aplicación de los beneficios en todo momento. Como consecuencia, las personas LGBT se ven obligadas a ocultar su orientación sexual e identidad de género, lo que puede provocar una considerable ansiedad y pérdida de productividad."²⁰

De acuerdo con lo expuesto, el impedimento de ejercicio de un empleo motivado por su preferencia u orientación sexual, cuya consecuencia fue la violación al derecho humano al trabajo, cometidos por la moral Restaurante "El Rábano de la 9" en agravio del C. [REDACTED] actualizan uno de los supuestos prohibidos previsto en el artículo 6, fracciones XXIX, XXX y XXXIII, de la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México, que a la letra establece:

¹⁹ En la ponencia expuesta por la Dra. Carla Jiménez Juárez cita el criterio de la Suprema Corte de Justicia de la Nación como sigue: ACCESO A LA JUSTICIA EN CONDICIONES DE IGUALDAD. ELEMENTOS PARA JUZGAR CON PERSPECTIVA DE GÉNERO. Registro digital: 2011430, Instancia: Primera Sala de la SCJN, Décima Época, Materias(s): Constitucional, Tesis: 1a./J. 22/2016 (10a.), Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Libro 29, abril de 2016, Tomo II, página 836, Tipo: Jurisprudencia.

²⁰ Organización de las Naciones Unidas. *Inclusión efectiva de las personas LGBT*. Disponible en la página de internet <https://www.ohchr.org/es/special-procedures/ie-sexual-orientation-and-gender-identity/effective-inclusion-lgbt-persons>

Gral. Prim 10, Col. Centro
Cuauhtémoc, 06010, Ciudad de México.
55 5341-3010 y 55 8957 2662



Artículo 6.- Se consideran como conductas discriminatorias (...)
(...)

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

XXX. **Promover o incurrir en el maltrato físico o psicológico por condición de discapacidad, apariencia física, forma de vestir, hablar o asumir públicamente la orientación o preferencia sexual, identidad de género, expresión de rol de identidad de género, o por cualquier otro motivo, así como cualquier práctica u oferta de servicios dirigida a corregir la orientación sexual e identidad de género;**

(...)

XXXIII. **Condicionar, limitar o restringir las oportunidades de empleo, permanencia o ascenso laborales (...) por motivaciones injustificadas de salud (...)**

(El énfasis es nuestro).

Con relación a la situación de salud del C. [REDACTED], como portador del VIH, el estado de salud *per se* es considerado por la Ley Federal de Protección de Datos Personales en Posesión de los Particulares, más aún tratándose de un padecimiento que requiere estricta reserva, debido a que al hacerse del conocimiento público en los ámbitos de desarrollo del peticionario, como lo es su centro de trabajo, le trae diversas consecuencias, entre ellas el estigma, aislamiento, pérdida de apoyo social, pérdida de empleo (como el caso que nos ocupa), rechazo, además de otros factores que lo afectan en su salud mental.

En el presente asunto, hay evidencia clara de que la moral Restaurante "El Rábano de la 9" no da cumplimiento a las disposiciones de la ley antes citada, particularmente en cuanto al resguardo estricto de los datos personales de salud de sus empleados, prueba de ello es que la C. María del Consuelo Ramírez Flores divulgó el padecimiento del peticionario al interior del establecimiento mercantil, lo cual motivó que el C. [REDACTED] sufriera algunas de las consecuencias mencionadas, toda vez que el peticionario refirió:

- *"(...) el personal me trató en forma distinta se alejaban de mi e incluso me llegaron a decir meseras y meseros 'hazte para allá'".*
- *"A partir de entonces ya nadie me hablaba y las muestras de rechazo eran mayores, incluso el dinero en efectivo que diariamente me pagaba la señora Consuelo y que antes me daba en la mano me lo comenzó a dejar en una mesa, llegando al extremo de que a partir de saber mi diagnóstico, dejó de pedirme cambio y me entregaba mis \$200.00 pesos exactos, siendo que antes podía tener un billete de quinientos pesos y me pedía que le regresara 300, esto presumo que es porque ya no quería tener contacto con nada de lo que yo tocara."*

Tales conductas no solo son de carácter discriminatorias, sino denotan la falta de conocimiento sobre el padecimiento, aspectos sobre los cuales la moral señalada como responsable ha dado muestras de total



CIUDAD DE MÉXICO
CAPITAL DE LA TRANSFORMACIÓN

CONSEJO PARA PREVENIR Y ELIMINAR LA
DISCRIMINACIÓN DE LA CIUDAD DE MÉXICO
PRESIDENCIA
COORDINACIÓN DE ATENCIÓN Y EDUCACIÓN
SUBDIRECCIÓN DE APOYO JURÍDICO

indiferencia y desinterés en evitarlo, así como en generar condiciones de inclusión de personas de ese sector de población en su plantilla laboral.

Por cuanto hace a las manifestaciones vertidas por la moral Restaurante "El Rábano de la 9", entre ellas las que se citan a continuación:

- *"(...) la única verdad de los hechos es que hoy quejoso (sic) y mi representada, jamás ha existido ni existió relación de ninguna naturaleza o índole legal, y menos aún de carácter laboral ya que jamás existió entre ellos el elemento esencial de toda relación laboral que es el de subordinación. Por lo tanto, al no haber existido ningún nexo, ni relación de carácter laboral, se niegan por falsos todos y cada uno de los hechos auto narrados en la queja realizada por la (sic) el C. [REDACTED] (...)"*
- *"(...) los supuestos hecho discriminatorio (sic) que pretende imputar a mi representada está viciado de obscuridad, vaguedad e imprecisión, toda vez que jamás menciona el nombre correcto y/o completo de las supuestas personas a las cuales imputa los hechos discriminatorios ya que solamente la cita como MARIA DEL CONSUELO RAMIREZ FLORES, ALEXA PAVON RAMIREZ Y VIRGINIA "N" de quienes se advierte y se hace valer desde este momento que no laboran ni prestan sus servicios subordinados a favor de mi mandante (...)"*
- *"(...) entre el quejoso C. [REDACTED] y mi representada, jamás ha existido ni existió relación de trabajo ni de ninguna índole, mucho menos una de carácter laboral, falseando en todo momento la hoy actora, las supuestas condiciones de trabajo es por lo que es evidente la inexistencia de todo supuesto hecho de despido."*

De los informes rendidos por la moral Restaurante "El Rábano de la 9", este Consejo observa las situaciones siguientes:

- a) El argumento principal está en torno a desvirtuar la existencia de una relación laboral entre el peticionario y la moral señalada como responsable.
- b) Debido a lo anterior, no ofrece mayores argumentos para destruir la presunción de discriminación que le atribuye el peticionario, pues se limita a decir que, ante la inexistencia de una relación laboral o jurídica entre las partes, niega haber incurrido en actos discriminatorios.
- c) No ofrece pruebas que sustenten su dicho, en el sentido de la inexistencia de cualquier tipo de relación con el peticionario.

Luego entonces, de acuerdo con los criterios citados líneas supra, relacionando los hechos expuestos y pruebas ofertadas por el C. [REDACTED] con los argumentos de la moral Restaurante "El Rábano de la 9", estamos ante un caso de presunción relativa, contra lo cual la señalada como responsable expuso, entre otros argumentos, los siguientes:

Gral. Prim 10, Col. Centro
Cuauhtémoc, 06010, Ciudad de México.
55 5341-3010 y 55 8957 2662





CIUDAD DE MÉXICO
CAPITAL DE LA TRANSFORMACIÓN

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

PRESIDENCIA
COORDINACIÓN DE ATENCIÓN Y EDUCACIÓN
SUBDIRECCIÓN DE APOYO JURÍDICO

- "(...) solicito sean desechadas todas y cada una de las manifestaciones vertidas por mi contraparte en escrito de fecha 17 de febrero del 2002 (sic), por ser meras apreciaciones de carácter subjetivo y sin fundamento legal alguno, insistiendo que la única verdad de los hechos es lo manifestado al dar contestación a la falsa e imaginaria queja hecha valer por el C. [REDACTED], reiterando que JAMÁS HA EXISTIDO RELACIÓN DE NINGUNA NATURALEZA O ÍNDOLE LEGAL, Y MENOS AÚN DE CARÁCTER LABORAL, YA QUE JAMÁS EXISTIÓ ENTRE ELLAS ELEMENTO ESENCIAL DE TODA RELACIÓN LABORAL QUE ES LA SUBORDINACIÓN ENTRE LAS PARTES DEL PRESENTE JUICIO, razón simple por la que jamás pudieron existir los hechos narrados por el accionante, ni en los términos que narra ni en ningún otro, motivo por el que desde este momento se niega rotundamente que haya existido una circunstancia de discriminación de ninguna índole para con el C. [REDACTED] y menos aún el despido injustificado del que se aqueja mi contrario."
- "Por lo que hace a las pruebas marcadas ofertadas por mi contraparte, 3.- copia simple de "CREDENCIAL DE EMPLEADO", 4.- copia simple de "CUATRO FOTOGRAFÍAS", se objetan en cuanto a su alcance y valor probatorio que pretende atribuirles por ser copias simples susceptibles de alteración en beneficios del oferente, como es el caso que nos ocupa, máxime que a simple vista se puede observar que el accionante se encuentra situado en lugares diversos en cada una de las fotografías exhibidas, así mismo solicito se desechen los medios de perfeccionamiento que oferta al respecto, por no estar ofrecido conforme a derecho y no ser el medio idóneo para acreditar lo que pretende, por lo que solicito de esta H. Comisión no les otorgue valor probatorio a las mismas, ya que de ellas no se desprende ninguna relación laboral y mucho menos unas circunstancias de discriminación de ningún tipo."

Al respecto, se reitera que en el derecho antidiscriminatorio ante un acto discriminatorio en agravio de una persona de atención prioritaria, como es el caso del peticionario al pertenecer a la comunidad LGBTTTI, se releva el *onus probandi* de la parte denunciante a la parte denunciada, por lo que la moral Restaurante "El Rábano de la 9" tenía la obligación de aportar pruebas en contrario para desvirtuar la presunción, con el fin de evitar la producción de efectos legales de la norma aplicable; sin embargo, como se ha expuesto líneas supra, la moral se ha limitado a negar los actos discriminatorios y enfoca sus argumentos principalmente a tratar de desvirtuar la existencia de una relación laboral o jurídica con el peticionario, sin aportar pruebas para demostrarlo de manera fehaciente.

Lo anterior, se robustece con los criterios emitidos por la Corte Interamericana de Derechos Humanos, también citados al inicio del presente apartado, en el sentido de que en materia de derechos humanos **la prueba circunstancial, los indicios y las presunciones**, pueden utilizarse, siempre que de ellos puedan inferirse conclusiones consistentes sobre los hechos; asimismo, que la prohibición de discriminación por una de las categorías protegidas contempladas en el artículo 1.1 de la Convención, la eventual restricción de un derecho exige una fundamentación rigurosa y de mucho peso, **invirtiéndose, además, la carga de la prueba**, lo que significa que corresponde a la autoridad, en este caso la moral señalada como responsable, demostrar que su decisión no tenía un propósito ni un efecto discriminatorio.

Gral. Prim 10, Col. Centro
Cuauhtémoc, 06010, Ciudad de México.
55 5341-3010 y 55 8957 2662





CIUDAD DE MÉXICO
CAPITAL DE LA TRANSFORMACIÓN

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

PRESIDENCIA
COORDINACIÓN DE ATENCIÓN Y EDUCACIÓN
SUBDIRECCIÓN DE APOYO JURÍDICO

Es así como este Consejo valora el acervo probatorio que integra el expediente de queja de acuerdo con los criterios mencionados, así como en observación del artículo 81 de la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México.

Con base en lo expuesto en el presente apartado, CONSIDERACIONES Y ANÁLISIS, este Consejo arriba a la conclusión de que la moral Restaurante "El Rábano de la 9", incurrió en un acto discriminatorio con implicaciones jurídicas, toda vez que se actualizó el supuesto previsto en el artículo 5 de la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México, en los términos siguientes:

Se prohíbe toda forma de discriminación formal o de facto, entendiéndose por ésta a aquella conducta injustificada impedimento de ejercicio de un empleo al C. Javier Botello Solís que tenga por objeto o resultado la negación, exclusión, distinción, menoscabo, impedimento o restricción de los derechos de las personas [impedimento del ejercicio de los derechos humanos al trabajo, así como a la igualdad y no discriminación del peticionario], 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 [pertenencia del peticionario a la comunidad LGBTTTI], 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.

De la misma manera, se actualizan los supuestos previstos en el artículo 6, fracciones XXIX, XXX y XXXIII, de la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México, el cual prevé que se consideran conductas discriminatorias: "XXIX. **Incitar a la exclusión, persecución, odio, violencia, rechazo, burla, difamación, ofensa o injuria en contra de cualquier persona, grupo o comunidad;** XXX. **Promover o incurrir en el maltrato físico o psicológico por condición de discapacidad, apariencia física, forma de vestir, hablar o asumir públicamente la orientación o preferencia sexual, identidad de género, expresión de rol de identidad de género, o por cualquier otro motivo, así como cualquier práctica u oferta de servicios dirigida a corregir la orientación sexual e identidad de género;** XXXIII. **Condicionar, limitar o restringir las oportunidades de empleo, permanencia o ascenso laborales (...) por motivaciones injustificadas de salud (...)**" (El énfasis es nuestro).

Otro aspecto que este Consejo observa y que no existe información o evidencia que lo contradiga, es el hecho de que la moral Restaurante "El Rábano de la 9", no cuenta con programas de capacitación sobre temas de derechos humanos, particularmente sobre el derecho a la igualdad y no discriminación; tampoco cuenta con protocolos de actuación para prevenir, investigar y sancionar conductas de discriminación al

Gral. Prim 10, Col. Centro
Cuauhtémoc, 06010, Ciudad de México.
55 5341-3010 y 55 8957 2662



interior de sus establecimientos mercantiles, por lo que esta institución considera inexorable su implementación por parte de la señalada como responsable.

Por lo expuesto y fundado, el que suscribe, Alfonso García Castillo, en mi carácter de Coordinador de Atención y Educación del Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México, personalidad que tengo debidamente acreditada bajo el nombramiento otorgado por la Mtra. Geraldina González de la Vega Hernández, Presidenta del Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México, con fundamento en los artículos 37, fracción XXIX, 54 y Sección Cuarta de la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México, y 24, fracciones I, II, III y V, y capítulo IV del Estatuto Orgánico del Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México, emite la presente Opinión Jurídica y

RESUELVE

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

SEGUNDO. De los elementos de prueba y consideraciones vertidas en la presente resolución se determina que se acredita una conducta discriminatoria por parte de la moral Restaurante "El Rábano de la 9" en agravio del C. [REDACTED] motivada por su preferencia u orientación sexual, vulnerando sus derechos humanos a la igualdad, no discriminación y al trabajo, con base en lo expuesto en el apartado de CONSIDERACIONES Y ANÁLISIS del presente documento.

TERCERO. La persona moral Restaurante "El Rábano de la 9" debe considerar la 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. Así como;

CUARTO. La elaboración de un protocolo de actuación para la prevención y sanción de actos discriminatorios en el ámbito laboral de la empresa, que incluya un procedimiento donde su personal pueda hacer valer sus derechos humanos cuando consideren que han sido vulnerados.

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

QUINTO. Independientemente de que este Consejo no es competente para la aplicación de la Ley Federal de Protección de Datos Personales en Posesión de los Particulares, se sugiere a la moral



CIUDAD DE MÉXICO
CAPITAL DE LA TRANSFORMACIÓN

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

PRESIDENCIA
COORDINACIÓN DE ATENCIÓN Y EDUCACIÓN
SUBDIRECCIÓN DE APOYO JURÍDICO

Restaurante "El Rábano de la 9" dé cumplimiento a las disposiciones relacionadas con la protección de datos personales de sus empleados.

SEXO. De conformidad con el artículo 62 de la Ley de establecimientos Mercantiles de esta Ciudad de México, considerando e texto que determina que "en caso de incumplimiento de la obligación derivada del artículo 10, apartado A fracción VIII bis de la presente Ley, el Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México, remitirá a la Secretaría de Gobierno de la Ciudad de México, a la Alcaldía correspondiente y al Instituto, la opinión jurídica derivada de los casos de discriminación que hayan ocurrido en algún establecimiento mercantil en donde determine y confirme la existencia de hechos discriminatorios en términos de la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México, a fin de que, con fundamento en ésta, la Alcaldía inicie el procedimiento de verificación correspondiente." Dese vista a la Alcaldía Coyoacán de esta Ciudad para que determine lo conducente.

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.

SÉPTIMO. NOTIFÍQUESE PERSONALMENTE. Con copia autorizada de la presente Opinión Jurídica a las partes y remítase el expediente al archivo.

Para garantizar el acceso a la impartición de justicia, se hace saber a las partes que en contra del presente acuerdo de conclusión, y de conformidad con lo dispuesto por el artículo 84 de la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México, podrán interponer recurso de inconformidad en los términos del Título Cuarto de la Ley de Procedimiento Administrativo de la Ciudad de México, contando para su interposición con 15 días hábiles a partir del día siguiente al que surta efectos la notificación del presente acuerdo de conclusión.

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

ATENTAMENTE

ALFONSO GARCÍA CASTILLO
COORDINADOR DE ATENCIÓN Y EDUCACIÓN
CONSEJO PARA PREVENIR Y ELIMINAR LA DISCRIMINACIÓN DE LA CIUDAD DE MÉXICO

COPRED

Gral. Prim 10, Col. Centro
Cuauhtémoc, 06010, Ciudad de México.
55 5341-3010 y 55 8957 2662

