



GOBIERNO DE LA
CIUDAD DE MÉXICO

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

COORDINACIÓN DE ATENCIÓN Y EDUCACIÓN



OPINIÓN JURÍDICA

COPRED/OJ/09-2022

Expediente: COPRED/CAyE/Q-015-2022

Persona peticionaria y agraviada: ██████████

Persona a quien se atribuye el acto
discriminatorio: COMICX BUENAVISTA, S.A. DE C.V.

Motivo de discriminación: Discapacidad

1

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

El artículo 37, fracción XXIX, 82, 83 y 83 bis de la Ley y 8, fracción XXVII, 24, fracción III del Estatuto Orgánico del Consejo, confiere al Consejo atribuciones para emitir opiniones jurídicas en los procedimientos de queja y reclamación derivados de actos, omisiones y prácticas discriminatorias, así como formular observaciones y/o directrices a quien omita el cumplimiento de dicha Ley.

En este tenor, el Consejo es competente para conocer e investigar los hechos que dieron origen al expediente de queja **COPRED/CAyE/Q-015-2022**, en consecuencia, de conformidad con el artículo 82 de la Ley¹, en virtud de que no se logró conciliación entre las partes y agotada la investigación ordenada, procede al análisis de las constancias que integran el expediente de

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.





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

I. HECHOS DE QUEJA

A. El 18 de noviembre de 2021, se recibió en este Consejo la queja del peticionario [REDACTED], quien relató lo siguiente:

Soy una persona con discapacidad motriz y considero que ha existido un acto discriminatorio en razón de los siguientes hechos:

El día 11 de noviembre del 2020 alrededor de las 11:00am fui a mi clínica del IMSS #17 ubicada en Calzada Legaría 1 noroeste CDMX, a cobrar mi incapacidad por COVID-19, allí me dijeron que no podían pagarme ya que no contaba con las cotizaciones suficientes, ya que el sistema arrojaba que yo había entrado a trabajar el día 01 de junio del 2020, lo cual a mí se me hizo raro ya que yo entre en realidad a laborar para COMICX S.A. de C.V. el 07 de septiembre del 2018, en el seguro me dijeron que fuera a hablar con la empresa para que ellos me dijeran que había pasado, lo cual así hice.

Al llegar a la empresa me recibió el contador, al yo explicarle él porque estaba allí se molestó y me dijo que eso se podía arreglar por fuera, a lo que yo le contesté que mejor iba a hablar con un abogado para saber qué hacer con mi situación, el a su vez de una forma tajante me dijo que no le importaba y que si quería meter pleito lo hiciera.

Por la tarde, me llamó el Sr. Víctor Manuel Duran Benavides quien ocupa el cargo de Gerente General de la empresa COMICX STORE y me cito en el restaurante antes mencionado el día 19 de Noviembre del 2020 para tratar el asunto del cobro de mi incapacidad.

Yo acudí a la cita ese día en silla de ruedas ya que el COVID me dejó con secuelas, el gerente junto con el contador de la sucursal, me dijeron que si no firmaba una carta de renuncia no se me iba a entregar ningún pago por incapacidad, yo me negué a firmar la renuncia y en cuanto el contador se fue a hacer una llamada telefónica el gerente aprovechó para decirme: "en la situación que estas nadie te va a dar trabajo y que dudaba de las lesiones físicas que yo tenía y que yo estaba allí por él y no por méritos propios".

Ellos tenían conocimiento de mi discapacidad la cual esta certificada por el Instituto Nacional de Rehabilitación "Luis Guillermo Ibarra Ibarra" y lesiones que tengo y se



certifican en los resúmenes clínicos expedidos por el IMSS, los cuales serán presentados en el momento que esta instancia así lo solicite.

A su vez el gerente me exigió que consiguiera las incapacidades retroactivas (sabiendo de antemano que no iba a ser posible conseguirlas) y que si no, me considerará despedido por faltas.

Cuando el contador regresó me entregó molestó un documento en el cual estipulaba que sólo se me iba a pagar el 60% de dicha incapacidad ya que ellos lo tomaron como enfermedad general, yo les hice una observación al respecto ya que en el seguro a mí me dijeron que era al 100% por la pandemia, lo que a su vez hizo que el gerente se mofara y me dijera que hiciera lo que quisiera y que si iba a demandarlos a ver si yo podía ir en mi condición (señalando que iba en silla de ruedas) a todas las audiencias y a donde tuviese que ir.

Cabe aclarar que el asunto por despido injustificado ya está en manos de la H. Junta de Conciliación y Arbitraje con EXP. LAB. NO. 2007/2020 por prestaciones que quedaron pendientes de pagó: vacaciones, aguinaldo, utilidades, descansos sin goce de sueldo, pagó por indemnización constitucional y pagó de salarios caídos.

En virtud del trato diferenciado anteriormente señalado, consideró que fui víctima de discriminación al haber sido despedido con motivo de mi discapacidad.

Señalo a la autoridad como presunto responsable de dicho acto discriminatorio: al ciudadano Víctor Manuel Duran Benavides gerente general de COMICX STORE SA. DE CV., que puede ser notificado en el domicilio ubicado en Eje 1 Norte #259 local 35, tercer piso, Colonia Buenavista, Alcaldía Cuauhtémoc, CP. 06350 dentro de las instalaciones de la Plaza Fórum Buenavista.

B. Los hechos citados se calificaron como un presunto acto de discriminación y se inició el expediente de queja **COPRED/CAyE/Q-015-2022**.

II. TRÁMITE DEL EXPEDIENTE Y EVIDENCIAS

A. El 14 de febrero de 2022, mediante oficio **COPRED/CAyE/SAJ/045/2022** se notificó la queja al representante legal de la empresa COMIX Buenavista, S.A. de C.V.



- B. En fecha 25 de febrero de 2022, se recibió informe signado por el apoderado legal David Rodríguez Ramírez en representación de la moral COMICX Buenavista, S.A. de C.V., manifestando lo siguiente:

[...]

Contexto:

El señor ██████████, le solicitó trabajo al señor Víctor Manuel Durán Benavides Gerente de ésta empresa, quien accedió a contratarlo. Iniciando su actividad laboral en la empresa con fecha 07 de septiembre de 2018.

No omitimos mencionar que el Gerente, tenía tiempo de conocerlo, aproximadamente desde hace un año a la fecha de la solicitud de trabajo de parte del señor ██████████; derivado de que se conocieron trabajando en otra empresa restaurantera.

Informe:

Desde el inicio su ingreso a laborar el señor ██████████, se le incorporó al servicio de seguridad social IMSS.

Se otorgaron todas las prestaciones de Ley.

Los pagos de sus sueldos, siempre fueron realizados cabal y puntualmente.

Nunca se le menoscabaron sus derechos humanos por su condición física.

Se le brindó la oportunidad de elegir una actividad a desempeñar. (preparación de café)

Se le brindo la accesibilidad a todos los servicios y herramientas de trabajo.

Se le brindo trato igualitario.

Se le brindo el beneficio de alimentación en el horario correspondiente, durante su turno de trabajo.

No se le excluyo de ninguna remuneración extra, como es el caso de obtención de propinas.

Situación laboral:

A raíz de la pandemia surgida en marzo del año 2020, manifestamos que la empresa se vio obligada a cerrar actividades temporalmente.

El día 21 de abril de 2020, al señor ██████████, se le pagaron sueldos correspondientes a la segunda quincena de abril y primera quincena de mayo de 2020, aun sin laborar, por el motivo de tratarse de un colaborador con un desempeño excelente y con la intención de apoyarlo económicamente.



A partir de esa fecha (después del 21 de abril de 2020) el señor [REDACTED], ya no se presentó a laborar, aún continuaba cerrada la empresa. Y no tuvimos noticias de él durante un periodo de tiempo.

Consideramos oportuno mencionar lo siguiente: en comentarios hechos por el mismo señor [REDACTED], informó que tenía programado operarse en el IMSS de un padecimiento de hernia.

A mediados del mes de noviembre, el señor [REDACTED], se presentó en la empresa para entregar un certificado incapacidad por enfermedad general, expedida con fecha del 16 de julio de 2020, consistente a 21 días, iniciando la misma el 06 de junio de 2020.

El señor [REDACTED], nos informó que se contagió de COVID-19, situación que no fue necesario corroborar de parte nuestra, ya que nunca dudamos de lo informado por él.

Así mismo presentó un documento del IMSS, en dónde el instituto resuelve no pagarle la incapacidad, por no contar con las semanas cotizadas señaladas en la ley del IMSS.

Hacemos mención que, por una situación de omisión administrativa, se dio de baja ante el IMSS al señor [REDACTED] el 16 de abril de 2020, sin embargo, al darnos cuenta de esta situación, decidimos reincorporarlo al IMSS con fecha 01 de junio de 2020, ya que como se menciona previamente, él requería del servicio médico.

Debido a la negativa del pago de la incapacidad de parte del IMSS, consideramos indispensable pagarle nosotros en efectivo lo correspondiente a los 21 días, Hecho que sucedió el 19 de noviembre de 2020.

Es indispensable hacer mención, que, esa fue la única incapacidad que nos entregó, no obstante que, después de esa fecha 19 de noviembre 2020, el Gerente Víctor Manuel Durán Benavides le solicito en repetidas ocasiones, que tramitara e hiciera de nuestro conocimiento las mismas.

Esta comunicación entre el señor [REDACTED] Y el Gerente Víctor Manuel Duran Benavides, se realizaba mediante mensajes de WhatsApp.



El señor [REDACTED], ya no presentó más certificados de incapacidad. Sus respuestas se concretaban a exigir una indemnización y a amenazar con demandarnos ante distintas instancias.

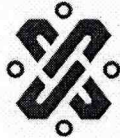
Es importante mencionar que, al señor [REDACTED], se le estuvo cotizando en el IMSS adicionalmente durante un periodo de tiempo considerable, desde el 01 de junio del 2020 y hasta el 15 de abril del 2021, con la finalidad de brindarle seguridad social mientras se recuperaba de las secuelas de su contagio de COVID-19, también con la intención de que recapacitara y decidiera reincorporarse a laborar, sin embargo y debido a su postura de continuar amenazando con demandar y de no obtener más certificados de incapacidad, tomamos esta determinación.

Reiteremos que, durante la estancia en la empresa, al señor [REDACTED] en todo momento se le brindó el apoyo necesario para desempeñar sus actividades y jamás recibió algún trato discriminatorio.

C. En fecha 06 de abril de 2022, se llevó a cabo una reunión de conciliación entre las partes, sin que en ella, llegaran a un acuerdo, por lo que se les informó que se daba el inicio de la etapa de investigación. En la misma fecha, el peticionario ingresa al Consejo los siguientes documentos:

- Copia simple de las semanas cotizadas del peticionario ante el IMSS.
- Diversas conversaciones por medio de Whats App
- Diversos documentos de solicitud de estudios, egreso hospitalario, referencias-contrarreferencias, certificados de incapacidad, expedidos por Instituto Mexicano del Seguro Social
- Copia simple de constancia laboral expedido por la empresa Fanda Capital Humano, S.A. de C.V. a favor del peticionario, una firmada y otra sin firma.
- Foto de un recibo de pago.
- Copia simple de horarios.

D. El 19 de abril de 2022, se recibió correo electrónico del apoderado legal de la moral COMICX Buenavista, S.A. de C.V., quien adjunto de nueva cuenta el informe rendido a este Consejo en fecha 25 de febrero de 2022, asimismo, solicitó se tomará como prueba las manifestaciones vertidas por el señor Víctor Manuel Duran Benavides en la reunión de conciliación celebrada ante este Consejo en fecha 06 de abril de 2022.



E. En fecha 21 de junio de 2022, personal de este Consejo, informó al apoderado legal de la moral COMICX Buenavista, S.A. de C.V., que la prueba ofrecida respecto a las manifestaciones vertidas en fecha 06 de abril de 2022 por parte del señor Víctor Manuel Duran Benavides, no fue admitida toda vez que al tratarse de una reunión de conciliación no se tomó nota de las manifestaciones de las partes, por lo que se le solicitó escrito libre de la persona o bien que acudiera al Consejo para hacer las manifestaciones que considerará.

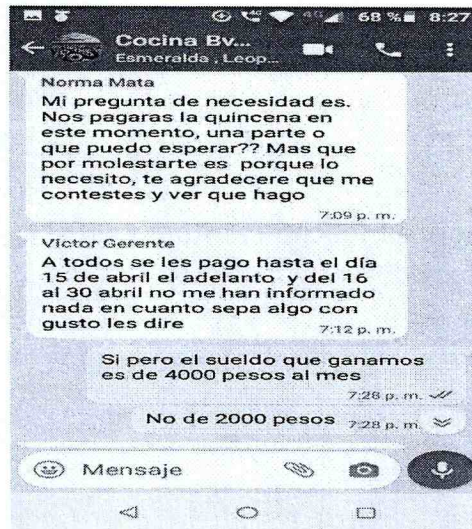
F. En fecha 23 de junio de 2022, se recibió escrito signado por el peticionario [REDACTED], quien expuso lo siguiente:

[...]

El primer punto que ellos tocan es erróneo y a su vez corrijo las fechas y pagos de quincena que ellos manifiestan.

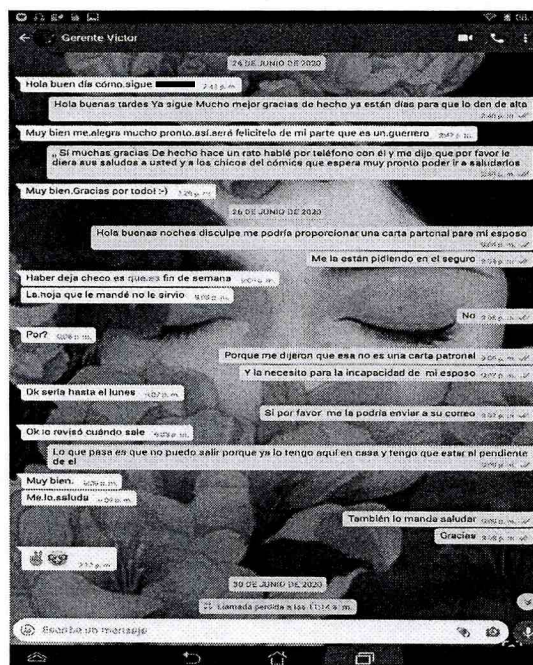
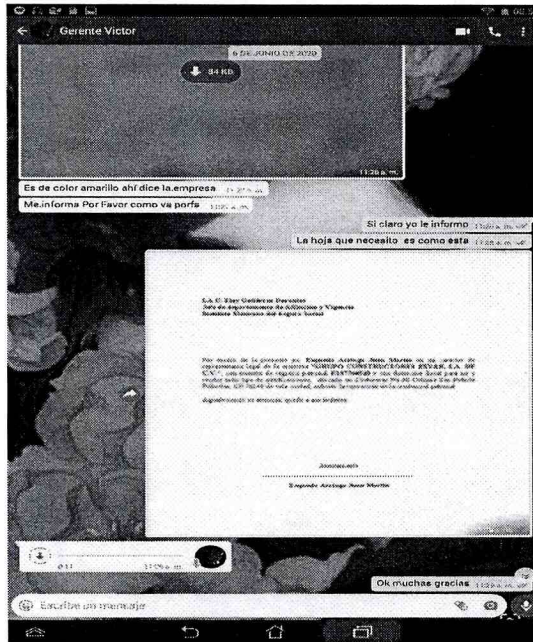
El día 30 de Marzo del 2020 alrededor de las 2:00pm se llevó a cabo una junta por los señores Alfonso Cutzuri Padilla (Supervisor en ese momento) y Víctor Manuel Durán Benavides (Gerente) en la cual se nos comunicó que debido a la pandemia la mayoría del personal teníamos que dejar de laborar hasta nuevo aviso o conforme se nos fuera requiriendo, se nos garantizó que a nadie darían de baja y seguiríamos contando con el servicio del IMSS, lo cual no cumplieron, allí también se nos entregó una despensa y de manos del señor David Rodríguez Ramírez (Contador) se nos dio la cantidad de \$2000 en efectivo que correspondía a la quincena del 31 de Marzo al 15 de Abril del 2020, contradiciendo así las fechas que ellos manifiestan en su documento y que son confirmadas por el señor Víctor Manuel Durán Benavides en un mensaje de WhatsApp. Aclarando así que está fue la última vez que yo recibí un pago de quincena por parte de la empresa COMICX BUENAVISTA SA de CV y/o de alguna de las personas antes mencionadas.

7



Antes de que comenzara la junta recién mencionada de propia mano entregué a el señor Víctor Manuel Durán Benavides el documento expedido por el IMSS en el cual se me diagnostica una hernia inguinal de lado izquierdo con fecha del 23 de Marzo del 2020.

El día 06 de Junio del 2020 que yo caí hospitalizado a consecuencia del COVID-19 se hizo de inmediato conocimiento sobre mi estado de salud a el señor Víctor Manuel Durán Benavides mediante mensajes vía WhatsApp, a su vez se le pidió una carta patronal requerida por el IMSS, misma que fue entregada hasta el día 01 de Julio del 2020 sin firmar, hecho que me retrasó para poder obtener mi incapacidad ya que al momento de pedirle la firma a el Gerente me dijo que no estaba autorizado y que yo inventara una, fue hasta el día 15 de Julio del 2020 que logré obtener por medio de mi esposa la firma del Contador para así tramitar mi incapacidad ya que yo me encontraba imposibilitado para moverme.

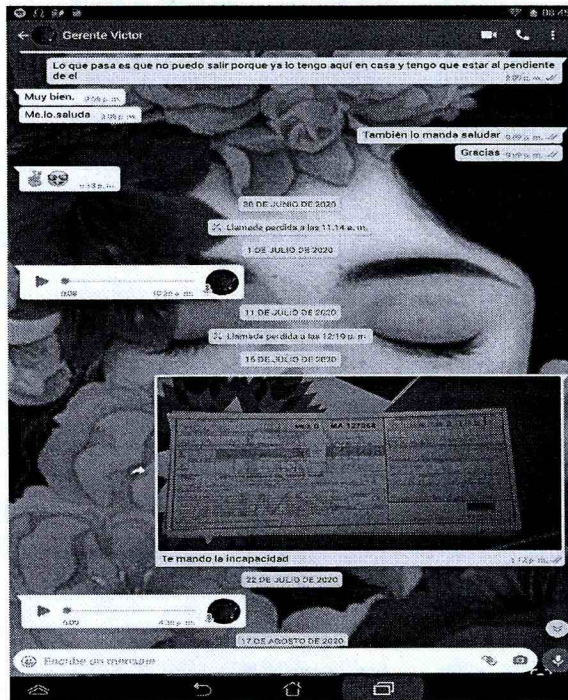


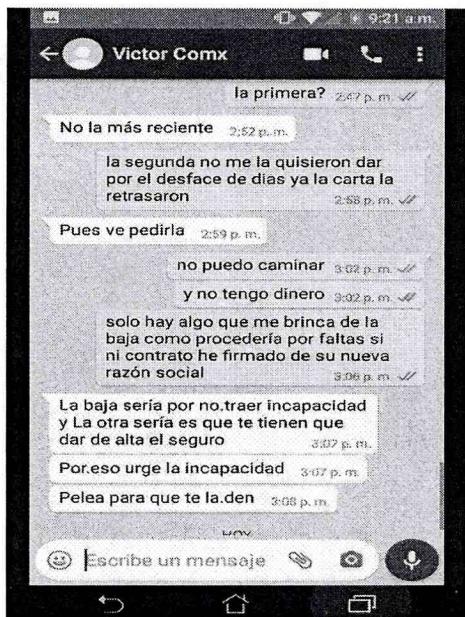
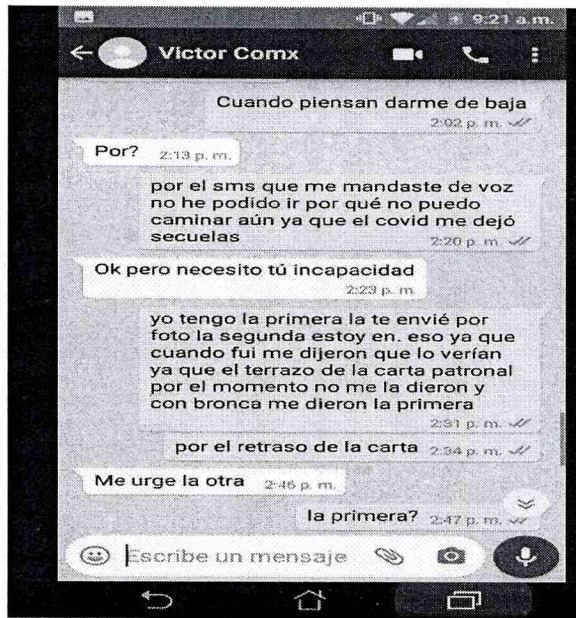
[Firma manuscrita]



El día 16 de Julio del 2020 se le envió una fotografía de la incapacidad que me fue expedida por el IMSS a el señor Víctor Manuel Durán Benavides.

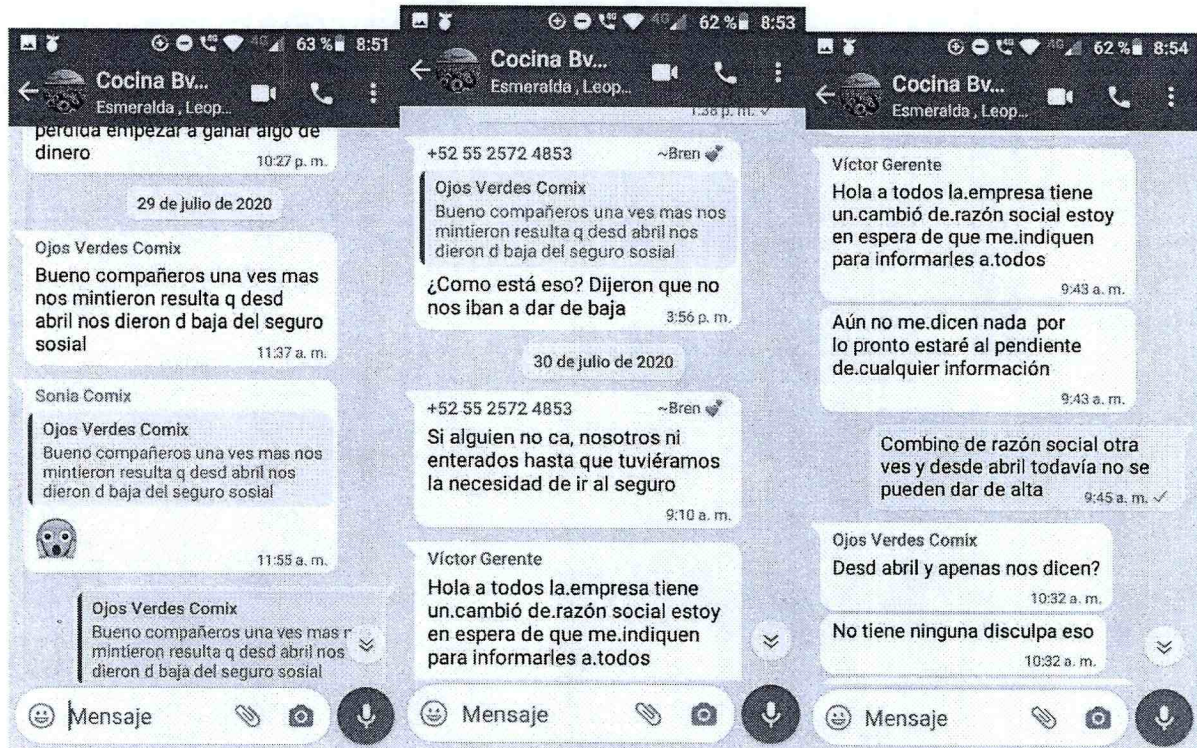
Días después de esto el señor me envió mensajes exigiéndome y amenazándome con darme de baja si no le enviaba más incapacidades las cuales yo ya le había comentado me iba a ser difícil obtener e incluso le pregunté que cómo era posible que me dieran de baja si no había firmado ningún contrato reciente con ellos, a lo cual respondió que la baja sería por faltas y las incapacidades las requería por cambio de razón social.

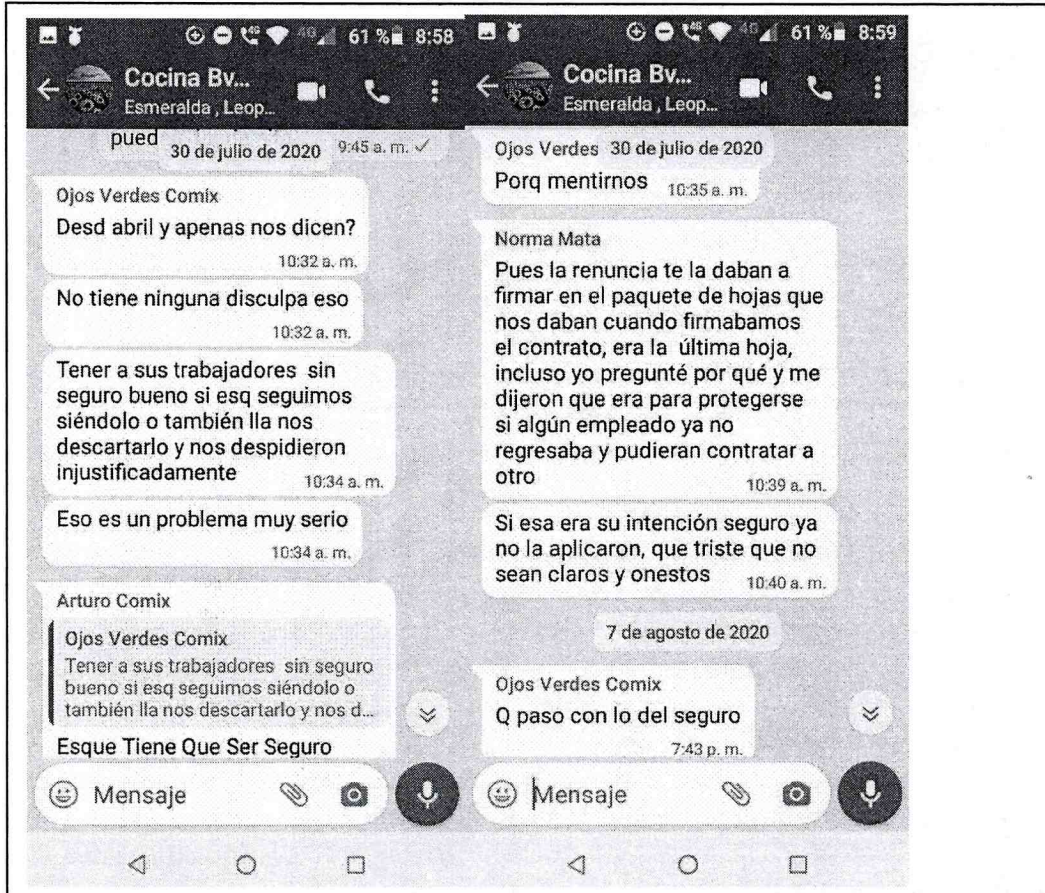






Ellos manifiestan que me dieron de baja por una "Omisión Administrativa" y que al "darse cuenta" me volvieron a incorporar al IMSS, lo cual a mi parecer me suena un tanto incongruente ya que no fui a el único que dieron de baja y si en realidad le hubiese importado mi "atención médica" no abrían dejado pasar 2 meses antes de "darse cuenta".





13

"CONSIDERAMOS INDISPENSABLE PAGARLE NOSOTROS LA INCAPACIDAD EL DIA 19 de NOVIEMBRE del 2020"

El día que yo fui a mi clínica del IMSS a cobrar mi incapacidad fue el 11 de Noviembre del 2020 al rededor de las 11:00am, allí hicieron de mi conocimiento que no contaba con las semanas cotizadas suficientes para efectuar el pago ya que yo aparecía con una fecha de ingreso un tanto reciente (01-Junio-2020) y que esto lo tenía que aclarar directamente con la empresa e incluso ahí mismo me dieron la dirección de las oficinas del IMSS para solicitar una inspección ya que lo que estaban haciendo no estaba bien, antes de yo tomar está decisión preferí aclarar las cosas con la empresa. Al llegar a esta me recibió el Contador le expliqué la situación en la que ellos habían incurrido y me comentó que esto se podía arreglar por fuera, que había otro caso similar al mío y que con el si se había logrado arreglar, yo le conteste que mejor iba a hablar con un abogado para saber que hacer, lo que hizo que se enojara y de forma tajante me dijera que no le importaba y que si quería meter pleito lo hiciera.



Debido a lo anteriormente descrito el señor Víctor Manuel Durán Benavides me cito en el restaurante COMICX BUENAVISTA SA de CV el día 19 de Noviembre del 2020 fecha en la que se llevó acabo el pago de mi incapacidad y los comentarios fuera de lugar hacia mi persona. Yo acudí a la cita en silla de ruedas por las secuelas del COVID-19 y el GERENTE junto con el CONTADOR me dijeron que si antes no firmaba una carta de renuncia no se me daría ningún pago de incapacidad, dicho pago fue al 60% y calculado personalmente por el señor Víctor Manuel Durán Benavides (Gerente).

Los señores en su respuesta también señalan que "exigí" una indemnización y "amenace" con demandarlos y me negué a entregarles incapacidades.

Lo que se dijo en esa reunión fue que yo no quería tener problemas legales y que mejor me dieran mi finiquito y mi carta a lo cual respondieron que no estaban liquidando, en ningún momento exigí nada como ellos dicen lo único que pedí fue lo que me correspondía por ley y por haber trabajado con ellos durante 2 años, en esa misma reunión el GERENTE me volvió a exigir las incapacidades que el de antemano sabía que no me iban a dar y al estar solos me dijo enérgicamente "yo no sé cómo le hagas o lo que tengas que hacer pero vas y me consigues esas incapacidades y si no considerate despedido" también me dijo que "el no creía que yo tuviera las lesiones que decía tener, ni que estuviera enfermo". Por lo cual el mismo dio pie para que le dijera que si ya no se sentía conforme con mis servicios mejor me liquidará y le reitere que no quería tener problemas de índole legal con el, a lo cual respondió que si iba a demandar no lo anduviera divulgando y que a ver si en mi situación iba a poder ir a todas las audiencias y que a ver quién me daría trabajo en mi estado mofándose de que iba en silla de ruedas, acto siguiente firme mi incapacidad, siendo está la última vez que tuve comunicación de manera personal con ellos.

Respondiendo a el tema "Considerable" de dejarme dado de alta en el IMSS

Lo encuentro fuera de lugar ya que ellos mismos en la reunión antes mencionada me dijeron que me considerará dado de baja por las incapacidades inexistentes que ellos exigían.

Por último reitero que en la empresa COMICX BUENAVISTA SA de CV si se me sobajo en reiteradas ocasiones tanto por el señor Víctor Manuel Durán Benavides como por el Chef en ese entonces Eder Navarro, quienes en una ocasión me hicieron trabajar enfermo del estómago lo cual ocasionó que me hiciera del baño y en lugar de enviarme al seguro el chef me envió a lavar mi uniforme al baño y laborar con mi ropa mojada durante 4 horas más. Por su parte el señor Víctor Manuel Durán Benavides se burlaba por mi forma de caminar y me imitaba diciéndome que era para que me sintiera integrado y en ambiente también me ponía apodos como "Robocop" en reiteradas ocasiones me dijo que por el estaba en ese trabajo dejando de lado mis habilidades laborales, en el último día que



me reuní con el me dijo que en mi situación (silla de ruedas) y estado haber quién me daba trabajo.

Por último, solicitó sea tomado en cuenta los documentos que entregue al COPRED en fecha 06 de abril de 2022, los cuales constan de:

1. Constancia de semana cotizadas del IMSS, con lo cual quiero probar la fecha en que se me dio de baja de manera injustificada por parte de la empresa.
2. 5 hojas constantes de diversas capturas de pantalla tomadas desde mi celular con relación a mensajes que tenía vía WhatsApp con el Gerente Víctor, acción con la que quiero probar que siempre mantuve comunicación con la empresa y no es como ellos lo indican que durante varios meses no supieron nada de mí o bien que yo no haya notificado mi condición de salud.
3. Diversos comprobantes médicos como solicitudes de estudios, citas de laboratorio, egreso hospitalario, referencia-contrareferencia, certificados de incapacidad, etc., con lo cual quiero demostrar que tenía una condición de salud delicada
4. Resolución del IMSS donde se me niega el pago a mi derecho al subsidio por no tener las semanas cotizadas que señala la Ley del Seguro Social, esto en razón de que la empresa me dio de baja de manera injustificada ante el IMSS
5. Copia simple de correo electrónico por el cual en el mes de junio de 2020 se me hizo llegar una carta patronal con fecha de ingreso del 01 de junio de 2020, por lo que se hace notar a este H. Consejo su mal actuar dado que como ellos lo indican en su informe yo ingrese a laborar con ellos el 7 de septiembre de 2018.
6. Copia simple de recibo de pago donde la empresa me pago mis incapacidades, la cual tiene fecha del 19 de noviembre de 2020, con lo que quiero probar que la empresa siempre conoció mi estado de salud tan es así que por eso me pagaron.
7. Mis incapacidades, aunado a que fue una forma de tratar de resarcir sus errores como es darme de baja de manera injustificada ante el IMSS
8. Dos hojas en copia simple de los horarios que se mandaba por medio de WhatssApp, una la cual consta del 16 al 22 de marzo de 2020, donde se me dio un periodo de vacaciones a fin de que me atendiera medicamente y se me operará, pero no se me pago dicho periodo ni me pude operar dado que la empresa me había dado de baja ante el IMSS, la segunda hoja el rol del 23 al 29 de marzo donde se me da permiso sin goce de sueldo. (SIC)

G. En fecha 29 de julio de 2022, se acuerda el cierre de la etapa de investigación, acción que se notifica al peticionario mediante comparecencia en fecha 01 de agosto de 2022. A la parte presunta responsable se le notifica mediante oficio COPRED/CAyE/SAJ/402/2022 en fecha 02 de agosto de 2022.



III. CONSIDERACIONES Y FUNDAMENTOS JURÍDICOS

1. DERECHO A LA IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN

1.1 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 ellos, condición de salud en el ámbito laboral.

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

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

1.4 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”*.

² “Libres & iguales”, de las Naciones Unidas, *“Igualdad y no discriminación”*, pag. 1



1.5 El artículo 1, inciso b del Convenio 111 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), relativo a la Discriminación en materia de empleo y ocupación, prevé que “el término discriminación comprende: Cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo...”

1.6 La OIT en su informe global 2003, sostiene que discriminar en el empleo y la ocupación consiste en dispensar a las personas un trato diferente y menos favorable debido a determinados criterios, como el sexo, el color de su piel, la religión, las ideas políticas o el origen social, entre otros motivos como lo es la condición de salud, sin tomar en consideración los méritos ni las calificaciones necesarias para el puesto de trabajo de que se trate.

1.7 Conforme al artículo 5 de la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación en la Ciudad de México, define a la discriminación:

Se prohíbe toda forma de discriminación formal o de facto, entendiéndose 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. [...](Énfasis añadido)

17

1.8 Sumado a lo anterior, es importante señalar que la Suprema Corte de Justicia de la Nación se ha pronunciado respecto a la discriminación y las denominadas *categorías sospechosas* relacionadas con condición de salud. A saber, para el supremo tribunal de la Nación las *categorías sospechosas* son: “aquellas categorías utilizadas para realizar tratos diferentes respecto de ciertos grupos o personas vulnerables que no resulten razonables y proporcionales, cuyo uso ha



estado históricamente asociado a prácticas que tienden a colocar en situaciones de desventaja o desprotección a grupos de personas generalmente marginados y que sin ser taxativos, se encuentran contenidos en el artículo 1, último párrafo, de la Constitución Federal.”³.

2. DERECHO AL TRABAJO Y LA CONDICIÓN DE SALUD COMO FACTOR DE DISCRIMINACIÓN

2.1 El artículo 123 de la Constitución Federal estatuye que: *“Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil”*.

2.2 El Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, de las Naciones Unidas, reconoce que: *“El derecho al trabajo es un derecho fundamental, [el cual es] esencial para la realización de otros derechos humanos y constituye una parte inseparable e inherente de la dignidad humana (...) sirve (...) a la supervivencia del individuo y de su familia y contribuye también, en tanto que el trabajo es libremente escogido o aceptado, a su plena realización y a su reconocimiento”*⁴.

2.3 En consonancia con lo anterior, el artículo 11 de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, se reconoce expresamente el derecho al trabajo como todo derecho inalienable de todo ser humano; asimismo, el derecho a la protección de la salud y a la seguridad en las condiciones de trabajo.

2.4 En este sentido la OIT ha establecido que la discriminación en el empleo o y la ocupación es un fenómeno que se manifiesta en todos los entornos laborales y que no sólo atenta contra la dignidad de las personas sino que representa costos para las empresas. Por discriminación en el empleo y la ocupación se entiende la aplicación de un trato diferenciado (una exclusión, una referencia o una distinción), basada en características personales que no son relevantes para el desempeño de un determinado trabajo”⁵.

2.5 Asimismo, en la Ley Federal del Trabajo en su artículo 2, indica que se debe propiciar el trabajo digno o decente en todas las relaciones laborales *“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,*

³ <https://www.facebook.com/SCJNMexico/photos/est%C3%A1s-enferma-mejor-b%C3%BAscate-otra-forma-de-vida-as%C3%AD-le-dijeron-sus-jefes-a-una-mu/518163541943337/>

⁴ Observación General 18, pag. 1

⁵ Organización Internacional del Trabajo, Convenio Núm. 111, Sobre Discriminación en el empleo y ocupación.



religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales o estado civil; se tiene acceso a la seguridad social y se percibe un salario remunerador”

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

2.7 Adicionalmente, la Suprema Corte de Justicia de la Nación, ha establecido que se entenderá por discriminación toda distinción, exclusión o restricción que, basada, entre otras cuestiones, en condiciones de salud, tenga por efecto impedir o anular el reconocimiento o el ejercicio de los derechos y la igualdad real de las oportunidades de las personas.⁶

2.8 Por su parte el artículo 6 de la Ley para Prevenir y Eliminar en la Ciudad de México, en términos del artículo 5 de la Ley, prevé como una protección del empleo y la prohibición de discriminar a una persona por su condición de salud, por lo que considera una conducta discriminatoria:

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

2.9 Además, aunque no existe un ordenamiento jurídico que señale directamente una enfermedad como causa expresa de discapacidad –ya que no toda persona enferma tiene una discapacidad- en el presente caso, la enfermedad del peticionario, afecta su relación con su entorno social y particular, en específico su relación laboral, generando una condición de discapacidad; para sustentar lo anterior sirva la siguiente tesis aislada:

MODELO SOCIAL DE LA DISCAPACIDAD. AJUSTES RAZONABLES EN PROCEDIMIENTOS DE ADOPCIÓN. Tratándose de padres con discapacidad, para que pueda otorgarse la adopción de un menor sin el consentimiento de éstos, debe demostrarse de forma clara y convincente que, de lo contrario, el menor sufrirá alguna afectación. Además, debe corroborarse que dicho daño no deriva de prejuicios o especulaciones discriminatorias. Una vez que se ha probado la

⁶ Tesis I.3°.C1 CS (10ª.) Gaceta del Seminario Judicial de la Federación, Décima Época 2015807 Tribunal Colegiado de Circuito, Libro 49, Diciembre de 2017, Tomo IV. Tesis Aislada



afectación en estos términos, debe acreditarse adicionalmente que dicha situación no deriva de barreras sociales que puedan ser subsanadas a través de medidas alternativas. **En efecto, conforme al modelo social, la discapacidad debe ser considerada como una desventaja causada por las barreras que la organización social genera al no atender de manera adecuada las necesidades de las personas con diversidades funcionales. Con base en este paradigma, si de la situación de discapacidad se derivan limitantes para hacer frente a sus obligaciones de padre, se debe constatar que éstas no sean producto de las barreras contextuales.** Esto es, que no surjan en razón de las diversidades funcionales per se, sino de la interacción de éstas con ciertas barreras sociales. En este orden de ideas, en procedimientos de adopción, el juzgador debe verificar que las afectaciones a los derechos del menor no sean producto de barreras contextuales o sociales que puedan ser superadas por ajustes razonables. En caso de que las limitantes sean sociales, el juzgador debe tratar de encontrar alternativas que permitan a la persona con discapacidad disfrutar plenamente de su derecho a la familia y cumplir cabalmente con sus obligaciones de padre. **(Énfasis añadido).**⁷

20

3. ANÁLISIS DE LAS EVIDENCIAS

3.1 Teniendo en consideración los estándares y criterios jurídicos expuestos, en el caso que nos ocupa, se aduce una vulneración del derecho a la igualdad y no discriminación, de ahí la importancia de que este Consejo realice un análisis para determinar en el presente caso: **a)** si hay un nexo causal entre la categoría protegida, es decir, la discapacidad del peticionario y la diferencia de trato adoptada por la empresa y **b)** si la justificación que alegó la empresa para la diferencia de trato, constituyó un acto discriminatorio que impidió al peticionario continuar prestando sus servicios.

3.2. De los hechos de queja, el peticionario [REDACTED] manifestó haber trabajado para la empresa Comicx S.A. de C.V. desde el 07 de septiembre de 2018, situación que confirmó el apoderado legal en su informe rendido en fecha 25 de febrero de 2022, corrigiendo que la moral es Comicx Buenavista, S.A. de C.V. Derivado de lo anterior, este Consejo no requiere de mayor

⁷ Época: Décima Época Registro: 2010737 Instancia: Primera Sala Tipo de Tesis: Aislada Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación Libro 26, Enero de 2016, Tomo II Materia(s): Constitucional, Civil Tesis: 1a.XI/2016 (10a.) Página: 970



prueba para establecer que existió una relación de trabajo entre el peticionario [REDACTED] con la moral Comix Buenavista, S.A. de C.V.

3.3. De manera sustancial el peticionario manifestó ser una persona con discapacidad motriz y en el año 2020 empezó con complicaciones de salud. En fecha 11 de noviembre de 2020, el IMSS le informa que no le pagaría sus incapacidades por no contar con las cotizaciones suficientes dado que se le había dado de alta el 01 de junio de 2020, por lo que estando en silla de ruedas, acudió a su empresa para ver dicha situación, toda vez él que entro a trabajar desde el 07 de septiembre de 2018. En la negociación con la empresa para el pago de sus incapacidades, esta no aceptó pagarle al 100% sus incapacidades y se le indico que estaba despedido por faltas.

3.4. Por su parte, la moral COMIXC Buenavista, S.A. de C.V., en su informe rendido a este Consejo en fecha 25 de febrero de 2022, documento que vuelve a ingresar como prueba el 19 de abril de 2022, menciona de manera sustancial, que derivado de la pandemia la empresa se vio obligada a cerrar de manera temporal, realizando un último pago al peticionario la primer quincena del mes de mayo de 2020; que después del 21 de abril de 2020, no tuvo conocimiento del peticionario; que en fecha 19 de noviembre de 2020, se le paga al peticionario una incapacidad de 21 días, siendo la única incapacidad que se les entrega y que derivado a que el peticionario ya no entrego más incapacidades y al amenazar con exigir una indemnización y con demandar a la empresa se toma una determinación.

Derivado de lo anterior, a continuación, se tienen en cuenta las manifestaciones de las partes, en concordancia con las pruebas aportadas, mismas que obran en el expediente de queja, de las cuales se emiten las consideraciones siguientes:

- a) El peticionario [REDACTED], manifiesta que es persona con discapacidad motriz, situación que nunca es controvertida por lo cual no es necesario probar la discapacidad del peticionario.
- b) El peticionario [REDACTED], manifiesta que en el año 2020 mermo su condición de salud.

Como medio de prueba anexa:

1. Copia simple de solicitud de laboratorio de fecha 23 de marzo de 2020, expedido por el Instituto Mexicano del Seguro Social.



2. Copia simple de solicitud de estudio de radiodiagnóstico de fecha 23 de marzo de 2020, con diagnóstico presuncional: Hernia inguinal unilateral sin obstrucción ni gangrena, expedido por el Instituto Mexicano del Seguro Social.
3. Copia simple de cita de laboratorio de fecha 22 de abril de 2020, expedido por el Instituto Mexicano del Seguro Social.
4. Copia simple de egreso hospitalario con fecha de ingreso del 06/06/2020 y egreso en fecha 26/06/2020, expedido por el Instituto Mexicano del Seguro Social.
5. Certificado de incapacidad del periodo del 06/06/2020 al 16/07/2020 expedido por el Instituto Mexicano del Seguro Social.
6. Copia simple de solicitud de estudio de radiodiagnóstico de fecha 20 de noviembre de 2020, con diagnóstico presuncional: Síndrome de rotación dolorosa del hombro, expedido por el Instituto Mexicano del Seguro Social.
7. Copia simple de referencia-contrarreferencia de fecha 20 de noviembre de 2020, expedido por el Instituto Mexicano del Seguro Social.
8. Copia simple de solicitud de certificado de incapacidad temporal para el trabajo de fecha 20 de noviembre de 2020, expedido por el Instituto Mexicano del Seguro Social.
9. Copia simple de solicitud de laboratorio de fecha 20 de noviembre de 2020, expedido por el Instituto Mexicano del Seguro Social.
10. Copia simple de solicitud de estudio de radiodiagnóstico de fecha 23 de noviembre de 2020, con diagnóstico presuncional: Bursitis tobillo, expedido por el Instituto Mexicano del Seguro Social.
11. Copia simple de referencia-contrarreferencia de fecha 23 de noviembre de 2020, expedido por el Instituto Mexicano del Seguro Social.
12. Copia simple de contrarreferencia, de fecha 01 de diciembre de 2020, expedido por el Instituto Mexicano del Seguro Social.
13. Copia simple de referencia-contrarreferencia de fecha 07 de diciembre de 2020, expedido por el Instituto Mexicano del Seguro Social.
14. Copia simple de comprobante de cita de fecha 09 de diciembre de 2020, expedido por el Instituto Mexicano del Seguro Social.

22

En relación a dichas pruebas, no fue desvirtuado o debatido por la parte presunta, pese a que el apoderado legal de la moral COMICX Buenavista, S.A. de C.V., en todo momento tuvo conocimiento de las actuaciones del expediente de mérito. Aunado a ello, dentro de las manifestaciones del apoderado legal de la moral COMICX Buenavista, S.A. de C.V., en su escrito ingresado a este Consejo en fecha 25 de febrero de 2022, escribe: *“en comentarios hechos por el mismo señor [REDACTED], informó que tenía programado operarse en el IMSS de un padecimiento de hernia” “el señor [REDACTED], nos informó que se contagió de COVID-19” “es importante mencionar que, al señor [REDACTED], se le estuvo cotizando en el IMSS*



adicionalmente durante un periodo de tiempo considerable, desde el 01 de junio del 2020 y hasta el 15 de abril de 2021, con la finalidad de brindarle seguridad social mientras se recuperaba de las secuelas de su contagio de COVID-19”.

Derivado de lo anterior, se desprende que la moral COMICX Buenavista, S.A. de C.V., siempre tuvo conocimiento de la condición de salud del peticionario, tan es así que ellos mismos manifiestan que se le siguió brindado seguridad social al señor [REDACTED], hasta el 15 de abril de 2021, aunado a ello, no se informó a este Consejo que existiera algún procedimiento para procesal en materia laboral en contra del peticionario por motivo de faltas.

c) Por otra parte, el peticionario [REDACTED], en su escrito de fecha 23 de junio de 2022, manifestó que en fecha 30 de marzo de 2020, en una junta con la empresa se les informó que derivado de la pandemia la mayoría del personal tendría que dejar de laborar hasta nuevo aviso y como se les fuera requiriendo, con la garantía de que no se les daría de baja y continuarían con el IMSS. En ese tenor, la moral COMICX Buenavista, S.A. de C.V., en el informe rendido por su representante legal el 25 de febrero de 2022, manifestó que a raíz de la pandemia en marzo de 2020, la empresa se vio obligada a cerrar actividades temporalmente, por lo que se confirma que la empresa cerró de manera temporal, ahora bien, en este punto, la empresa no aporta pruebas respecto a que intentó contactar al peticionario [REDACTED] una vez que la empresa reanudo actividades, aunado a ello, en el mismo informe la moral señala que por error administrativo se dio de baja al peticionario ante el IMSS en fecha 16 de abril de 2020 reincorporándolo el 01 de junio de 2020, por lo que se deduce que la moral COMICX Buenavista, S.A. de C.V., continuaba teniendo contacto con el peticionario y por ende conocía de su condición de salud, acción que también confirma al indicar que lo tuvo de alta ante el IMSS hasta el 15 de abril de 2021 con la finalidad de brindarle seguridad social mientras se recuperaba de las secuelas de COVID-19.

Adicionalmente, en escrito de fecha 23 de junio de 2022, signado por el peticionario [REDACTED], manifiesta que en fecha 06 de junio de 2020, estuvo hospitalizado, situación que notificó a la empresa vía WhatsApp, asimismo, solicitó una carta patronal, la cual le fue entregada hasta el 01 de julio de 2020, situación que le complicó la expedición de su incapacidad. Dentro de las pruebas ofrecidas por el peticionario, anexa capturas de pantalla de conversaciones realizadas mediante la aplicación WhatsApp con el señor Víctor Manuel Duran Benavides, Gerente, en la que aparece la solicitud hecha por el peticionario respecto a una carta patronal para la expedición de incapacidades, posterior a ello, se le solicita más incapacidades, en donde el peticionario manifestó que se le estaba siendo difícil que le expidieran más incapacidades por el retardo que hizo la empresa en extenderle la carta patronal, aunado a que no podía caminar por tener secuelas de COVID-19. Respecto a dicha probanza esta no fue no fue desvirtuado o debatido por la parte presunta, aunado a que se toma en consideración que en su informe rendido por la



empresa a este Consejo en fecha 25 de febrero de 2022 mencionan "...el Gerente Víctor Manuel Durán Benavides le solicitó en repetidas ocasiones, que tramitara e hiciera de nuestro conocimiento las mismas. Esta comunicación entre el señor [REDACTED] y el Gerente Víctor Manuel Durán Benavides, se realizaba mediante mensajes de WhatsApp". Por lo que dicha probanza opera a favor del peticionario, respecto a que la empresa tuvo contacto con el peticionario mediante mensajes por la aplicación WhatsApp.

Al respecto, la Corte Interamericana de Derechos Humanos ha determinado que "una diferencia de trato es discriminatoria cuando la misma no tiene una justificación objetiva y razonable, es decir, cuando no persigue un fin legítimo y no existe una relación razonable de proporcionalidad entre los medios utilizados y el fin perseguido." [...] asimismo, ha sostenido que "la eventual restricción de un derecho exige una fundamentación rigurosa, lo cual implica que las razones utilizadas para realizar la diferenciación de trato deben ser particularmente serias y estar sustentadas en una argumentación exhaustiva⁸", extremo que no se actualizó en el caso de la moral COMICX Buenavista, S.A. de C.V., ya que la base en la que justificó la terminación de la relación laboral con el peticionario fueron las constantes inasistencias de éste, sin embargo, el peticionario manifiesto tener una condición de salud delicada aunado a secuelas derivadas del COVID-19, situación que requería largos períodos de recuperación aunado a que no podía caminar, por lo que despedirlo con base en sus inasistencias fue desproporcionado e injustificado.

24

d) Adicionalmente, el peticionario [REDACTED], manifiesto que en fecha 11 de noviembre de 2020, le informaron en su clínica del IMSS que no se le pagaría sus incapacidades por no tener las suficientes cotizaciones, por lo que acude a la empresa para resolver dicho tema, en este punto se resalta, que el peticionario manifiesta que acudió en silla de ruedas, recibiendo comentarios de burla por su condición como "en la situación que estas nadie te va a dar trabajo" "a ver si podía ir en mi condición (señalando que iba en sillas de ruedas) a todas las audiencias o adonde tengas que ir", al respecto, la moral COMICX Buenavista, S.A. de C.V., indicó que "por una situación de omisión administrativa se dio de baja ante el IMSS al peticionario en fecha 16 de abril de 2020, situación que rectificaron en fecha 01 de junio de 2020 ya que como se menciona previamente, **él requería del servicio médico.**", ahora bien, en este punto se puede vislumbrar faltas administrativas de la empresa, tanto la baja que realizó al peticionario así como el retardo en darle una constancia patronal, situación que complicó al peticionario la expedición de las incapacidades solicitadas por la empresa, aunado a que él les comentó su dificultad para caminar, situación que verificó la empresa cuando lo vio en silla de ruedas, e incluso ellos aceptan que el peticionario tenía una condición de salud delicada y que por ende requería de servicio médico.

⁸ CrIDH. "Caso Duque vs. Colombia". Sentencia de 26 de febrero de 2016, p. 106.



(Énfasis añadido por este Consejo)

e) En consecuencia, el asunto que se analiza crea convicción para establecer que el peticionario ha sido víctima de un acto discriminatorio, ya que se le impidió continuar prestando sus servicios por razón de su condición de salud lo que originó tener una discapacidad motriz, dado que tenía que usar una silla de ruedas para poder desplazarse, situación que conocía la empresa tan es así que después de percatarse del error administrativo se le reingresó ante el Seguro Social en fecha 01 de junio de 2020, porque sabían que el peticionario necesitaba un servicio médico, aunado a esto, la empresa lo tiene dado de alta ante el Seguro Social hasta el 15 de abril de 2021, indicando que era mientras se recuperaba de las secuelas de COVID-19, adicionalmente, el peticionario al exigir lo que consideraba como derecho al pago de sus incapacidades, en razón de que por las omisiones administrativas de la empresa, el IMSS no le realizó el pago de sus incapacidades, la empresa lo tomo a mal manifestando *"debido a su postura de continuar amenazando con demandar...tomamos una determinación"*, situación que reafirma una conducta de discriminación cometida por la empresa en agravio al peticionario [REDACTED], dado que le correspondía a la parte señalada como responsable acreditar que no fue la condición de salud del peticionario la cual originó que éste estuviera en silla de ruedas, y era de esperar que se ausentara de su trabajo como consecuencia de ello. No se debe olvidar que se presume que el actuar ha sido arbitrario y en consecuencia inconstitucional, a menos que se demuestre lo contrario mediante una justificación razonable que se desprenda de la carga probatoria y argumentativa y es ahí en donde el mero argumento de la ausencia no se encuentra justificado cuando se ha acreditado que era del conocimiento la condición de salud del peticionario y que sabían que se desplazaba en silla de ruedas.

25

Por lo que conforme al artículo 2 de la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación en la Ciudad de México es que este Consejo está obligado a velar por el derecho a la igualdad y no discriminación y por ende a una protección mayor a un despido sin justa causa como lo es la condición de salud, la discapacidad entre otros, ello en razón de existir la posibilidad de que la persona tenga una imposibilidad física de seguir prestando sus servicios de manera temporal, derecho que gozan las y los trabajadores, no solo por el hecho de ser trabajadores, sino por ser personas.

En ese orden de ideas, este Consejo se encuentra obligado a considerar la presunción reforzada existente a favor de las víctimas, que como ya se mencionó exige una carga argumentativa y probatoria mayor a cargo de quien es señalada como responsable, que justifique de manera razonable y suficiente ante autoridad competente que la **presunción de la vulneración** del derecho a la no discriminación, no es tal; es decir, que la separación de sus funciones no obedece



a la condición de salud del peticionario, ni su discapacidad motriz, lo cual sería abiertamente inconstitucional.

Por lo anteriormente señalado, el Coordinador de Atención y Educación del Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México, personalidad que tengo debidamente acreditada bajo el nombramiento otorgado por la Mtra. Geraldina González de la Vega Hernández Presidenta del Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México, con las facultades derivadas del artículo 37 fracciones XXIII, 54, 79, 80, 81 de la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México, y 24, fracción I, II y III del Estatuto Orgánico del Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México, respecto a los hechos imputados a la moral COMICX BUENAVISTA, S.A. DE C.V., denunciados en el expediente **COPRED/CAyC/Q-015-2022;**

RESUELVE

PRIMERO. Con fundamento en el artículo 82 y 83 de la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación en la Ciudad de México, y del artículo 95, fracción VI del Estatuto Orgánico del Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México, se acredita la conducta discriminatoria y se emite la presente Opinión Jurídica.

SEGUNDO. - Con fundamento en el artículo 82 de la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación en la Ciudad de México, como medida para evitar una repetición el personal de COMICX BUENAVISTA, S.A. DE C.V., deberá tomar un taller de capacitación y sensibilización con contenidos temáticos en materia de igualdad y no discriminación.

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

TERCERO. - COMICX BUENAVISTA, S.A. DE C.V., en colaboración con este Consejo, elaborará protocolos con perspectiva de igualdad y no discriminación, en el cual se desarrollen lineamientos básicos que establezcan los derechos y obligaciones, así como las sanciones, con el objeto de evitar situaciones futuras similares a los hechos motivo de queja.



GOBIERNO DE LA
CIUDAD DE MÉXICO

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

COORDINACIÓN DE ATENCIÓN Y EDUCACIÓN

CUARTO.- Con fundamento en el artículo 54 de la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación en la Ciudad de México y 95, fracción III del Estatuto Orgánico, se expone que este Consejo ha conocido del presente asunto, dejando a salvo los derechos de la peticionaria, para que, de así considerarlo, acuda a otras instancias a efecto de que se busque la reparación del daño derivada de los actos de discriminación de los que fue objeto y asimismo el trámite del presente expediente de Queja queda concluido.

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

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


Lic. Alfonso García Castillo
Coordinador de Atención y Educación
Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México


RMRM


COPRED