



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/11-2022**

**Expediente: COPRED/CAyE/Q-043-2021**

**Persona peticionaria y agraviada:** [REDACTED]

**Particular a quien se atribuye el acto discriminatorio:** FOREVER 21 MÉXICO, SOCIEDAD DE RESPONSABILIDAD LIMITADA DE CAPITAL VARIABLE

**Motivo de discriminación:** Condición de Salud

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 en 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.

1-18

El artículo 37, fracción XXIX, 82, 83 y 83 bis de la Ley y 8, fracción XXVII 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-043-2021**, en consecuencia, de conformidad con el artículo 82 de la Ley<sup>1</sup>, en virtud de que no se logró conciliación entre las partes y agotada la investigación ordenada, procede al análisis de las constancias que integran el expediente de queja y determina emitir la presente opinión jurídica con fundamento en los artículos 82 y 83 de la Ley así como en los artículos 94 y 96 del Estatuto Orgánico en los términos siguientes:

<sup>1</sup> 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.



## I. HECHOS DE QUEJA

A. El 1 de marzo de 2021, se recibió en este Consejo la denuncia de la peticionaria [REDACTED], quien relató lo siguiente:

1.- Con fecha 06 de diciembre de 2015 inicié a prestar mis servicios para todos y cada uno de los demandados, celebrando un Contrato Individual de Trabajo por escrito con FOREVER 21 SERVICIOS, S. DE R.L. DE C.V., por conducto de ILIANA CORTÉS "N", persona física que funge como Gerente de Tienda de las personas morales especificadas (categoría también conocida e identificada en la fuente de trabajo como "Store Manager") y de ISAAC RAMÍREZ "N", quien funge como Gerente Distrital de la sociedades en comento (categoría también conocida e identificada en la fuente de trabajo como "District Manager").

2.- La suscrita siempre presté para los demandados mis servicios personales y subordinados con esmero, dedicación y empeño hasta el momento en que se me obligo a firmar una renuncia en contra de mi voluntad y que se traduce en un despido injustificado de mi trabajo.

Con fecha 1 de julio del 2017 la suscrita actora con número de seguridad social 1199804070 0 fui diagnosticada con Cáncer cérvico-uterino, el cual fue tratado en el Instituto Mexicano del Seguro Social, inicialmente en la Unidad de Medicina Familiar número 07 y luego fui asignada a la Unidad de Medicina Familiar número 19. Mi tratamiento oncológico lo recibí en la Unidad Gineco-Obstetricia número 4 de dicho instituto, para lo cual tuve dos intervenciones quirúrgicas, sesiones de quimioterapia y radioterapia y después de estos tratamientos considerados como "invasivos" se presentaron diversas secuelas o afectaciones en el hígado, en el estómago, presentando frecuentes vómitos, diarreas, mareos y debido al debilitamiento general de mi organismo me desmallaba frecuentemente en el trabajo sin recibir atención de ningún tipo.

La situación de mi enfermedad fue mal vista por parte de mis patrones, ya que aun cuando tenía incapacidades por mi enfermedad y mi estado físico se encontraba deteriorado, fui obliga por ellos a llevar las incapacidades de manera personal al centro de trabajo; incluso ISAAC RAMÍREZ "N" e ILIANA CORTÉS "N" me comentaron en diversas ocasiones que ya dejara de chantajear y desfaltar a la empresa con todos los permisos y faltas que tenía por la atención medica que requería, que estaba claro que como trabajadora ya no le servía a la empresa y que cada vez me volvía más lenta y tonta en mis tareas a causa de mi enfermedad, actitudes por parte de la empresa que reflejan claramente conductas discriminatorias hacia mi persona por la enfermedad que padezco.

A pesar de los tratamientos y de las cirugías no he podido recuperar mi salud y he presentado diversas afecciones. En una de las revisiones a las que fui sometida para ver la efectividad de los tratamientos contra el Cáncer, se me detecto la formación de un tumor cerebral y un ganglio en la pierna, por lo que nuevamente me tuve que someter a diversos estudios y análisis, pero debido a la pandemia no se pudieron completar los estudios necesarios para ser canalizada a una intervención quirúrgica, ya que el Centro Médico Nacional del IMSS se

2-18



transformó en “hospital Covid” por la pandemia que estamos viviendo, quedando pendiente algunos estudios y la cirugía para extirpar el tumor.

3.- El 1o de julio de 2019 fui informada por las personas físicas en contra de las cuales promuevo mi queja, respecto de una sustitución patronal materializada en términos del artículo 41 de la Ley Federal del Trabajo, entre las sociedades FOREVER 21 SERVICIOS, S. DE R.L. DE C.V. en carácter de patrón sustituido y FOREVER 21 MÉXICO, S. DE R.L. DE C.V. con el carácter de patrón sustituto (a través de su representante legal ALEX CHANGHO OK), mediante la cual FOREVER 21 MÉXICO, S. DE R.L. DE C.V. se convertiría en mi patrón con todas las obligaciones inherentes a ello y con efectos al 01 de julio de 2019.

4.- A últimas fechas prestaba mis servicios personales y subordinados como trabajadora en la categoría de ASOCIADO DE VENTAS, para FOREVER 21 MÉXICO, S. DE R.L. DE C.V., dentro de la fuente de trabajo que se encuentra ubicada en AVENIDA MIGUEL ÁNGEL DE QUEVEDO NÚMERO 227 (CENTRO COMERCIAL OASIS COYOACÁN), LOCAL CON LETRERO DE “FOREVER 21” EN LA PARTE SUPERIOR DE SU PUERTA DE ACCESO, EN LA COLONIA ROMERO DE TERREROS, ALCALDÍA COYOACÁN, EN ESTA CIUDAD DE MÉXICO, C.P. 04310, en una jornada pactada de cuatro horas diarias por cinco días a la semana.

A pesar de la jornada pactada y descrita en párrafo que antecede, desde el inicio de la relación laboral y por órdenes de mis jefes directos, ISAAC RAMÍREZ “N”, ILIANA CORTÉS “N”, fui obligada a prolongar mi jornada 1 hora diariamente, durante 6 días laborales; bajo su argumento de que había mucho trabajo que hacer en la tienda y muy poco personal por la deficiencia económica que tenían las empresas del grupo “FOREVER 21” desde el año 2016, por lo que se requería que me quedara más tiempo apoyando a mi equipo y no era conveniente que sólo trabajara mis 4 horas diarias pactadas, ni mucho menos sólo 5 días a la semana, sino 6 días por semana; y que si no me parecía que renunciara o eventualmente me despedirían si me negaba a ello.

5.- Bajo este contexto, en diversas ocasiones les solicité a Isaac Ramírez “N”, Iliana Cortés “N”, que me dieran algún tiempo de descanso para que reposara y tomara mis alimentos durante mi jornada laboral como lo establece la ley federal del trabajo, en virtud de me sentía muy cansada por mi enfermedad y no podía laborar 6 horas diarias durante 6 días a la semana, negándome dicho derecho y argumentando que no me lo había ganado porque era la que trabajaba más lento, las más improductiva y con menos resultados.

En este sentido, con objeto de conservar mi empleo laboré horas extras y presté mis servicios de manera consuetudinaria en mi día de descanso semanal, mermando con ello aún más mi salud e inclusive me desmallaba frecuentemente en el trabajo sin recibir atención médica de ningún tipo, circunstancia de la cual mis compañeros de trabajo fueron testigos.

6.- Al servicio de FOREVER 21 MÉXICO, S. DE R.L. DE C.V., mis funciones consistían, entre otras, en realizar ventas de los artículos y mercancías de la empresa (ropa, calzado y accesorios), atención personalizada a clientes, atención de las entradas y salidas de los clientes en el área de probadores, acomodar, doblar y ordenar ropa y accesorios, etc. Por lo tanto, me encontraba de pie todo el tiempo.



En este tenor, en diversas ocasiones les solicité a Isaac Ramírez "N", Iliana Cortés "N", que me permitieran tomar una silla del almacén para estar sentada mientras acomodaba o doblaba la ropa (cuando me tocaba realizar estas actividades) ya que ello no afectaba de alguna forma esa tarea, en virtud de la prescripción/recomendación médica derivada de mi enfermedad y no podía estar de pie durante toda la jornada de trabajo y más aún cuando ésta me era prolongada por la patronal, negándome dicho apoyo y argumentando que estaba exigiendo prerrogativas que no fueron pactadas en mi contrato, que ALEX CHANGHO OK, Presidente y Director de las empresas que conforman el grupo "FOREVER 21", les había informado que no iba a tener tratos preferenciales conmigo por mi enfermedad, que si seguía dando molestias me despedirían sin darme ni un peso.

7.- El 21 de marzo de 2020, siendo aproximadamente las 11:30 am, en la tienda que constituye el centro de trabajo, los CC. ISAAC RAMÍREZ "N" e ILIANA CORTÉS "N", cuyos cargos dentro de FOREVER 21 MÉXICO, S. DE R.L. DE C.V. ya fueron precisados y siendo mis jefes directos, me informaron que por instrucciones y autorización de SCOTT HAMPTON y ALEX CHANGHO OK (cuyo puesto ya fue precisado), LA EMPRESA HABÍA DECIDIDO REDUCIR MI SUELDO BASE CATORCENAL A CAUSA DE QUE ME ESTABA AUSENTANDO MUCHO A MIS LABORES POR LAS INCAPACIDADES OTORGADAS A MI FAVOR POR EL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL Y DERIVADAS DE MI ENFERMEDAD, POR MI BAJA PRODUCTIVIDAD E INCOMPETENCIA; POR LO QUE YA ESTABA "FICHADA" COMO UNA CARGA PARA LA EMPRESA AL NO GENERAR GANANCIAS PARA LA PATRONAL.

En consecuencia, por conducto de las personas en comento, a través de un escrito denominado "Convenio de Actualización de Condiciones de Trabajo", cuyos originales se encuentran en poder de la parte en contra de la cual instauo queja y del que no tengo en copia pues aquella se negó a proporcionarme alguna, FOREVER 21 MÉXICO, S. DE R.L. DE C.V. redujo mi salario unilateralmente bajo el argumento de que me la pasaba todo el tiempo enferma y cansada, faltando, acudiendo a citas ante el Instituto Mexicano del Seguro Social y con incapacidades sin que realmente trabajara, debiendo agradecerles que aún me daban empleo en mis condición tan enferma y siendo que en la realidad ya era muy improductiva me había vuelto una verdadera carga para la empresa; amenazándome de que me despedirían si me oponía a dicho acto unilateral o no aceptaba y coaccionándome a firmar el instrumento en comento.

8.- La suscrita siempre presté para los "demandados" mis servicios personales y subordinados con esmero, dedicación y empeño HASTA EL MOMENTO EN QUE SE ME OBLIGÓ A FIRMAR UNA RENUNCIA Y FINIQUITO EN CONTRA DE MI VOLUNTAD, LO QUE SE TRADUCE EN UN DESPIDO INJUSTIFICADO DE MI TRABAJO Y EN CONSECUENCIA FUI DADA DE BAJA ANTE EL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL (IMSS), causándome con ello la parte patronal un grave perjuicio en mis derechos laborales y de seguridad social que adquieren relevancia ante esta autoridad en razón de las conductas discriminatorias realizadas por FOREVER 21 MÉXICO, S. DE R.L. DE C.V. (a través de sus representantes) en mi perjuicio y por causa de mi estado y condición de salud actual, violando con ello mis derechos humanos a la salud, a un trabajo digno, no ser discriminada, etc.

9.- No obstante la enfermedad que padezco, lo delicado de mi salud y el semáforo rojo de la pandemia conforme a lo decretado por autoridades gubernamentales, el 28 de diciembre del



2020, las personas físicas y morales en contra de las cuales promuevo mi queja me obligaron a base de engaños y amenazas a firmar una supuesta renuncia y un supuesto finiquito, con la promesa de que sería dada de alta en otra empresa el 1 de enero del 2021, situación que jamás ocurrió, perdiendo mi trabajo, medio económico de subsistencia y los beneficios de la seguridad social, de tal manera que fui objeto de discriminación por parte de mis patrones al privarme de mi trabajo por la enfermedad que padezco.

Este H. Consejo deberá valorar que resulta inverosímil y no es creíble que la suscrita decidiera renunciar a mi trabajo en forma "voluntaria" con la consecuente pérdida de mi ingreso y de los beneficios de la seguridad social, máxime que soy el sostén de mis dos hijos menores de edad y que me encuentro enferma de Cáncer, por lo que dicho documento es nulo de pleno derecho. Bajo este contexto, los hechos anteriores constituyen un despido injustificado, ya que, a través de engaños y amenazas, y en contra de mi voluntad, se me hizo firmar una supuesta "renuncia".

[...]

En este sentido, al ser el único sustento de mi familia y tener el temor fundado de cualquier acción que la empresa pudiera ejercer en mi contra, preferir firmar bajo amenaza y coacción los documentos especificados en párrafos que anteceden. Por ello es que tales documentos deber ser considerados nulos o notoriamente improcedentes.

12.- Por lo antes expuesto y fundado, se concluye que las conductas de las que fui objeto y ejecutadas por parte de FOREVER 21 SERVICIOS, S. DE R.L. DE C.V. Y/O FOREVER 21 MÉXICO, S. DE R.L. DE C.V., a través de sus propietarios, socios, accionistas o representantes, ILEANA CORTÉS "N", ISAAC RAMÍREZ "N" y ALEX CHANGHO OK; generan la procedencia de mi queja, además de las sanciones que esta autoridad determine en contra de los mencionados.

[...]

**B.** Los hechos citados por la peticionaria se calificaron como un presunto acto de discriminación, iniciándose el expediente de queja **COPRED/CAyE/Q-043-2021**.

## II. TRÁMITE DEL EXPEDIENTE Y EVIDENCIAS

**A.** El 14 de julio de 2021, mediante el oficio **COPRED/CAyE/SAJ/169/2021** se notificó la queja al representante legal de FOREVER 21 MÉXICO, S. DE R.L. DE C.V., a quien se le requirió un informe detallado de los hechos expuestos por la peticionaria. Asimismo, se invitó a la persona moral a participar a un procedimiento conciliatorio, mismo que establece la Ley de este Consejo.

**B.** En fecha 27 de julio de 2019, se recibió respuesta a nuestro requerimiento de parte de la apoderada legal de FOREVER 21 MÉXICO, S. DE R.L. DE C.V., quien sustancialmente manifestó lo siguiente:



[...]

1.- Es cierto que la trabajadora empezó a prestar sus servicios personales y subordinados en fecha 06 de diciembre de 2015, sin embargo, es falso que haya prestado sus servicios para personas diversas a las morales FOREVER 21 SERVICIOS, S. DE R.L. DE C.V

2.- Es falso que la trabajadora haya sido forzada a firmar renuncia alguna.

3.- Es falso que FOREVER 21, a través de sus filiales, personal y trabajadores hayan presentado inconveniente alguno con la prestación de los servicios que brindaba la hoy quejosa, así como a las incapacidades y/o permisos que por motivos de salud la hoy quejosa tuviera.

4.- Es cierto que la trabajadora fue dada de baja del régimen obligatorio del Seguro Social; pero también lo es que dicha baja se debió a la terminación de las relaciones de trabajo de forma bilateral que sucedió entre la moral FOREVER 21 MÉXICO, S. DE R.L. DE C.V. y la hoy quejosa.

5.- Es cierto que, en la fuente de trabajo ubicada en Avenida Miguel Ángel de Quevedo, Número 227, Planta Baja, Ingreso Principal de la Plaza "Oasis Coyoacán" es Patrón Sustituto FOREVER 21 MÉXICO, S. DE R.L. DE C.V.

6-18

Es falso que la trabajadora fuera obligada a laborar tiempo extraordinario.

6.- La trabajadora cubría una jornada de 48 horas a la semana, no obstante, lo anterior, derivado de la solicitud verbal de la trabajadora, su jornada fue reducida a 25 horas semanales, por ser esta la jornada mínima que el contrato individual de trabajo permitía.

Es falso que las personas que menciona la quejosa le hayan solicitado prestar sus servicios en tiempo extraordinario y es más que se le solicitara renunciar o que se le amenazara con despedirla.

7.- La trabajadora disfrutaba de una hora de descanso dentro y fuera de las instalaciones de la empresa para ingerir alimentos y reponer energías.

Es falso que no se le permitiera a la hoy quejosa descansar durante su jornada laboral, de igual forma, las manifestaciones que hace la trabajadora respecto a los comentarios referentes a su desempeño laboral se alejan en su totalidad de la realidad.



8.- Es falso que la trabajadora haya laborado tiempo extraordinario y/o que laborara en su día de descanso.

9.- Son ciertas las condiciones de trabajo, sin embargo, es falso que la trabajadora estuviera de pie todo el tiempo.

En este punto, se hace mención de este H. Consejo que en la fuente de trabajo se cuenta con un área de trastienda donde los colaboradores de la unidad productiva tienen a su disposición un espacio destinado para descansar, tomar alimentos en su caso y reponer energía, mismo que siempre fue usado por la hoy quejosa, máxime que como se ha mencionado, la trabajadora gozaba de jornada reducida en atención a su solicitud.

10.- Es falso que a la trabajadora le haya sido disminuido su salario de forma unilateral.

Es falso que a la moral que represento le causara algún Inconveniente la situación de salud de la hoy quejosa y/o las ausencias que por motivo de salud la misma tuviera.

11.- Es falso que la trabajadora fuera obligada a firmar renuncia o finiquito alguno, siendo la verdad de los hechos que con fecha 28 de diciembre de 2020, FOREVER 21 MÉXICO, S. DE R.L. DE C.V. y la hoy quejosa finalizaron de mutuo acuerdo y libre de coacción, dolor, error o engaño alguno la relación de trabajo que hasta esa fecha los unía.

12.- Es falso que la trabajadora haya sido obligada a firmar renuncia o finiquito alguno.

**C.** El 2 de agosto de 2021, se acordó con el representante legal de FOREVER 21 MÉXICO, S. DE R.L. DE C.V., llevar a cabo la reunión de conciliación que establece la Ley, fijándose el día 5 de agosto de 2021.

**D.** En fecha 5 de agosto de 2021, comparecieron a este Consejo el licenciado Santiago Torres Hernández, abogado particular de la peticionaria [REDACTED], y por la otra parte, el licenciado Luis Fernando Martínez Sánchez, por motivo de la reunión de conciliación convocada por este organismo, en la que derivado del dialogo entre las partes, acordaron llevar a cabo una segunda reunión de conciliación, misma que se programó para el día 12 de agosto de 2021.

**E.** El 12 de agosto de 202, compareció al seguimiento de la conciliación el licenciado Santiago Torres Hernández, abogado particular de la peticionaria [REDACTED], sin embargo, la persona representante legal de FOREVER 21 MÉXICO, S. DE R.L. DE C.V. no compareció a la reunión programada para esta fecha, por lo que se informó al abogado de la peticionaria que de conformidad



con el artículo 92 del Estatuto Orgánico de este Consejo, la reunión podrá ser diferida si alguna de las partes acredita una razón fundada para no acudir.

**F.** En fecha 8 de octubre de 2021, este Consejo aperturó el inicio de la etapa de investigación, notificando mediante oficio COPRED/CAyE/SAJ/279/2021, del día 19 de octubre del mismo año, al representante legal de FOREVER 21 MÉXICO, S. DE R.L. DE C.V.

**G.** El 27 de octubre de 2021, mediante correo electrónico, el licenciado Luis Fernando Martínez Sánchez, representante legal de FOREVER 21 MÉXICO, S. DE R.L. DE C.V., rindió respuesta a nuestro requerimiento, realizando sustancialmente lo siguiente:

1. Cómo se ha señalado en líneas precedentes, la hoy quejosa prestó sus servicios a mi mandante durante el periodo comprendido del 06 de diciembre de 2015 al 28 de diciembre de 2021, las relaciones de trabajo siempre se llevaron a cabo en un ambiente de colaboración paz y respeto.

Es cierto que la trabajadora desde el año 2017 empezó a ausentarse por motivos de salud, sin embargo, la empresa que yo represento es sabedora y respetuosa de los derechos de la actora, entre ellos el de la seguridad social y estabilidad en el empleo, los cuales jamás le fueron coartados durante la relación de trabajo.

2. En este orden de ideas, es inverosímil que la actora señale supuestos actos discriminatorios por parte de mi mandante o su personal, no solo porque son falsos e irreales y de ninguna forma representan los valores y principios de FOREVER 21, sino porque los mismos derivan de apreciaciones de carácter meramente subjetivas de los que no se desprenden actos discriminatorios claros y concisos.
3. Es el caso que a finales del año 2020 (dos mil veinte) la hoy quejosa manifestó a mi mandante que era su deseo dejar de prestar sus servicios en favor de FOREVER 21 MÉXICO, S. DE R.L. DE C.V.
4. Dado que la trabajadora manifestó su deseo de dar por terminadas las relaciones de trabajo con mi mandante, en fecha 28 de diciembre de 2020, la señora [REDACTED], por su propio derecho y mi mandante, la moral FOREVER 21 MÉXICO, S. DE R.L. DE C.V. por conducto de su apoderado legal, suscribieron convenio de terminación de relación laboral en términos del artículo 53 de la Ley Federal del Trabajo.
5. Es el caso que con fecha 29 de diciembre de 2020, a la hoy quejosa le fueron pagados todos y cada uno de los conceptos y montos a que tuvo derecho por la terminación voluntaria y bilateral de las relaciones de trabajo que durante el periodo antes descrito tuvo con mi mandante.



6. En consecuencia, a la hoy quejosa siempre se la trato con el respeto y atención debidos, de acuerdo a nuestros valores corporativos e institucionales, en estricto apego a la normatividad legal nacional e internacional.

H. En fecha 8 de febrero de 2022, se solicitó a la peticionaria que proveyera las pruebas y/o manifestaciones adicionales que estime necesarias para el seguimiento de la investigación.

I. El 2 de febrero de 2022, se requirió al representante legal de FOREVER 21 MÉXICO, S. DE R.L. DE C.V., que proporcione los medios de prueba que estime necesarios para el seguimiento de la investigación, así como para que este Consejo cuente con mayores elementos para la determinación de la queja.

Respecto a las pruebas testimoniales de las CC. Carmen Minette Ríos Hernández y Verónica Patricia Salas Aguilar, que ofreció el apoderad legal de FOREVER 21 MÉXICO, S. DE R.L. DE C.V., este Consejo fijo el día 11 de febrero de 2021, a las 11:00 horas para su desahogo.

J. El 17 de febrero de 2022, la peticionaria [REDACTED] proporcionó diversas pruebas para acreditar su dicho, En su escrito anexa, los siguientes documentales simples:

1. Constancia de semanas cotizadas en el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS)
2. Copias simples del expediente médico-clínico de la peticionaria.
3. Escrito dirigido a la Junta Especial 19 de la Local de Conciliación y Arbitraje de la Ciudad de México, en el que la peticionaria solicita copias certificadas del expediente laboral 194/2021.

9-18

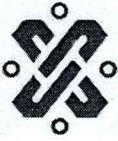
K. El 26 de abril de 2022, el C. [REDACTED], apoderado legal de la peticionaria [REDACTED], proporcionó el LAUDO de fecha 10 de enero de 2022, emitido por la Junta Especial Número Diecinueve de la Local de Conciliación y Arbitraje de la Ciudad de México.

L. El 5 de abril de 2022, compareció en las instalaciones de este Consejo, el apoderado legal de FOREVER 21 MÉXICO, S. DE R.L. DE C.V., quien consultó el expediente COPRED/CAyE/Q-043-2021; no obstante, ya no aportó mayores elementos para crear convicción en la investigación del presente caso.

### 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*<sup>2</sup> 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*”.

10-18

**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.

<sup>2</sup> “Libres & iguales”, de las Naciones Unidas, “Igualdad y no discriminación”, pág. 1



**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)

**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.”<sup>3</sup>

11-18

## 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*

<sup>3</sup> <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/>



*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<sup>4</sup>.*

**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<sup>5</sup>.

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

12-18

**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.<sup>6</sup>

<sup>4</sup> Observación General 18, pág. 1

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

<sup>6</sup> Tesis I.3º.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



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 (cáncer) como causa expresa de discapacidad –ya que no toda persona enferma tiene una discapacidad- en el presente caso, la enfermedad de la peticionaria [REDACTED], al tratarse de una enfermedad grave y de larga duración, afectó 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 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).**<sup>7</sup>

13-18

### 3. ANÁLISIS DE LAS EVIDENCIAS

<sup>7</sup> 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



**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 condición de salud de la peticionaria y la diferencia de trato adoptada por la empresa, que en el caso particular es una persona física con actividad empresarial; y **b)** si la justificación que alegó la empresa para la diferencia de trato, constituyó un acto discriminatorio que impidió a la peticionaria continuar prestando sus servicios. Y **c)** si existe la limitación o afectación de un derecho.

➤ **a) Se comete un acto o se incurre en una omisión que distingue, excluye u otorga un trato diferente a una persona o un grupo de personas.**

En el caso en concreto, existe la presunción de que existe un acto diferenciado en cuanto a que se señalan diversos hechos en los que no se tiene en consideración la condición de salud de la peticionaria a pesar de haber acreditado haber hecho de su conocimiento su padecimiento, por el contrario, se puede apreciar en la narrativa, la existencia de acciones en los que se le “castiga” con motivo de las afectaciones a su salud y señalando incluso que se desmayaba debido a su condición de salud. Al respecto al empresa niega estas acciones, sin embargo se limita a negar sin aportar elementos que destruyan la presunción en su contra, al respecto debe de señalarse que resulta de trascendental importancia poder determinar qué es lo que en efecto debe prevalecer como una verdad histórica de los hechos toda vez que este Consejo considera que existen elementos suficiente en la narrativa de hechos para solicitar a la empresa una posición respecto a los mismos, en específico existe una narrativa en los que se desprende que no se toma medida alguna a favor de la peticionaria pesar de que ha dicho abiertamente que padece de cáncer cérvico uterino, por el contrario la respuesta de la empresa no señala que se hubiera realizado algún ajuste o consideración respecto a su padecimiento, y es ello lo que lleva a presumir que no se consideró dicho padecimiento como un motivo suficiente para realizar ajustes. Ello no es menor, toda vez que son hechos que pudiera ser ciertos derivado de la condición histórica en la que se ubican ciertos sectores sociales que han motivado que se genere el concepto de categorías sospechosas.

Es por esto que el Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México, hizo del conocimiento los hechos relatados a la empresa, recibiendo como respuesta únicamente la negativa sin que se aporten mayores elementos al respecto. En ese sentido debe de considerarse que la máxima de que “*EL QUE AFIRMA ESTÁ OBLIGADO A PROBAR*”, no se actualiza en casos como el presente pues la consistente falta o negación a proporcionar información respecto a los hechos, lleva a este consejo a reiterar que existe una presunción reforzada en contra de la señalada como responsable con base en el contexto histórico adverso que distintos grupos han sufrido y que se concretiza en la limitación de



derechos y oportunidades, esto, encuentra sustento en la resolución de la Corte Interamericana de Derechos Humanos en el caso Granier y otros Vs. Venezuela en el que la Corte resalta que tratándose de la prohibición de discriminación por una de las categorías protegidas contempladas en el artículo 1.1 de la Convención, la eventual restricción de un derecho exige una fundamentación rigurosa y de mucho peso, **invirtiéndose, además, la carga de la prueba**, lo que significa que corresponde a la autoridad, en este caso la empresa señalada como responsable, demostrar que su decisión no tenía un propósito ni un efecto discriminatorio.<sup>2</sup>

Por otra parte, esta presunción a favor de grupos que históricamente se han visto también contemplada en instancias nacionales reiterando este principio de inversión de la carga de la prueba y un requerimiento argumentativo mayor para quien es acusado de haber cometido un acto de discriminación o de violación a sus derechos fundamentales en el ámbito laboral.<sup>8</sup>

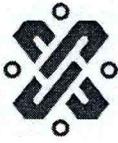
➤ **b) Esa conducta está motivada por una razón prohibida por la ley, tal como la condición de salud, preferencia sexual, discapacidad o cualquier otra.**

Otro elemento para configurar un acto discriminatorio es un motivo prohibido por la ley, es decir, una conducta o nexo causal que genere un trato diferenciado. Es indispensable observar que la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México, la normatividad local, federal en el mismo artículo 1º constitucional, así como otros instrumentos similares, se establece un listado de categorías consideradas como prohibidas, de manera no limitativa, toda vez que incluyen la frase “o cualquier otra”, refiriéndose con ello a cualquier otro motivo que no encuentre una justificación desde una óptica de derechos humanos y que podría ser considerado como el nexo causal contrario al derecho a la igualdad y no discriminación.

15-18

Al respecto, vale la pena indicar que el artículo 1.1 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, es una norma de carácter general cuyo contenido dispone la obligación de los Estados Parte de respetar y garantizar el pleno y libre ejercicio de los derechos y libertades allí reconocidos ‘sin discriminación alguna’. Es decir, cualquiera sea el origen o la forma que asuma todo tratamiento que pueda ser considerado discriminatorio respecto del ejercicio de cualquiera de los derechos garantizados en la Convención es *per se* incompatible con la misma. Lo dicho por la Corte Interamericana de Derechos Humanos debe de interpretarse con sumo cuidado, toda vez que se corre el riesgo de que cualquier injusto pudiera ser calificado como discriminatorio, y no debe ser así, toda

<sup>8</sup> DAÑO MORAL. CARGA DINÁMICA DE LA PRUEBA SOBRE LA ILICITUD DE LA CONDUCTA POR NEGLIGENCIA DE UNA EMPRESA RESPECTO DEL FALLECIMIENTO DE UNA TRABAJADORA O TRABAJADOR. SUPUESTO DE EXCEPCIÓN A LA REGLA GENERAL (LEGISLACIÓN DEL ESTADO DE MÉXICO) Época: Undécima Época; Registro: 2023558; Primera Sala; Fuente: Semanario Judicial de la Federación; 17 de septiembre de 2021; Tesis: 1a. XXXVIII/2021 (10a.)



vez que la lucha contra la discriminación tiene su origen en vivencias sociales motivadas por un rechazo irracional hacia ciertos sectores de la población que históricamente se han visto desfavorecidos y que, trasladado a un plano individual no debe de dejar de exigirse la presencia de este elemento para poder analizarse un asunto desde un enfoque de igualdad.

En efecto, y haciendo un símil de carácter simplista, cualquier delito implica un trato diferenciado e injusto, sin embargo, no existe en el robo simple un motivo relacionado con la condición de la persona, ahora bien, si alguien comete un delito contra alguien por su orientación o género entonces estamos ante un delito y un acto de discriminación. Esto es lo que distingue a la discriminación de otras conductas, precisamente este motivo prohibido. Sirva para ilustrar este razonamiento la siguiente tesis emitida por el Poder Judicial de la Federación, (énfasis añadido).

*CATEGORÍAS SOSPECHOSAS. LA INCLUSIÓN DE NUEVAS FORMAS DE ÉSTAS EN LAS CONSTITUCIONES Y EN LA JURISPRUDENCIA ATIENDE AL CARÁCTER EVOLUTIVO DE LA INTERPRETACIÓN DE LOS DERECHOS HUMANOS. La razón de tener un catálogo de categorías sospechosas es **resaltar de manera no limitativa que existen ciertas características o atributos en las personas que han sido históricamente tomadas en cuenta para categorizar, excluir, marginalizar y/o discriminar a quienes las tienen o a quienes han sido asociados con estos atributos o características.** Así, por ejemplo, las categorías de sexo, raza, color, origen nacional, posición económica, opiniones políticas, o cualquier otra condición o situación social, han sido consideradas como las principales categorías sospechosas incluidas en los tratados internacionales y en diversas Constituciones. Ahora bien, con el paso del tiempo, se ha incluido en la jurisprudencia y/o en las Constituciones otras categorías atendiendo a otras formas de discriminación detectadas. Así pues, por un lado, en atención al carácter evolutivo de la interpretación de los derechos humanos, la jurisprudencia convencional y constitucional ha incluido, por ejemplo, a la preferencia sexual como una categoría sospechosa. Por otro lado, diversas Constituciones han previsto expresamente nuevas formas de categorías sospechosas, tales como la edad, la discapacidad y el estado civil -o el estado marital-. Amparo directo en revisión 597/2014. 19 de noviembre de 2014. Cinco votos de los ministros Arturo Zaldívar Lelo de Larrea, José Ramón Cossío Díaz, quien reservó su derecho para formular voto concurrente, Jorge Mario Pardo Rebolledo, Olga Sánchez Cordero de García Villegas, quien reservó su derecho para formular voto concurrente, y Alfredo Gutiérrez Ortiz Mena. Ponente: Alfredo Gutiérrez Ortiz Mena. Secretaria: Karla I. Quintana Osuna.*

16-18

Como lo señala el criterio citado, las categorías sospechosas son así definidas por que existen ciertas características o atributos en las personas que han sido históricamente tomadas en cuenta para categorizar, excluir, marginalizar y/o discriminar a quienes las tienen o a quienes han sido asociados con estos atributos o características. Es así que cuando se ubica una condición de la persona o su adscripción a algún grupo históricamente discriminado como un factor que genere la discriminación, se establece un posible vínculo atendiendo lo narrado por el peticionario y la falta de respuesta al respecto que brinda la empresa, en el que queda acreditada la existencia de una conducta. En este caso, la condición de salud de la peticionaria es un factor que no puede ser ignorado, es decir requiere forzosamente la reflexión en torno a su condición previo a tomar decisiones respecto a la misma, pues



debe de considerarse su condición de vulnerabilidad, en ese orden de ideas, la empresa señalada como responsable no acreditó haber actuado o tomado decisiones considerando dicha condición de salud.

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

Una vez señalado que existe una conducta que presumiblemente tiene su origen en la orientación de la persona peticionaria, es indispensable establecer si dicha conducta puede limitar un derecho. Al respecto, el peticionario refiere que inició un proceso de demanda laboral como consecuencia de los hechos narrados, y presentó a este Consejo la documentación relacionada con el expediente 194/2021678/2018 radicado en la Junta Especial número 19 de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, en el que se tiene como parte actora a [REDACTED] y como demandadas a FOREVER 21 DE MEXICO, S. DE R.L. DE C.V., FOREVER 21 SERVICIOS, S.DE R.L. DE C.V. SCOTT HAMPTON Y ALEX CHANGHO OK.

En este sentido, debe resaltarse que este Consejo no investiga la existencia de una relación laboral entre las partes, toda vez que no es un requisito para que un actor pueda discriminar a otro, ya sea por acción omisión o aquiescencia. Destacando de nueva cuenta que en las respuestas de las responsables se pretendía desestimar la queja con base a una presunta ausencia de conducta, no afecta el hecho de que existe una omisión en manifestar una posición clara respecto a los hechos, solo refiriendo que son falsos.

17-18

En ese orden de ideas, este consejo pudo acreditar que en efecto existió una relación entre las partes en las que la peticionaria [REDACTED] actuaba en forma subordinada a la empresa señalada como responsable de discriminación. En ese orden de ideas, si bien la empresa manifiesta que no existe un trato diferenciado injustificado, lo cierto es que la empresa no puede acreditar los alcances de su dicho de forma suficiente como para destruir la presunción que obra en su contra.

Por lo que se,

### 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 la empresa FOREVER 21. Mauricio Hernández Rodríguez 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](mailto:vcarranza.copred@gmail.com) con la Licenciada Verónica Carranza Subdirectora de Educación de este Consejo.

**TERCERO.** - Con fundamento en el artículo 83 de la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación en la Ciudad de México, dese vista la presente Opinión Jurídica a las autoridades correspondientes a efecto de que se busque la reparación del daño.

**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.

18-18

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