



GOBIERNO DE LA
CIUDAD DE MÉXICO

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



Ricardo
2022 Flores
Año de Magón
PRECURSOR DE LA REVOLUCIÓN MEXICANA



OPINIÓN JURÍDICA

COPRED/OJ/03-2022

Expediente: COPRED/CAyE/Q-051-2021

Personas peticionarias y agraviadas: [REDACTED]

Particular a quien se atribuye el acto discriminatorio: EDEGA AMÉRICA LATINA, S. A. DE C. V.

Motivo de discriminación: orientación sexual y condición de salud.

Ciudad de México, a 24 de marzo de 2022.

1

El Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México, de conformidad con los artículos 35 fracción V, 54, 68 y 72, 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 las 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 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 a la queja **COPRED/CAyE/Q-051-2021**, en consecuencia, de conformidad con el artículo 79 de



Ley¹, en virtud de no se logró la 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:

Este Consejo hace la aclaración de que el análisis que realizará a lo largo del presente documento, será exclusivamente respecto de los hechos asociados a conductas probablemente constitutivas de discriminación, desplegadas por personal de las personas morales involucradas, por lo que respecto a la cuestión laboral será la autoridad competente quien se pronuncie y resuelva lo que en derecho corresponda.

I. HECHOS DE QUEJA

I-I En fecha 14 de julio de 2021, se recibió queja del peticionario [REDACTED], quien de manera sustancial manifestó:

Manifiesto de viva voz que laboro desde hace 1 año y 11 meses, en el puesto de analista contable en la empresa EDEGA AMERICA LATINA, S.A. DE C.V., perteneciente al Grupo Peña Verde, S. A.

[...]

Confirmando que pertenezco a la comunidad LGBTIQ+ definiéndome como Homosexual y con estado civil casado y se lo hice saber a la empresa, debido a que decidí poner a mi esposo como beneficiario en mi Seguro de Gastos Médicos Mayores.

Es importante hacer mención que la empresa GENERAL DE SEGUROS, S.A.B., la cual también pertenece a GRUPO PEÑA VERDE, S.A., sin mi previa aceptación, autorización o aviso, me realizó la prueba de VIH, mediante el laboratorio Lapi, S.A. de C.V., dicha información no se relaciona ni directa ni indirectamente con el giro de la empresa, ni con los trabajos que se desarrollan, ni mucho menos con las actividades que se realizan, haciendo valer desde este momento que el resultado de dicha prueba es información sensible y confidencial; sin embargo, el resultado de dicha prueba fue divulgado dentro de los integrantes de la diversa razón social con las que cuenta la empresa, evidenciando mi diagnóstico y exponiéndome a rechazo y burlas, además en una considerable afectación emocional.

¹ Artículo 79. Cuando la reclamación o queja no se resuelva en la etapa de conciliación, el Consejo iniciará las investigaciones del caso [...].



En el mes de abril 2021, entrevistándome con el Lic. RODOLFO JOAQUÍN CUEVAS CABRERA me dice que "estaba enterado que yo era VIH POSITIVO, que esta situación ponía en riesgo a todo el personal de la empresa y a los intereses de la empresa, ya que mi padecimiento podría derivar en licencias médicas, incapacidades, ausentismo o bajo desempeño laboral", razón por la cual de viva voz me manifestó que no se me iba a promover ni realizar ningún ajuste salarial, además de que tenía que esforzarme el doble en mis actividades laborales, porque él desde un principio estuvo inconforme con que yo fuera maricón "POR ALGO TE OFRECÍ PAGARTE UNA PUTA DE \$30,000 TREINTA MIL PESOS Y NO SE TE OLVIDE QUE YO TENGO EL PODER DE CORRERTE EN EL MOMENTO QUE YO QUIERA, PORQUE SOY ACCIONISTA DE LA EMPRESA", ante dicha situación me quedé perplejo y no pude manifestar nada en ese momento.

[...]

I.II Los hechos citados se calificaron como un presunto acto de discriminación y se inició el expediente de queja **COPRED/CAyE/Q-051-2021**.

II. TRÁMITE DEL EXPEDIENTE Y EVIDENCIAS

3

II.I. Mediante oficio COPRED/CAyE/SAJ/244/2021 del 6 de septiembre de 2021, se notificó la queja al Representante Legal de EDEGA AMÉRICA LATINA, S. A. DE C. V.

II.II. De la misma manera, a través del similar COPRED/CAyE/SAJ/247/2021 de la misma fecha, se notificó la queja al Representante Legal de PEÑA VERDE, S. A. B.

II.III Por escrito del 23 de septiembre de 2021, se brindó respuesta a la petición de información formulada al Representante Legal de PEÑA VERDE, S. A., en los términos siguientes:

Que, por medio del presente escrito, vengo a dar respuesta a la inoperante queja notificada a mi representada por medio del oficio COPRED/CAyE/SAJ/247-2021, por lo que se asignara un numeral a todos los párrafos expuestos por esta Autoridad en el escrito de Queja:

1) El hecho que se narra contiene 3 hechos, mismos que se contestan de la siguiente forma:



- a. El hecho que se narra, y se relaciona con una supuesta relación laboral; no es propio; por lo que se NIEGA.
- b. El hecho relacionado a la existencia de Grupo Peña Verde S.A.; se NIEGA.
- c. El hecho que se narra, y relaciona a que EDEGA AMERICA LATINA S.A. DE C.V., pertenece a Grupo Peña Verde, S.A.; SE NIEGA CATEGÓRICAMENTE.

[Respecto de los hechos señalados con los números 2 al 10 del informe, manifestó:
El hecho que se contesta no es propio; por lo que se NIEGA].

Posterior a la contestación de hechos, tal como se desprende de las manifestaciones vertidas, "PV", de ninguna forma ha incurrido en conductas que actualicen una discriminación. No existen hechos propios, imputados a mi representada, y, sobre todo, no hay elementos probatorios que vinculen a "PV", en la participación del presente procedimiento.

Aunado a lo anterior, una coincidencia de domicilio; no es elemento suficiente para imputar actos de esta índole a mi representada por parte del Peticionario, por lo anterior; se informa a esta Autoridad, que "PV", realiza sus funciones en unas oficinas arrendadas, en las que coincide en operaciones con otras empresas, lo anterior; de ninguna forma la vincula a lo que pueda ocurrir con la operación de cumplimiento normativo. Para acreditar lo anterior, se adjunta el contrato de arrendamiento; como Anexo Dos; celebrado entre mi representada y otra razón social. No obstante, dado que el mismo incluye a persona moral tercera, y a que mi representada comparece al presente en carácter de colaborador a la presente queja; se solicita a esta autoridad se dé el carácter de estrictamente confidencial y reservado, y únicamente se utilice para probar lo que aquí se narra, lo anterior; a fin de proteger la información del arrendatario, así como evitar que Así mismo, a pesar de que mi representada, nada tiene que ver en la presente contienda; debido a que EDEGA AMERICA LATINA, S.A. DE C.V., no forma parte de "PV"; con la finalidad de siempre colaborar con las autoridades, compartimos a esta H. Comisión que "PV", es una empresa socialmente responsable; por lo que respecto al informe relacionado con los protocolos con los que "PV", cuenta para la atención de hechos similares a los expuestos por el Peticionario; se hace del conocimiento de esta Autoridad, que mi representada cuenta con un Código de Ética y el Manual de Funcionamiento del Comité de Ética; documentos que prevén el procedimiento de reporte y atención de denuncias en la línea de ética. El Comité de Ética es un órgano consultivo encargado de proporcionar una evaluación independiente, competente



y oportuna de las conductas ilegales, no éticas o deshonestas, o contrarias a los derechos humanos, reportadas en que pudieran incurrir los colaboradores; a efecto de salvaguardar la dignidad, derechos, seguridad y bienestar de todo el personal; preservar y promover de esta manera el ambiente y sanas prácticas éticas que favorezcan el clima organizacional. La finalidad de la línea de ética es brindar los mecanismos necesarios a los colaboradores para comunicar las conductas que transgredan los principios de "PV", y atenten contra el entorno organizacional favorable. Por lo que nuestro Código de Ética en el apartado denominado "Búsqueda de asesoramiento o información de incumplimientos", establece que la identidad de toda aquella persona que ingrese un reporte a través de nuestra Línea Ética tendrá la consideración de información confidencial, no pudiendo adoptarse ninguna medida disciplinaria por el hecho de haber reportado algún incumplimiento o conducta realizada en su contra. Una vez que inicie la investigación de un caso, se adoptan las medidas apropiadas para salvaguardar los intereses de las personas que aportan información o cooperan en una investigación.

Reiterando, que EDEGA AMERICA LATINA, S.A. DE C.V., no forma parte de "PV", no pertenece al Grupo Empresarial del que mi representada es controladora.

Aunado a este procedimiento, que atiende los hechos que puede vivir un colaborador; contamos con procedimientos de imposición de sanciones, capacitaciones, políticas preventivas, y además seguimiento al bienestar de los colaboradores a través de la línea de bienestar de "PV", por medio de la cual se brinda atención inmediata a los colaboradores que lo requieran.

[.....]

II.IV. A través de escrito de fecha 23 de septiembre de 2021, el representante de EDEGA AMÉRICA LATINA, S.A. DE C.V., proporcionó el informe requerido por este Consejo, como sigue:

CONSIDERACIÓN PRELIMINAR

Antes de dar respuesta a la infundada queja es importante precisar que mi representada en su carácter de persona jurídica, es respetuosa de los Derechos Humanos que consagra la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; de los tratados internacionales en los que México es parte, así como de las Leyes y demás disposiciones legales que le son aplicables; particularmente, es respetuosa de las libertades, la diversidad y el libre pensamiento, no ejecuta y nunca ha ejecutado actos discriminatorios, por temas ideológicos o de preferencias sexuales, mantiene



un régimen de inclusión y respeto absoluto a favor de sus empleados, colaboradores, prestadores de servicios, clientes y en general con cualquier persona que interactúa con la compañía.

"EDEGA", está comprometida a actuar con honestidad y transparencia, y no incurrir en conductas ilegales, no éticas o deshonestas.

"EDEGA" se adhiere a los doce principios de integridad y ética empresarial establecidos en el Código de Integridad y Ética Empresarial del Consejo Coordinador Empresarial. "EDEGA". (sic) Cuenta con un Código de Ética y Conducta Empresarial (en adelante "Código"), que comprende los principios que "EDEGA" considera imprescindibles para su operación diaria y que espera que sus consejeros, funcionarios, colaboradores, asesores, representantes y socios de negocio de "EDEGA" (cada de uno de ellos será denominado en adelante "Colaborador" o todos en su conjunto "Colaboradores") hagan propios, tales como seguridad y salud; usos adecuados de activos e ideas; relaciones con gobierno; medidas anticorrupción, prevención del fraude, competencia económica; prevención de conflictos de interés, y responsabilidad social.

"EDEGA" está comprometido con promover y asegurar el cumplimiento de las leyes y reglamentos aplicables. Para la realización de este fin, es importante la participación de sus colaboradores, aplicando y promoviendo el cumplimiento de las leyes en todo momento.

"EDEGA" promueve relaciones sólidas y de respeto entre sus Colaboradores, y de éstos con proveedores, clientes y competidores, llevando a cabo todos sus negocios con legalidad e integridad.

Después de destacar la importancia de mi representada en el cumplimiento normativo y el respeto a las libertades y derechos fundamentales, resulta relevante señalar que "EDEGA" es víctima de un ataque con el fin de obtener un beneficio económico sin derecho alguno por parte del peticionario, abusando de su orientación sexual, pretende hacer creer a esta H. Comisión que fue discriminado, hecho que se niega de manera categórica. Resulta lamentable que el ahora peticionario, pretenda lucrar con sus preferencias sexuales, argumentado hechos y afirmaciones completamente falsas, sólo con el afán de obtener una cantidad de dinero. Esperamos que haya prudencia y equidad en la atención de esta queja y que



no se dejen sorprender por el peticionario, bajo el falso argumento de que fue discriminando por ser homosexual. Una empresa que favorece la inclusión por diversidad sexual y respeta las leyes, no ejecuta este tipo de conductas.

CONTESTACIÓN A LAS MANIFESTACIONES DEL PETICIONARIO

La presente contestación, se realizará relacionando los párrafos, que corresponden al apartado de Hechos, expuestos en la Queja citada al rubro; al numeral que corresponde, conforme a lo siguiente:

1) En lo que se refiere al hecho que manifiesta que [REDACTED], laboró 1 año 11 meses, en el puesto de analista contable en "EDEGA" AMERICA LATINA, S.A. DE C.V., perteneciente a Grupo Peña Verde, S.A., el mismo se contesta conforme a lo siguiente:

- a. [REDACTED]; (sic) celebró un contrato individual de trabajo por tiempo indeterminado con periodo de prueba, con mi representada con fecha 24 de septiembre de 2019, dejando de laborar el día 07 de junio de 2021; fecha en la que mi representada le notificó su deseo de dar por terminada la relación laboral, asumiendo el costo de su liquidación de conformidad con las leyes laborales.
- b. Se NIEGA, que mi representada pertenezca a algún Grupo Empresarial, incluido el que manifiesta el promovente de supuesta denominación "Grupo Peña Verde, S.A." "EDEGA" no pertenece a ningún Grupo Empresarial.

Se adjunta al presente el Contrato individual de trabajo por tiempo indeterminado con periodo de prueba, con mi representada de fecha 24 de septiembre de 2019, mismo que integra la documental pública que se acompaña al presente bajo Anexo Siete, y que se describirá más adelante en el apartado correspondiente.

2) El hecho que se narra no es propio, por lo que se NIEGA; no obstante, se hace del conocimiento de esta autoridad que mi representada no realiza pagos de titulaciones de sus colaboradores, ni paga bonos trimestrales como parte de sus prestaciones. Para probar lo anterior, se exhibe como Anexo Dos, el listado de Prestaciones que incluyen los conceptos pagados por mi representada.



De igual forma, mi representada NIEGA haber calificado en algún momento el desempeño de [REDACTED].

3) El hecho que se narra no es un hecho propio, por lo que se NIEGA. No obstante, se realizan las siguientes precisiones a esta autoridad:

a) El C. Rodolfo Joaquín Cuevas Cabrera, es colaborador de mi representada; ocupando el puesto de subdirector Comercial; por lo que, de acuerdo a sus funciones y a su nivel jerárquico, él no tiene, ni tuvo injerencia, coordinación, o ejerció subordinación o trato directo en las actividades que se relacionan al puesto de Analista contable administrativo; mismo que ocupó el peticionario [REDACTED].

b) Respecto a lo manifestado, en relación con el C. Manuel Escobedo Conover; es FALSO, y se Niega; Jamás se le indicó por conducto de la persona que refiere, que hubiese respaldado la decisión de Rodolfo Joaquín Cuevas Cabrera. Es importante precisar que la persona que cita no pertenece al cuerpo directivo de EDEGA AMÉRICA LATINA, S.A. DE C.V.

Con la finalidad de probar lo anterior, se comparte ante esta autoridad bajo el Anexo Tres, el organigrama general de mi representada, mismo en el que se protegen los datos personales de los miembros de mi representada, dando detalle de los puestos relevantes y que tienen relación con los presentes hechos.

4) El hecho que se contesta no es propio, por lo que corresponderá el peticionario acreditar sus manifestaciones.

5) Es FALSO y se Niega, el hecho que se contesta, referente a que la empresa General de Seguros, S.A.B., sin previa aceptación, autorización o aviso por parte del peticionario le realizó una prueba de VIH, mediante el laboratorio Lapi, S.A. de C.V., y que el resultado de esta prueba fue divulgado dentro de los integrantes de diversas razones sociales, con las que la empresa evidenció el diagnóstico del Peticionario exponiéndolo a burlas, y rechazo.

Para lo anterior, se precisa ante esta Comisión, que mi representada realiza los procesos de selección de sus candidatos a vacantes, mediante un proveedor externo, mismo que analiza el perfil de los candidatos, respecto a sus competencias



técnicas, la aplicación de pruebas técnicas, la verificación de sus referencias y la aplicación de estudio médico; mismo que es un beneficio para los ocupantes de vacantes, ya que la empresa brinda prestaciones con el objeto de cuidar la salud de sus colaboradores, entre los cuales se encuentran: seguro de gastos médicos, línea de orientación telefónica; además de darles acceso de forma gratuita a su estado general de salud, con la finalidad de que cada colaborador de así decidirlo dé seguimiento a sus resultados. Sin que los resultados de estos afecten de alguna forma la contratación del personal.

Dicho proveedor, analiza la información de los candidatos, y únicamente proporciona a "EDEGA", la determinación del candidato seleccionado, con la finalidad de que "EDEGA", celebre contrato con la persona seleccionada. Sin embargo, el proveedor de "EDEGA", no transfiere los resultados de los estudios médicos a ningún miembro o colaborador de "EDEGA".

Para sustentar lo anterior, se acompaña, al presente como Anexo Cuatro:

(i) el aviso de privacidad integral, firmado por el peticionario, al proveedor de "EDEGA", por medio del cual autoriza expresamente el acceso a sus datos sensibles, así como la transferencia con las finalidades que en él se describen; (ii) el aviso de privacidad que como colaborador firmó, a efecto de autorizar el acceso y tratamiento a sus datos personales derivado de la relación laboral, y (iii) La política de reclutamiento de mi representada, misma en la que consta que este procedimiento se realiza mediante un proveedor. Por lo tanto, reiteramos que si se contó con el consentimiento del peticionario para el examen médico y su contenido no fue divulgado a terceros, como falsamente lo indica el peticionario.

6) El hecho que se contesta, SE NIEGA. Lo anterior, dado que, como se narró en el numeral que antecede, ningún colaborador de mi representada tiene acceso a los estudios médicos que se realizan en el proceso de selección; así mismo, se hace del conocimiento de esta autoridad que el C. Rodolfo Joaquín Cuevas Cabrera, no coincidió en las instalaciones de "EDEGA", con el peticionario en el mes de abril del 2021 como argumenta, para acreditar lo anterior se adjunta al presente las bitácoras de ingreso a las instalaciones de "EDEGA" del mes de abril de 2021, como Anexo Cinco. Este dato resulta relevante para acreditar la falsedad con la que se conduce el peticionario, ya que la persona que cita nunca concurrió en el lugar, tiempo y fecha que señala.



Para fortalecer estas bitácoras, de igual forma se exhibe ante esta Comisión, los cuestionarios de Salud que son llenados por los colaboradores de "EDEGA", antes de entrar a las instalaciones de la empresa, como una de las medidas para prevenir el COVID; mismas que se adjuntan como Anexo Seis, y de las que se desprenden que el Peticionario como Rodolfo Joaquín Cuevas Cabrera, no coincidieron en las guardias que realizaban físicamente en las instalaciones de la empresa.

7) Tal como se manifestó en el numeral que antecede, es FALSO, que el C. Rodolfo Joaquín Cuevas Cabrera, y el peticionario coincidieron en el mes de abril del 2021, conforme a las Bitácoras de ingreso a las instalaciones que se adjuntan al presente asunto, bajo el Anexo Cinco y Anexo Seis.

Para fortalecer estas bitácoras, de igual forma se exhibe ante esta Comisión, los cuestionarios de Salud que son llenados por los colaboradores de "EDEGA", antes de entrar a las instalaciones de la empresa, como una de las medidas para prevenir el COVID; mismas que se adjuntan como Anexo Seis, y de las que se desprenden que el Peticionario como Rodolfo Joaquín Cuevas Cabrera, no coincidieron en las guardias que realizaban físicamente en las instalaciones de la empresa.

8) Son FALSOS, conforme a la narrativa que se realizará en el presente numeral, los hechos narrados por el peticionario, que a la letra dicen:

[Transcribe los últimos tres párrafos de los hechos de queja asentados en la letra "A" del presente documento].

Lo anterior, dado a que con fecha 07 de junio del 2021, debido al bajo desempeño del [REDACTED] mi representada decidió dar por terminada la relación laboral que lo unía con este, por lo que siendo aproximadamente las 10:00 horas, mi representada le comunicó al peticionario [REDACTED], tal circunstancia, esto en sus oficinas ubicadas en Periférico Sur 2771, colonia San Jerónimo Lídice, alcaldía La Magdalena Contreras, código postal 10200, Ciudad de México, ofreciéndole como finiquito la cantidad que conforme a derecho le corresponde, que se traduce en la cantidad total de \$129,545.73 (Ciento veintinueve mil quinientos cuarenta y cinco pesos 73/100 M.N.).

Por su parte, [REDACTED] rechazó la cantidad contenida en el finiquito, exigiendo el pago de \$5,000,000.00 (Cinco millones de pesos 00/100 M.N.),



manifestando falsamente el peticionario que "había sido objeto de discriminación por su preferencia sexual, amenazando que en caso de no recibir esa cantidad realizarían una conferencia el viernes 11 de junio de 2021, afuera de las oficinas "EDEGA", y que convocaría a manifestarse a grupos colectivos de la comunidad LGBTTTT+, ONGs relacionadas y además llevarían el tema a los medios masivos de comunicación, volviendo mediático el asunto, con lo que se generaría un daño reputacional a "EDEGA" por no acceder a sus reclamaciones".

Asimismo, amenazó con informar a los clientes de mi representada que había sido discriminado, esto para el caso de que no se le entregara la cantidad de dinero que exigía, generando así un daño reputacional a "EDEGA".

Al respecto, personal de mi representada le informó al peticionario [REDACTED] que en ningún momento existió discriminación hacia su persona y que la terminación de la relación laboral obedece única y exclusivamente a motivos de su desempeño. Asumiendo "EDEGA", el costo de la liquidación, en términos de la legislación laboral, y poniendo a su vista la cantidad que le correspondía de \$129,545.73 (Ciento veintinueve mil quinientos cuarenta y cinco pesos 73/100 M.N.).

Posteriormente, el peticionario, a través de una mujer de nombre MIRIAM SILVA MATA, quien se ostentó como abogada del peticionario, sostuvieron comunicación telefónica vía WhatsApp, con los asesores de mi representada, con la finalidad de negociar, su intención era que mi representada pagará una suma mayor de dinero a favor de [REDACTED].

Es así como con fecha, 21 de julio de 2021, aproximadamente a las 10:00 horas, se llevó a cabo una reunión con la abogada MIRIAM SILVA MATA, quien dijo ser representante del imputado (sic) [REDACTED], quien, con la finalidad de que mi representada tomara en serio sus amenazas y poder recibir la cantidad de dinero consistente en \$5,000,000.00 (Cinco millones de pesos 00/100 M.N.), que sin derecho se exige a mi representada, dijo que el señor [REDACTED], pertenece a un grupo muy vulnerable y que cuando se transgrede a alguno de sus miembros se actúa de forma unida y mediática para exigir que se cumplan sus peticiones y que en razón de todo lo expuesto pidió que mi representada le hiciera llegar una contrapropuesta económica, a más tardar el 25 de junio del año en curso.



Posterior a la reunión antes descrita, por medio de WhatsApp, la Licenciada MIRIAM SILVA MATA, presionó a mi representada con la finalidad de que la misma, determinara la cantidad líquida que pagaría a favor de [REDACTED], exigiendo que la misma fuera superior a la indemnización que le correspondería únicamente conforme a la legislación laboral, debido a que tal como dice textualmente el mensaje de la persona mencionada: "[REDACTED] no puede recibir nada hasta tener una propuesta de ustedes", negándose nuevamente a recibir, el pago por concepto laboral; debido a su pretensión de obtener una cantidad mayor a la que conforme a derecho le correspondía, y exigiendo el pago ahora de \$1,072,809.00 (un millón setenta y dos mil, ochocientos nueve pesos 00/100 M.N.).

Con la finalidad de que esta H. Comisión, pueda tener un mejor panorama de la conducta que el Señor [REDACTED], ha tenido contra mi representada, se desglosa de mejor forma las cantidades expuestas:

CANTIDAD	DESCRIPCIÓN
\$129,545.73 (Ciento veintinueve mil quinientos cuarenta y cinco pesos 73/100 M.N.)	Cantidad que mi representada pagaría al Señor [REDACTED], asumiendo "EDEGA", el costo de la liquidación, en términos de la legislación laboral, y poniendo a su vista del peticionario.
\$5,000,000.00 (Cinco millones de pesos 00/100 M.N.)	Cantidad exigida por el Señor [REDACTED], al momento en el que se le notificó su liquidación, y por su abogada MIRIAM SILVA MATA, en la reunión sostenida con fecha 21 de julio de 2021 con "EDEGA".
\$1,072,809.00 (un millón setenta y dos mil, ochocientos nueve pesos 00/100 M.N.), más lo correspondiente por concepto laboral "\$127,191.00 (ciento veintisiete mil, ciento noventa y un pesos 00/100 M.N.)".	Cantidad Exigida por la abogada y representante del Señor [REDACTED], mediante mensajes de WhatsApp a "EDEGA". La diferencia, que se ve entre lo que mi representada asumió pagar conforme a legislación de \$129,545.73 (Ciento veintinueve mil quinientos cuarenta y

N





	cinco pesos 73/100 M.N.), y la cantidad solicitada por las abogadas; se debe a que se citan textualmente sus mensajes por WhatsApp.
--	---

De las cantidades antes desglosadas, se desprende la mala fe con la que el Señor [REDACTED], actúa con la finalidad de obtener un lucro indebido a su favor, amenazando a "EDEGA", con la finalidad de que la misma le pague un monto superior a lo que conforme a derecho le corresponde.

Por lo que para sustentar todo lo antes narrado, y demostrar ante esta autoridad las lamentables intenciones del Señor [REDACTED], de obtener una cantidad mayor a la que por concepto laboral le corresponde, sin importarle que con ello tenga que difamar y realizar falsas declaraciones sobre mi representada, se comparte con esta autoridad, el siguiente mensaje que el Señor [REDACTED], envió a Isidro Alejandro Vázquez Álvarez; prestador de servicios jurídicos de "EDEGA", el día 08 de junio del 2021; día después del día en que se le informó la decisión de mi representada de terminar su relación laboral con él, mismo que por su importancia se comparte textualmente en el presente escrito, de la siguiente forma:

IMAGEN
IMAGEN

De las capturas de pantalla, se desprende la clara intención del Señor [REDACTED], de recibir una oferta mayor a la que corresponde conforme a la legislación laboral vigente, y la amenaza que realizó que, de no recibir una oferta, "seguiría con los demás pasos"; es decir cumpliría las amenazas realizadas el día 07 de junio del 2021, y que se describen en el presente numeral.

Lo anterior, generó que mi representada se viera en la penosa necesidad de denunciar al Señor [REDACTED], por haber incurrido en su contra en presuntas conductas delictivas, que la Fiscalía General de Justicia de la Ciudad de México; ha calificado como "amenazas", al manifestar que en caso de que mi representada no le realizara una oferta económica mayor, a lo que por derecho le correspondía conforme a la legislación laboral, iba a publicar mediante diversos



medios el supuesto caso de discriminación; así como, iba a denunciar a mi representada ante diversas autoridades; entre las que se encontraba esta autoridad.

Para probar lo anterior, mi representada exhibe ante esta Comisión, como Anexo Siete; copias autenticadas de la carpeta de investigación CI-FITLP/TLP-1/UI-1/C/D/00887/07-2021; generada como consecuencia de la denuncia interpuesta por mi representada en contra del Señor [REDACTED], así como de las constancias que la integran; mismas en las que constan todas las declaraciones de los testigos, y la narración de hechos que derivan de lo anterior.

Así mismo, se adjunta como Anexo Ocho los mensajes de WhatsApp, enviados entre mi representada y las abogadas que se ostentan como representantes del Peticionario, en los que consta que las mismas solicitan se les proponga el pago de una cantidad superior a la indemnización laboral, a efecto de no proceder conforme a lo expuesto en la reunión descrita en el presente numeral.

Conforme a los hechos antes expuestos, se informa ante esta Comisión, que mi representada no ha llevado a cabo ningún acto de discriminación en contra del Señor [REDACTED], contrario a ello, "EDEGA" AMERICA LATINA, S.A. DE C.V., es una empresa comprometida socialmente y que cuida a sus colaboradores, hecho que se refleja en cada una de las prestaciones brindadas a sus colaboradores.

De igual forma, se manifiesta que mi representada respeta el derecho a la protección de datos personales de todos sus integrantes, clientes y proveedores, y de ninguna forma ha dado tratamiento, o acceso a datos personales sin el consentimiento de sus titulares, siempre dando dicho tratamiento en cumplimiento a las medidas de seguridad y obligaciones a su cargo, que estipulan la legislación de datos personales en México.

ANEXOS (EVIDENCIA PROBATORIA)

Con fundamento en el artículo 841 de la Ley para prevenir y eliminar la discriminación de la Ciudad de México, el artículo 4, segundo párrafo, 56, penúltimo párrafo de la Ley de Procedimiento Administrativo de la Ciudad de México, el 443 fracción 1, 278, 286, 291, 296 y los demás aplicables del Código de Procedimientos Civiles del Distrito Federal, mi representada ofrece mediante este acto, las



documentales descritas en el apartado de hechos, mismas que se describen a continuación:

[Aportó diversa documentación relacionada con el informe rendido].

CONCLUSIONES

Finalmente, conforme a todos y cada uno de los puntos expuestos en el presente escrito, se manifiesta que mi representada en ningún momento ha incurrido en las conductas descritas por el artículo 6, fracción XXXIII de la Ley para prevenir y eliminar la discriminación de la Ciudad de México, ni violado o transgredido el artículo 6 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, el principio 12 de los Principios de Yogyakarta; así como el artículo 6 del mismo ordenamiento, el artículo 11.2 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, el artículo 12 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, y el artículo 16 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Contrario a ello "EDEGA", es una empresa socialmente responsable, que se caracteriza por apoyar al crecimiento y al bienestar físico y personal de sus colaboradores, hecho que se demuestra en las prestaciones, los apoyos, y la postura que mi representada adopta hacia sus colaboradores en épocas de crisis, tal como lo ha sido la pandemia; en la cual, "EDEGA", ha reafirmado su compromiso social al poner a disposición de su personal concentradores en caso de requerirlos, transporte esta temporada a fin de que sus colaboradores no corran riesgos, líneas de orientación médica telefónica sin costo, línea de atención psicológica; a fin de procurar que sus colaboradores se encuentren en óptimas condiciones de salud mental y física. Aunado al hecho de que mi representada, es una empresa inclusiva, que cuenta con colaboradores eficientes, capaces; sin importar la preferencia sexual, el género o cualquier otra característica que pueda dar lugar a algún tipo de discriminación.

[...]

II.V. El peticionario aportó a COPRED copia de algunas constancias que obran en la Carpeta de Investigación CI-FIDAGAP/LGBTTTI/UI-1 C/D/00239/08-2021, que se integra en la Agencia del Ministerio Público LGBTTTI, de la Fiscalía de Investigación de Delitos cometidos en Agravio de Grupos de Atención Prioritaria, de la Fiscalía General de Justicia de la Ciudad de México, por hechos considerados por la ley



penal como delito de discriminación-veje o excluya a persona o grupos de personas, en contra de Rodolfo Joaquín Cuevas Cabrera, en agravio de [REDACTED], entre ellas e interesa para el presente asunto, las siguientes:

- Escrito de fecha 29 de septiembre de 2021, suscrito por la licenciada Nadia Verenice (sic) González González, Apoderada Legal de la empresa denominada “Lapi, Laboratorio Médico”, dirigido a la licenciada Elena Hortensia Corona Anaya, Agente del Ministerio Público de la Coordinación General de Investigación de Delitos de Género y Atención a Víctimas, de la Fiscalía General de Justicia de la Ciudad de México, mediante el cual informa:

Por medio del presente y en relación con su oficio [...] en el cual nos solicita diversa información del paciente [REDACTED] al respecto hago de su conocimiento lo siguiente:

1. La solicitud de los estudios practicados al paciente fue realizado por la empresa Edega América Latina, S.A. de C.V.
2. No se realizó entrega física de los resultados de los estudios. Conforme al procedimiento de atención establecido con el cliente Edega América Latina, S.A. de C.V., los resultados de los estudios practicados a [REDACTED] se enviaron vía electrónica a la dirección de correo indicada por el cliente: atracciontalento@sapv.com.mx, a través de la siguiente dirección electrónica, por parte de mi representada: resultados2@lapi.com.mx.
3. Conforme al contrato que tenemos celebrado con el cliente para realizar Perfiles de Admisión una de las pruebas que se realiza a todos los candidatos y trabajadores de la empresa es la prueba para detectar VIH.

[...]

II.V. Al escrito entes mencionado, la licenciada Nadia Verenice (sic) González González, Apoderada Legal de la empresa denominada “Lapi, Laboratorio Médico”, adjuntó copia de los resultados de los estudios practicados a [REDACTED], entre ellos, los denominados: hoja de aptitud médica ocupacional; integración diagnóstica; salud ocupacional historia clínica, y perfil admisión II-hombres (constante de 5 páginas, signado por Daniel Aguirre Chavarría, Médico Patólogo Clínico).

Debido al nexo que tiene el último documento citado con el presente asunto, es de destacar que el mismo señala como paciente a [REDACTED], y seguido “GENERAL DE SEGUROS S.A.B.”; particularmente, en la página 5 del documento se lee lo siguiente:

Logotipo “Lapi,

Orden: 249889



salud integral,
Laboratorio Médico”

Fechas: Atención/Toma Muestra/Liberación
19/09/19 12:04:10 19/09/19 12:19:10 20/09/19 11:57:51

PACIENTE:

[REDACTED]

F/N: 20/10/86 Edad: 32 años 10 meses

GENERAL DE SEGUROS S.A.B.

Examen	Resultado	Valores de referencia
--------	-----------	-----------------------

Ac. Anti-H.I.V. 1 + 2

Reactiva

No reactiva

Quimioluminiscencia (4ta. Gen)

Esta prueba no es concluyente de la presencia o ausencia de anticuerpos por contacto por VIH, por lo que debe ser interpretada por su médico.

II.VI. Informe Psicológico Victimal, respecto del dictamen pericial practicado a [REDACTED] García, por la licenciada Martha Gabriela Alvarado Vieyra, Perito en Psicología, adscrita al Centro de Atención a Riesgos Victimales y Adicciones, de la Dirección General de Atención a Víctimas del Delito, de la Fiscalía General de Justicia de la Ciudad de México, documento en el cual se arribó a las conclusiones siguientes:

VIII.- CONCLUSIONES.

Por lo que, con base a los conocimientos y técnicas especiales propias de la ciencia psicológica, así como una vez expresados los hechos y circunstancias que sirven de fundamento al presente Dictamen Psicológico, se procede a emitir las conclusiones siguientes:

PRIMERA.- En el C. [REDACTED], sí se detectó alteraciones psicoemocionales en las áreas cognitiva, conductual, afectiva y laboral, asociados a los hechos y conductas denunciadas.



SEGUNDA.- Por la sintomatología descrita en el presente dictamen Pericial Psicológico el C. [REDACTED] deberá recibir tratamiento psicoterapéutico individual especializado.

TERCERA.- Tomando como referencia el Acuerdo ACDO.AS3.HCT.301120/310.P.DF. relativo a los Costos Unitarios por Nivel de Atención Médica actualizados al año 2021, aprobado en sesión ordinaria por el Consejo Técnico el día 30 de noviembre del 2020 y publicado en el Diario Oficial el 28 de diciembre del mismo año, mediante el cual, se determina el costo de la terapia psicológica en \$1,324.00 (mil trescientos veinticuatro pesos M/N) (sic), misma que fue calculada por el Instituto Mexicano del Seguro Social [...].

Considerando en función de lo observado y de los resultados obtenidos a través de las técnicas utilizadas, el tiempo mínimo en el cual el C. [REDACTED], deberá asistir a proceso psicoterapéutico para su tratamiento, respecto a la sintomatología y daño moral que se identificó al momento de realizar el Dictamen Psicológico es de una sesión semanal durante cuatro meses, es decir, dieciséis sesiones se concluye que el costo total de dicho tratamiento psicoterapéutico es de \$21,184 M/N (veintiún mil ciento ochenta y cuatro M/N) (sic).

III. MARCO JURÍDICO

DERECHO A LA IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN.

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

El artículo 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

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



normas jurídicas. Igualmente, en su último párrafo prohíbe toda forma de discriminación que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas.

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

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

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

En ese sentido, la Corte Interamericana de Derechos Humanos (Corte IDH) ha vinculado estos dos conceptos en un principio que tiene valor jurídico de *ius cogens*:

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

[Asimismo,] el principio fundamental de igualdad y no discriminación, revestido de carácter imperativo, acarrea obligaciones *erga omnes* de



protección que vinculan a todos los Estados y generan efectos con respecto a terceros, inclusive particulares.³

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

En la Ciudad de México, su Constitución Política reconoce los derechos humanos inherentes a toda persona, de tal manera que el artículo 3° establece los principios rectores de dicha constitución, entre ellos, los siguientes:

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

2. La Ciudad de México asume como principios:

a) El respeto a los derechos humanos, la defensa del Estado democrático y social, el diálogo social, la cultura de la paz y la no violencia, el desarrollo económico sustentable y solidario con visión metropolitana, la más justa distribución del ingreso, la dignificación del trabajo y el salario, la erradicación de la pobreza, el respeto a la propiedad privada, la igualdad sustantiva, la no discriminación, la inclusión, la accesibilidad, el diseño universal, la preservación del equilibrio ecológico, la protección al ambiente, la protección y conservación del patrimonio cultural y natural.

[...]

Dicho ordenamiento constitucional local prohíbe la discriminación, el cual en su artículo 4, letra C, número 2, prevé: "Se prohíbe toda forma de discriminación, formal o de facto, que atente contra la dignidad humana o tenga por objeto o resultado la negación, exclusión, distinción, menoscabo, impedimento o restricción de los derechos de las personas, grupos y comunidades, motivada por origen étnico o nacional, apariencia física, color de piel, lengua, género, edad, discapacidades, condición social, situación migratoria, condiciones de salud, embarazo, religión, opiniones, preferencia

³ Corte IDH, Condición Jurídica y Derechos de los Migrantes Indocumentados, Opinión Consultiva OC-18/03 del 17 de septiembre de 2003, serie A, núm. 18, párr. 173.



sexual, orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales, estado civil o cualquier otra. [...]"

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

Conforme al artículo 5 de la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México, se prohíbe toda forma de discriminación formal o de facto, la cual define como:

[...] 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).

[...]

En correlación con el artículo antes citado, el similar 6, fracciones VII y XXVII, de la misma Ley, se consideran como conductas discriminatorias: "Negar, limitar, obstaculizar o condicionar los servicios de salud y la accesibilidad a los establecimientos que los prestan y a los bienes que se requieran para brindarlos, así como para ejercer el derecho a obtener información suficiente relativa a su estado de salud, y a participar en las decisiones sobre su tratamiento médico o terapéutico;" así como "Realizar investigaciones o aplicar procedimientos en los campos de la



biología, la genética y la medicina, destinados a la selección de personas, contrarios al respeto de los derechos humanos, las libertades fundamentales y la dignidad humana”.

Ahora bien, se reitera que de manera expresa el ya transcrito artículo 5 de la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México, establece como motivo prohibido o categoría sospechosa a la orientación sexual o preferencia sexual; dichas categorías sospechosas han sido definidas por la Suprema Corte de justicia de la Nación de la siguiente manera:

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. (Énfasis añadido).

De conformidad con el criterio citado, las categorías sospechosas son así definidas porque 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; de tal manera que su utilización tiene como consecuencia aplicar un escrutinio más estricto al analizar la distinción y presumir su existencia lo que en el caso puesto a consideración de este Consejo tiene relación directa con que la persona forma parte de la comunidad LGBTIQA+ y los diversos tipos de discriminación que existen en torno a esta condición social.

[...]

2. DERECHO HUMANO A LA SALUD.

Merecen mención especial las disposiciones legales que interrelacionan a las personas usuarias de los servicios de salud con el personal técnico y profesional de la salud, debido a que la normatividad de la materia otorga derechos a los primeros, los cuales llevan aparejadas obligaciones a los segundos, además de las específicas que se les impone.

En ese sentido, los artículos 51 de la Ley General de Salud y 48 del Reglamento de la Ley General de Salud en Materia de Prestación de Servicios de Atención Médica establecen que el personal de salud profesional, técnico y auxiliares tiene la obligación de proporcionar los servicios a los usuarios con un trato respetuoso y digno.

Por su parte, el artículo 12 de la Ley de Salud de la Ciudad de México establece los derechos que tienen los usuarios de los servicios de salud, de las cuales para efectos del presente apartado se destacan los contenidos en las fracciones I y IX, consistentes en: recibir un trato digno, respetuoso y de calidad; ser atendidos con respeto a sus derechos, su dignidad, su vida privada, su cultura y sus valores en todo momento.

De la misma manera, el Reglamento de la Ley de Salud del Distrito Federal prevé que los usuarios tendrán derecho a obtener prestaciones de salud oportunas y de calidad idónea, así como recibir atención profesional y éticamente responsable, además de trato respetuoso y digno de los profesionales, técnicos y auxiliares (artículo 5).

Es importante destacar las disposiciones de la Ley para la Prevención y Atención Integral del VIH/SIDA del Distrito Federal, por el enfoque especial que tiene hacia las personas que viven con tales padecimientos, misma que respecto al derecho a la igualdad y no discriminación es relevante citar los artículos 9 y 11, párrafo primero, que a la letra se lee:



Artículo 9. En el Distrito Federal queda prohibida cualquier forma de discriminación en contra de las personas que viven con VIH/SIDA, entendiéndose por aquella la negación, exclusión, distinción, menoscabo, impedimento o restricción de alguno o algunos de los derechos humanos.

Artículo 11. La prevención y atención integral del VIH/SIDA y de otras ITS en el Distrito Federal se sustentan en los principios de universalidad, indivisibilidad, integralidad e interdependencia de los derechos humanos.

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

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

En México, a nivel federal el derecho humano a la salud está protegido por los artículos 1º y 4º de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; la Ley General de Salud; el Reglamento de la Ley General de Salud en Materia de Prestación de Servicios de Atención Médica, así como las Normas Oficiales Mexicanas en materia de salud.

A nivel local, lo prevé el artículo 9, letra D, de la Constitución Política de la Ciudad de México; la Ley de Salud de la Ciudad de México y el Reglamento de la Ley de Salud del Distrito Federal (actual Ciudad de México).

Con respecto a la Constitución Política de la Ciudad de México, es importante mencionar que, acorde con los criterios internacionales, en el número 1 de la letra y artículo antes citado establece que “Toda persona tiene derecho al más alto nivel posible de salud física y mental, con las mejores prácticas médicas, lo más avanzado del conocimiento científico y políticas activas de prevención, así como al acceso a servicios de salud de calidad.”



DERECHO AL CONSENTIMIENTO INFORMADO.

La figura jurídica del consentimiento informado tiene como antecedente la introducción del consentimiento voluntario del Código de Núremberg, que en su principio número uno define la noción del consentimiento voluntario del sujeto humano en la investigación médica, el cual debe ser dado libremente y debe ser auténticamente voluntario, eso significa que debe ser genuino, no obtenido por fraude, engaño o coacción.⁴

En ese sentido, la Corte Interamericana de Derechos Humanos ha establecido el criterio siguiente:

“[...] que el concepto del consentimiento informado consiste en una decisión previa de aceptar o someterse a un acto médico en sentido amplio, obtenida de manera libre, es decir sin amenazas ni coerción, inducción o alicientes impropios, manifestada con posterioridad a la obtención de información adecuada, completa, fidedigna, comprensible y accesible, siempre que esta información haya sido realmente comprendida, lo que permitirá el consentimiento pleno del individuo. Esta regla no sólo consiste en un acto de aceptación, sino en el resultado de un proceso en el cual deben cumplirse los siguientes elementos para que sea considerado válido, a saber, que sea previo, libre, pleno e informado. Todos estos elementos se encuentran interrelacionados, ya que no podrá haber un consentimiento libre y pleno si no ha sido adoptado luego de obtener y entender un cúmulo de información integral. [...]”⁵

25

Del mismo talante es el criterio adoptado por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, pues la Primera Sala, al resolver la contradicción de tesis 93/2011, estableció que **“El consentimiento informado es consecuencia necesaria o explicitación de derechos a la vida, a la integridad física y a la libertad de conciencia, el cual consiste en el derecho del paciente de otorgar o**

⁴ Citado en el artículo “DERECHO A LA SALUD, OBLIGACIONES DE LOS ESTADOS Y LA IMPORTANCIA DEL CONSENTIMIENTO INFORMADO EN LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS DE SALUD”, Pág. 3., disponible en la página de Internet: https://www.centroeticajudicial.org/uploads/8/0/7/5/80750632/derecho_a_la_salud.pdf

⁵ Corte Interamericana de Derechos Humanos, Caso I.V.** VS Bolivia, Resumen oficial emitido por la Corte Interamericana de la Sentencia de 30 de noviembre de 2016 (Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas), disponible en la página de Internet: https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/resumen_329_esp.pdf



no su consentimiento válidamente informado en la realización de tratamientos o procedimientos médicos.”⁶

También es importante señalar que la Comisión Nacional de Bioética ha expuesto que el consentimiento informado “es la expresión tangible del respeto a la autonomía de las personas en el ámbito de la atención médica y de la investigación en salud. El consentimiento informado no es un documento, es un proceso continuo y gradual que se da entre el personal de salud y el paciente y que se consolida en un documento.”⁷

De la misma manera, el derecho al consentimiento informado tiene sustento en los artículos: 9, letra D, número 4, de la Constitución Política de la Ciudad de México; 12, fracción XVIII, de la Ley de Salud de la Ciudad de México; 2, fracción XI, del Reglamento de la Ley de Salud del Distrito Federal.

DERECHO AL CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA LA DETECCIÓN O DIAGNÓSTICO DE VIH/SIDA, EN RELACIÓN CON LOS LABORATORIOS CLÍNICOS PRIVADOS.

Ahora bien, trasladando el derecho al consentimiento informado a la realización de pruebas para la detección o diagnóstico del VIH/SIDA, en relación con la función que tiene el personal técnico y profesional de la salud, *per se* constituye una gran responsabilidad y exigencia de actuación bajo criterios estrictamente éticos, toda vez que se conjugan varios derechos humanos: a la vida, salud, igualdad, no discriminación, protección de datos personales y otros.

26

Para efectos de lo anterior, es importante destacar que los laboratorios privados de la Ciudad de México forman parte de los Sistemas de Salud Nacional y de la Ciudad de México, en términos de las disposiciones de los artículos 5 de la Ley General de Salud y 6, fracción XLVII de la Ley de Salud de la Ciudad de México, pues ambos ordenamientos establecen que el sector privado es integrante de dichos Sistemas; por consiguiente, el personal técnico y profesional de los laboratorios privados tiene la obligación de ajustar su actuación a las normas aplicables, tanto de las leyes de los dos ámbitos de competencia, como de las Normas Oficiales Mexicanas en materia de salud, toda vez que dichos establecimientos son considerados servicios auxiliares de diagnóstico y tratamiento, de conformidad con lo dispuesto por el Capítulo IX, denominado “Disposiciones para la prestación de los servicios

⁶ Citado en el artículo “DERECHO A LA SALUD, OBLIGACIONES DE LOS ESTADOS Y LA IMPORTANCIA DEL CONSENTIMIENTO INFORMADO EN LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS DE SALUD”, Pág. 6.

⁷ http://www.conbioetica-mexico.salud.gob.mx/interior/temasgeneral/consentimiento_informado.html



auxiliares de diagnóstico y tratamiento”, del Reglamento de la Ley General de Salud en Materia de Prestación de Servicios de Atención Médica.

Por su parte, la Norma Oficial Mexicana NOM-007-SSA3-2011, para la organización y funcionamiento de los laboratorios clínicos, establece que “tiene por objeto establecer las especificaciones que se deben satisfacer para la organización y funcionamiento de los laboratorios clínicos” (numeral 1.1).

Asimismo, el numeral 1.2 prevé que la norma es de observancia obligatoria para los laboratorios clínicos, así como para los profesionales y técnicos del área de la salud de los sectores público, social y privado que intervengan en la organización y funcionamiento de dichos establecimientos.

La misma Norma Oficial Mexicana, refiere que la prestación de servicios de laboratorio clínico deberá sujetarse a los principios científicos y éticos que la sustenten y a lo siguiente (numeral 4.4): deberá respetarse la dignidad e intimidad de todos los usuarios, evitando siempre prácticas discriminatorias (numeral 4.4.1); deberá proporcionarse al paciente información completa, en términos comprensibles, sobre los servicios y procedimientos a los que va a ser sometido, así como los requisitos y riesgos para su realización. **En los procedimientos considerados de alto riesgo, deberá recabarse la carta de consentimiento informado**, de conformidad con lo establecido en la Norma Oficial Mexicana NOM-168-SSA1-1998, Del expediente clínico (numeral 4.4.2); deberá mantenerse la confidencialidad de toda la información relacionada con los resultados de los estudios de laboratorio realizados, excepto cuando sea solicitada en forma escrita por la autoridad competente y en los casos previstos en las disposiciones jurídicas aplicables en materia de vigilancia epidemiológica (numeral 4.4.3). (Énfasis añadido).

27

Luego entonces, debido a que el Virus de la Inmunodeficiencia Humana (VIH) es un problema de salud pública a nivel mundial (contenido en el segundo párrafo del apartado “Considerando”, de la Norma Oficial Mexicana NOM-010-SSA2-2010, Para la prevención y el control de la infección por Virus de la Inmunodeficiencia Humana), es obligación de todos los laboratorios recabar la carta de consentimiento informado, en los casos en que se realizan pruebas para la detección o diagnóstico del VIH.

Es decir, resulta de relevante importancia que el personal de salud explique y aclare al usuario dos situaciones: la primera, que los datos personales proporcionados y el resultado de la prueba serán de carácter confidencial; la segunda, que no se aplicará la prueba, si no



se ha obtenido su consentimiento informado por escrito.

En correlación con lo antes expuesto, la Norma Oficial Mexicana NOM-010-SSA2-2010, Para la prevención y el control de la infección por Virus de la Inmunodeficiencia Humana, “tiene por objeto establecer y actualizar los métodos, principios y criterios de operación de los componentes del Sistema Nacional de Salud, respecto de las actividades relacionadas con la prevención y control, que abarcan la detección, el diagnóstico oportuno, la atención y tratamiento médico de la infección por el Virus de la Inmunodeficiencia Humana (VIH), ya que constituye, por su magnitud y trascendencia, un grave problema de salud pública en México.” (numeral 1.1).

Por su parte, el numeral 1.2 de la citada Norma Oficial Mexicana establece que sus disposiciones son de orden público e interés social y de observancia obligatoria en todo el territorio nacional para todas las instituciones y personal del Sistema Nacional de Salud involucrado en la atención a las personas que viven con el Virus de Inmunodeficiencia Humana y el Síndrome de Inmuno Deficiencia Adquirida (SIDA), que incluye a quienes laboren en laboratorios públicos y privados.

De acuerdo con el numeral 4.4.1 de la NOM en comento, el diagnóstico de la infección por VIH se hace mediante métodos indirectos determinando la presencia de anticuerpos anti-VIH por inmunoanálisis enzimático EIA (antes ELISA) o mediante pruebas rápidas.

28

En concordancia con lo anterior, el numeral 6.3 de la citada NOM establece que toda detección del VIH/SIDA se rige, entre otros criterios, por los siguientes: no se debe utilizar para fines ajenos a los de protección de la salud del individuo en cuestión (numeral 6.3.2); se debe regir por los criterios de consentimiento informado y confidencialidad, que consiste en que la persona que se someta a análisis debe hacerlo (numeral 6.3.5): con conocimiento suficiente; en forma voluntaria; con autorización por escrito de la persona o, en su caso, huella dactilar, y con la garantía de que el servicio de salud al que acude respetará su derecho a la vida privada (confidencialidad del resultado) y a la confidencialidad del expediente (numerales 6.3.5.1, 6.3.5.2, 6.3.5.3 y 6.3.5.4); toda persona que se someta al análisis tiene derecho a recibir consejería en el momento de acudir a hacerse la prueba y consejería a la entrega del resultado (numeral 6.3.7).

Resulta imperante citar las obligaciones que tienen los laboratorios en los que se otorga el servicio de detección o diagnóstico del VIH/SIDA, respecto de las cuales, en lo aplicable al presente apartado, el artículo 77 de la Ley de Salud de la Ciudad de México establece: “Los



servicios de salud públicos, sociales y privados, así como los laboratorios en los que se otorgue el servicio de detección o diagnóstico de VIH-SIDA, deberán observar lo siguiente: [...] II. La prueba debe realizarse previa consejería, atendiendo la Norma Oficial Mexicana que corresponda;”.

En el mismo tenor, el artículo 24, fracción III, inciso d), de la Ley para la Prevención y Atención Integral del VIH/SIDA del Distrito Federal, prevé que el Centro para la Prevención y Atención Integral del VIH/SIDA del Distrito Federal, entre sus atribuciones, tiene la de ofrecer servicios universales de detección con consejería y diagnóstico integral del VIH/SIDA libres de estigma y discriminación; la realización de la prueba es voluntaria, confidencial y con consentimiento informado.

DERECHO HUMANO A LA PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES.

De acuerdo con el Informe del Comité Jurídico Interamericano, Privacidad y Protección de Datos Personales, de la Organización de los Estados Americanos (OEA)⁸, la frase “datos personales” abarca la información que identifica o puede usarse de manera razonable para identificar a una persona en particular de forma directa o indirecta, especialmente por referencia a un número de identificación o a uno o más factores referidos específicamente a su identidad física, fisiológica, mental, económica, cultural o social.

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

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

Los “Datos Personales” implican toda aquella información inherente a una persona, que permiten identificarla, abarca la información que identifica o puede usarse de manera razonable para identificar a una persona en particular

⁸ Comité Jurídico Interamericano de la Organización de los Estados Americanos, Informe del Comité Jurídico Interamericano, Privacidad y Protección de Datos Personales, 86° Periodo Ordinario de Sesiones, Río de Janeiro Brasil, 26 de marzo de 2015, Pág. 4.



de forma directa o indirecta, es decir, la información de una persona física identificada o identificable, como, por ejemplo: nombre, apellidos, correo electrónico, estado civil, profesión, número de documento de identidad, entre otros.

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

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

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

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

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



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

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

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

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

Otras disposiciones legales aplicables materia de protección de datos personales son la Ley General de Protección de Datos Personales en posesión de Sujetos Obligados, y Ley de Protección de Datos Personales en posesión de Sujetos Obligados de la Ciudad de México.

Como se ha señalado, el estado de salud presente y futuro es un dato personal sensible, mismo que requiere la máxima protección por parte de los laboratorios particulares, tan es así que la Ley de Salud de la Ciudad de México establece que las personas usuarias de los servicios de salud, entre otros, tienen el derecho a tener la seguridad de que la información sobre su estado de salud será confidencial y protegida (artículo 12, fracción XI).

En cuanto a las pruebas de VIH/SIDA, la misma Ley prevé que los servicios de salud públicos, sociales y privados, así como los laboratorios en los que se otorgue el servicio de detección o diagnóstico de VIH-SIDA, deberán observar, entre otros aspectos, lo siguiente: proporcionar de manera personal y confidencial los resultados de la prueba; y cumplir con los procedimientos de notificación conforme a la normativa aplicable (artículo 77, fracciones I y VI).

Cabe reiterar que, en términos de las disposiciones de la Norma Oficial Mexicana NOM-010-SSA2-2010, Para la prevención y el control de la infección por Virus de la Inmunodeficiencia



Humana, toda prueba de detección de VIH/SIDA debe registrarse por los criterios de consentimiento informado y confidencialidad, con la garantía de que el servicio de salud al que acude respetará su derecho a la vida privada (confidencialidad del resultado) y a la confidencialidad del expediente (numerales 6.3.5 y 6.3.5.4 de la NOM).

IV. CONSIDERACIONES JURÍDICAS

Conforme a lo dispuesto por el artículo 5 de la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México, se está frente a un acto de discriminación con implicaciones jurídicas cuando concurren los tres elementos que se citan a continuación:

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

32

1. También, se debe tener en cuenta que la distinción en el trato será discriminatoria cuando no encuentre fundamento en los criterios de objetividad y racionalidad de la medida, ya que las mismas, serán objetivas y razonables cuando persigan un fin legítimo y guarden una relación de proporcionalidad entre los medios empleados y los fines perseguidos. Asimismo, se debe realizar un escrutinio riguroso a la luz del principio de igualdad para verificar que las distinciones no estén basadas en alguno de los criterios enunciados en el último párrafo del artículo 1º Constitucional, también conocidas como "categorías sospechosas" (el origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias sexuales, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas).⁹

2. Del análisis de las evidencias que obran dentro del expediente de queja, se observan varias circunstancias relacionadas con la práctica de la prueba para la detección o diagnóstico del

⁹Suprema Corte de Justicia de la Nación. Tesis 1a. CCCLXXXIV/2014, Décima Época. Publicada en la Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, noviembre de 2014.



VIH/SIDA, así como el tratamiento que se dio a los resultados, por parte de las empresas que participaron, todo asociado a las condiciones de salud y orientación sexual del peticionario.

3. [REDACTED] manifestó en su escrito de queja “Es importante hacer mención que la empresa GENERAL DE SEGUROS, S.A.B., la cual también pertenece a GRUPO PEÑA VERDE, S.A., sin mi previa aceptación, autorización o aviso, me realizó la prueba de VIH, mediante el laboratorio Lapi, S.A. de C.V., dicha información no se relaciona ni directa ni indirectamente con el giro de la empresa, ni con los trabajos que se desarrollan, ni mucho menos con las actividades que se realizan, [...]”

Sobre el particular, el Representante Legal de EDEGA AMÉRICA LATINA, S.A. DE C.V., calificó de falso el hecho y lo negó, bajo los argumentos siguientes: “mi representada realiza los procesos de selección de sus candidatos a vacantes, mediante un proveedor externo, mismo que analiza el perfil de los candidatos, respecto a sus competencias técnicas, la aplicación de pruebas técnicas, la verificación de sus referencias y la aplicación de estudio médico; mismo que es un beneficio para los ocupantes de vacantes, ya que la empresa brinda prestaciones con el objeto de cuidar la salud de sus colaboradores, [...]”

Como prueba de lo anterior, el Representante Legal de EDEGA aportó copia de los Avisos de Privacidad, tanto del proveedor de EDEGA, denominado SERVICIOS ADMINISTRATIVOS PEÑA VERDE, S.A. DE C.V., como de su representada, mediante los cuales el peticionario autoriza expresamente el acceso a sus datos personales, que incluye los sensibles, la transferencia de estos, así como su tratamiento derivado de la relación laboral.

Con relación a los Avisos de Privacidad, para este Consejo es necesario precisar que presume que el correspondiente a PEÑA VERDE es de fecha 05 de septiembre de 2019, la cual está asentada en la solicitud de empleo que llenó el peticionario [REDACTED] en un formato de SERVICIOS ADMINISTRATIVOS PEÑA VERDE, S.A DE C.V., y el de EDEGA fue firmado por el peticionario el 14 de mayo de 2021, documento que de ninguna manera puede aplicarse de manera retroactiva.

En efecto, en tales documentos aparece la firma autógrafa del peticionario Miguel Ángel Sánchez García y ambos Avisos de Privacidad contienen un apartado denominado “DATOS PERSONALES SENSIBLES”, dentro de los cuales se incluye datos de salud “relativos a la valoración, preservación, cuidado, mejoramiento y recuperación de su estado de salud físico o mental, presente, pasado o futuro”.



Sin embargo, es importante precisar que una situación es que el peticionario autorice le recaben sus datos personales sensibles, y otra es otorgar su anuencia para que le practiquen cualquier procedimiento médico, sin que el personal de salud los lleve a cabo sin acatar las normas legales y oficiales mexicanas que los rigen, como son las pruebas para detectar o diagnosticar VIH/SIDA, las cuales se efectúan en términos de las disposiciones que aluden los apartados 3, 4 y 5 del presente documento.

Al efecto, no debemos olvidar que uno de los elementos fundamentales para la realización de las pruebas de VIH/SIDA, es que el personal de salud técnico o profesional tiene el deber de recabar la carta de consentimiento informado, cuya esencia es un acto personalísimo y libre, como lo ha establecido la Comisión Nacional de Bioética, es la expresión tangible del respeto a la autonomía de las personas en el ámbito de la atención médica y de la investigación en salud; no es un simple documento, sino un proceso continuo y gradual que se da entre el personal de salud y el paciente, que se consolida en un documento. Por ende, EDEGA y PEÑA VERDE no contaban con autorización alguna para otorgar consentimiento a alguna institución de salud, a efecto de que al peticionario [REDACTED] se le practicara la prueba de Anti-H.I.V.

Consecuentemente, para este Consejo queda claro que EDEGA AMERICA LATINA, S.A. DE C.V., y SERVICIOS ADMINISTRATIVOS PEÑA VERDE, S.A. DE C.V., no otorgaron al peticionario [REDACTED] un trato acorde con su condición de salud y orientación sexual; inclusive, esta situación podría agravarse en contra de ambas empresas, aunque tal vez en otra vertiente, de actualizarse el dicho de la Apoderada Legal de la empresa denominada "Lapi, Laboratorio Médico", en cuanto a que "Conforme al contrato que tenemos celebrado con el cliente [Edega América Latina, S.A. de C.V.] para realizar Perfiles de Admisión una de las pruebas que se realiza a todos los candidatos y trabajadores de la empresa es la prueba para detectar VIH."

Para COPRED no pasa por desapercibido el hecho de que el Representante Legal de PEÑA VERDE, en el informe que rindió ante esta institución, **negó los hechos de queja en todas sus partes, y aseguró que "No existen hechos propios, imputados a mi representada, y, sobre todo, no hay elementos probatorios que vinculen a "PV"¹⁰**, en la participación del presente procedimiento."

Los argumentos vertidos por el Representante Legal de PEÑA VERDE son contrarios a las evidencias recabadas por este Consejo, las cuales revelan la participación de su representada en los procedimientos de selección de personas candidatas a formar parte de

¹⁰ Peña Verde



la fuerza laboral, sea de la propia empresa o de las compañías que forman parte del Grupo PEÑA VERDE, quedando establecido que en la fecha de los hechos existía una relación con EDEGA, misma que fue negada ante esta autoridad pero que queda en evidencia a partir de el informe de privacidad que exhibió el peticionario y que no fue controvertido por las empresas señaladas como responsables. Inclusive, la forma de actuar del Representante Legal de PEÑA VERDE y el contenido de su informe vulneran las disposiciones del Código de Ética de su representada.

En el caso que nos ocupa, la afirmación de este Consejo respecto de la conducta desplegada por personal de EDEGA y PEÑA VERDE, así como el dicho del peticionario, se corroboran con el informe que la Representante Legal de la empresa “Lapi, Laboratorio Médico”, rindió ante la Agencia del Ministerio Público de la Coordinación General de Investigación de Delitos de Género y Atención a Víctimas, de la Fiscalía General de Justicia de la Ciudad de México, en el cual expuso que “La solicitud de los estudios practicados al paciente fue realizado por la empresa Edega América Latina, S.A. de C.V.”; como consta en los resultados de los estudios, uno de los estudios practicados al C. [REDACTED] fue el de Anti-H.I.V., respecto de la cual no existe evidencia de que el personal del citado laboratorio haya recabado la carta de consentimiento informado del peticionario.

En consecuencia, a la luz de lo dispuesto por el artículo 5 de la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México, el proceder del personal de EDEGA, PEÑA VERDE y de “Lapi, Laboratorio Médico” constituye un acto de discriminación en agravio de [REDACTED], debido a lo siguiente: en cuanto al personal directivo de EDEGA, se trata de una conducta de distinción por su preferencia u orientación sexual, pues tenía conocimiento de que el peticionario pertenece a la comunidad LGBTIQA+, circunstancia que lo obligaba a tomar las medidas procedentes al momento de solicitar al laboratorio la práctica de la prueba de VIH; por cuanto hace a PEÑA VERDE, también estaba obligada a adoptar tales medidas como participante del proceso de selección de personal; respecto del Laboratorio, es una conducta de trato diferente sin justificación, al no realizar la prueba Anti-H.I.V. de conformidad con los procedimientos y criterios establecidos por las Normas Oficiales Mexicanas NOM-007-SSA3-2011, para la organización y funcionamiento de los laboratorios clínicos, NOM-168-SSA1-1998, Del expediente clínico, y NOM-010-SSA2-2010, Para la prevención y el control de la infección por Virus de la Inmunodeficiencia Humana.

Con relación a la conducta del personal del Laboratorio, fue omiso en recabar la carta de consentimiento informado del peticionario [REDACTED] a que aluden la NOM-007-SSA3-2011, Para la organización y funcionamiento de los laboratorios clínicos (numeral 4.4.2), NOM-010-SSA2-2010, Para la prevención y el control de la infección por Virus de la Inmunodeficiencia Humana (numerales 6.3.5, 6.3.5.1, 6.3.5.2 y 6.3.5.3), así como las



relacionadas de la Ley de Salud de la Ciudad de México, la Ley para la Prevención y Atención Integral del VIH/SIDA del Distrito Federal, así como de la Guía para la aplicación de la prueba rápida, emitida por el CENSIDA.

Además, los actos aludidos de las tres personas morales antes citadas constituyen una limitación al ejercicio de los derechos al consentimiento informado y a la protección de los datos personales sensibles de salud, en agravio del peticionario [REDACTED], conductas y hechos que de manera conjunta actualizan los tres elementos para establecer que los mismos incurrieron en un acto de discriminación, atento a lo dispuesto por el artículo 5 de la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México.

A mayor abundamiento, EDEGA y PEÑA VERDE cometieron un acto de omisión al solicitar a “Lapi, Laboratorio Médico” la práctica de prueba de VIH a [REDACTED], sin cerciorarse que la misma se efectuara conforme a las normas oficiales y legales que la rigen, bajo el argumento de que el peticionario autorizó la obtención y tratamiento de sus datos personales sensibles de salud. Además de no acreditar cual era la relevancia de conocer el carácter seropositivo del peticionario. En ese orden de ideas, se acredita de nueva cuenta un prejuicio en contra de personas seropositivas, al considerarse necesario conocer esta condición sin que se pueda acreditar cual es la utilidad de obtener dicha información. Aunado a ello se confirma mediante el informe del laboratorio y con el aviso de privacidad, que Grupo Peña Verde, si tenía injerencia y de alguna forma tuvo en su poder dicha información sensible. Sin importar el tipo de relación entre las empresas involucradas, es un hecho que existe un manejo desaseado y contraria a la ley de la información del peticionario.

Entre las disposiciones de mayor relevancia y que debe atender puntualmente el personal de salud, se encuentra la de recabar la carta de consentimiento informado, esto es, tiene la obligación de proceder frente a la persona que se someta a análisis conforme a los criterios de consentimiento informado y confidencialidad, (en términos de los numerales 6.3.5, 6.3.5.1, 6.3.5.2, 6.3.5.3, 6.3.5.4 y 6.3.7 de la NOM-010-SSA2-2010), como sigue:

- a) Proporcionar información suficiente a la persona usuaria respecto del análisis o estudio que se le va a practicar;
- b) Debe explicarle que la práctica del estudio se le practicará siempre y cuando manifieste su voluntad para ello;



- c) En caso de que sea su voluntad que se le realice el estudio, darle a conocer que puede dar su autorización por escrito o, en caso de no estar en condiciones para ello, con su huella dactilar;
- d) También, debe explicarle que el servicio de salud al que está acudiendo le garantizará el respeto a su derecho a la vida privada, en relación con la confidencialidad del resultado y del expediente, y
- e) Debe dar a conocer a la persona usuaria su derecho a recibir consejería, tanto en el momento que le realicen la prueba como en la entrega del resultado.

En correlación con lo anterior, es de destacar que la Comisión Nacional de Bioética ha establecido que el consentimiento informado consta de dos partes:

a. Derecho a la información: la información brindada al paciente debe ser clara, veraz, suficiente, oportuna y objetiva acerca de todo lo relativo al proceso de atención, principalmente el diagnóstico, tratamiento y pronóstico del padecimiento. De la misma manera es importante dar a conocer los riesgos, los beneficios físicos o emocionales, la duración y las alternativas, si las hubiera.

El proceso incluye comprobar si el paciente ha entendido la información, propiciar que realice preguntas, dar respuesta a éstas y asesorar en caso de que sea solicitado.

b. Libertad de elección: después de haber sido informado adecuadamente, el paciente tiene la posibilidad de otorgar o no el consentimiento, para que se lleven a cabo los procedimientos. Es importante privilegiar la autonomía y establecer las condiciones necesarias para que se ejerza el derecho a decidir...".

La omisión de lo anterior por parte del personal técnico o profesional de un laboratorio médico, en sí misma constituye un acto de discriminación, pues a todas luces a la persona usuaria se le está dando un trato diferente injustificado; además, su conducta es motivada y predispuesta en relación con la condición del usuario de preferencia sexual y su condición de salud; sumado el hecho de que dicho personal le está negando el ejercicio de los derechos a: consentimiento informado, salud, vida privada, protección de datos personales, igualdad y no discriminación.



Es decir, estamos ante un caso en que la conducta del personal de salud técnico o profesional se ajusta plenamente a los tres elementos que configuran un acto de discriminación, en términos de lo dispuesto por el artículo 5 y 6, fracciones VII y XXXVII, de la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México, así como las normas internacionales que rigen el derecho a la igualdad y no discriminación.

En complemento de lo anterior, en análisis de la distinción de trato hacia el usuario por parte del personal del laboratorio, este Consejo observa que no existen criterios de objetividad y racionalidad de la medida adoptada por dichas personas, pues el único argumento es que la prueba de VIH fue solicitada por EDEGA y que el peticionario autorizó a PEÑA VERDE y a EDEGA la obtención de sus datos personales sensibles de salud.

En el entendido de que el fin de la realización de la prueba de VIH es el proceso de contratación, lo cual refleja una evidencia de negativa, el mismo es contrario a lo que ordena la Norma Oficial Mexicana NOM-010-SSA2-2010, en cuanto a que la detección de dicho padecimiento no se debe utilizar para fines ajenos a la protección de la salud de la persona (numeral 6.3.2), mucho menos para obtener un empleo (numeral 6.3.3).

Continuando con los hechos de queja expuestos por el peticionario [REDACTED], entre otros aspectos, refirió: “[...] haciendo valer desde este momento que el resultado de dicha prueba es información sensible y confidencial; sin embargo, el resultado de dicha prueba fue divulgado dentro de los integrantes de las diversas razones sociales con las que cuenta la empresa, evidenciando mi diagnóstico y exponiéndome a rechazo y burlas, además en una considerable afectación emocional.”

Con relación a ello, recordemos que el Representante Legal de EDEGA informó:

[...]

Dicho proveedor, analiza la información de los candidatos, y únicamente proporciona a "EDEGA", la determinación del candidato seleccionado, con la finalidad de que "EDEGA", celebre contrato con la persona seleccionada. Sin embargo, el proveedor de "EDEGA", no transfiere los resultados de los estudios médicos a ningún miembro o colaborador de "EDEGA".

[...]

De igual forma, se manifiesta que mi representada respeta el derecho a la protección de datos personales de todos sus integrante, clientes y proveedores, y de ninguna



forma ha dado tratamiento, o acceso a datos personales sin el consentimiento de sus titulares, siempre dando dicho tratamiento en cumplimiento a las medidas de seguridad y obligaciones a su cargo, que estipulan la legislación de datos personales en México.

[...]

Sin embargo, contrario a las manifestaciones del Representante Legal de EDEGA, la similar de “Lapi, Laboratorio Médico” informó “Conforme al procedimiento de atención establecido con el cliente Edega América Latina, S.A. de C.V., los resultados de los estudios practicados a [REDACTED] se enviaron vía electrónica a la dirección de correo indicada por el cliente: atracciontalento@sapv.com.mx, a través de la siguiente dirección electrónica, por parte de mi representada: resultados2@lapi.com.mx.”

En ese sentido, este Consejo también observa incongruencia en el tratamiento de los datos personales sensibles de [REDACTED]: por una parte, EDEGA es la empresa que solicita la práctica de la prueba de VIH al peticionario; por otra, el personal de “Lapi, Laboratorio Médico” envió los resultados a SERVICIOS ADMINISTRATIVOS PEÑA VERDE, S.A. DE C.V., lo cual denota un tratamiento inadecuado de los datos personales sensibles del peticionario, vulnerando su derecho a la protección de datos personales.

Además, en los resultados de los estudios que le fueron practicados al peticionario está asentado su nombre y seguido el nombre de GENERAL DE SEGUROS, S.A.B.; asimismo, en la página de Internet de GENERAL DE SEGUROS aparece PEÑA VERDE, a su vez en la correspondiente a PEÑA VERDE aparece GENERAL DE SEGUROS, como parte de la corporación a la que pertenecen ambas empresas. Así las cosas, para COPRED no existe motivo alguno para que tales resultados estén dirigidos a GENERAL DE SEGUROS, mucho menos a EDEGA a pesar de que fue la empresa que los solicitó, pues como ha quedado asentado líneas arriba, el resultado debe estar dirigido y ser entregado a la persona usuaria, de conformidad la normatividad de la materia.

Lo anterior también son evidencia del manejo inadecuado que PEÑA VERDE, EDEGA y LAPI, LABORATORIO MÉDICO, les dieron a los datos personales sensibles de salud cuyo titular es [REDACTED].

Este Consejo presume que, debido a las circunstancias en que el peticionario fue objeto de estudio para detección o diagnóstico de VIH, y el manejo inadecuado que se dio a los resultados, [REDACTED] sufrió una afectación psicoemocional, de modo que



requiere ser atendido por un especialista de la materia, tal como lo establece el Informe Psicológico Victimal que le fue practicado.

De acuerdo con los argumentos vertidos en este apartado, para COPRED queda probado el dicho del peticionario, en cuanto a que “el resultado de dicha prueba fue divulgado dentro de los integrantes de las diversas razones sociales con las que cuenta la empresa, evidenciando mi diagnóstico y exponiéndome a rechazo y burlas, además en una considerable afectación emocional.”

No obstante, este Consejo tiene claridad que, en la investigación de un posible caso de discriminación, se deben de atender los criterios que la Suprema Corte de Justicia de la

Nación ha establecido en cuanto a la obligación de protección a favor de las personas pertenecientes a grupos históricamente discriminados, plasmados en decisiones como la que se transcribe parcialmente a continuación:

“.....De ahí que la interpretación directa del artículo 1o. constitucional, en torno al principio de igualdad, no sólo requiere una interpretación literal y extensiva, sino que, ante su lectura residual a partir del principio pro persona, como aquella interpretación que sea más favorable a la persona en su protección, subyace como elemento de aquél, el de apreciación del operador cuando el sujeto implicado forma parte de una categoría sospechosa, para precisamente hacer operativa y funcional la protección al sujeto desfavorecido con un trato diferenciado; de lo contrario, esto es, partir de una lectura neutra ante supuestos que implican una condición relevante, como la presencia de categorías sospechosas, constituiría un vaciamiento de tal protección, provocando incluso un trato discriminatorio institucional, producto de una inexacta aplicación de la ley”.¹¹

Esto es, se debe entender que una investigación debe de evaluar en forma exhaustiva los posibles motivos de discriminación, en el presente caso queda clara la omisión por parte del personal de EDEGA y PEÑA VERDE, de solicitar a “Lapi, Laboratorio Médico” se efectuara la prueba de VIH al peticionario de conformidad con las Normas Oficiales Mexicanas y otras disposiciones legales aplicables, así como la omisión de dicho laboratorio de practicar la prueba de acuerdo con ello,

¹¹ Décima Época; Núm. de Registro: 2007924; Instancia: Primera Sala Tesis Aislada.

Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Libro 12, noviembre de 2014, Tomo I Materia(s): Constitucional Tesis: 1a. CCCLXXXIV/2014 (10a.) Página: 720.



procedimiento que incluye recabar la carta de consentimiento informado y la entrega personal de los resultados.

Existen en torno al VIH/SIDA una serie de conductas que en forma indirecta derivan en la discriminación de personas y es precisamente respecto al manejo de la información y el uso de esta, que deben de realizarse consideraciones exhaustivas para poder determinar que efectivamente la decisión tomada por el laboratorio se basa en criterios objetivos razonables y no motivada por una causa discriminatoria.

En el caso que nos ocupa, este Consejo reitera que no queda duda sobre la omisión en que incurrieron las personas morales EDEGA y PEÑA VERDE, al no prever las medidas para garantizar los derechos al consentimiento informado y a la protección de datos personales que le asiste a [REDACTED], en el momento en que solicitaron a “Lapi, Laboratorio Médico” la práctica de la prueba de VIH; por su parte, “Lapi, Laboratorio Médico” practicó el estudio sin ajustarse a las normas que regulan ese procedimiento, además de enviar los resultados a PEÑA VERDE, contraviniendo las disposiciones de la Ley Federal de Protección de Datos Personales en Posesión de Particulares.

Por consiguiente, para COPRED las empresas EDEGA, PEÑA VERDE y “Lapi, Laboratorio Médico” no aplicaron criterios objetivos ni racionales en el ámbito de su respectiva participación, incidiendo con ello en un acto de discriminación por orientación sexual y condición de salud en agravio de Miguel Ángel Sánchez García.

En ese contexto, el derecho humano a la protección de datos personales cobra relevancia en tanto el personal de los laboratorios no recaben la carta de consentimiento informado para la práctica del estudio de VIH, además de no proporcionar los resultados al titular de ese dato personal sensible, entendidos como “Aquellos datos personales que afecten a la esfera más íntima de su titular, o cuya utilización indebida pueda dar origen a discriminación o conlleve un riesgo grave para éste. En particular, se consideran sensibles aquellos que puedan revelar aspectos como origen racial o étnico, **estado de salud presente y futuro**, información genética, creencias religiosas, filosóficas y morales, afiliación sindical, opiniones políticas, **preferencia sexual**” (artículo 3, fracción VI, de la LFPDPPP). (El énfasis es nuestro).

La conculcación del derecho humano antes citado forma parte de las evidencias para establecer que, la negación del ejercicio de derechos fundamentales forma parte de la violación al derecho a la igualdad y no discriminación.



Finalmente, de acuerdo con lo expuesto en el presente documento, COPRED considera necesario y urgente que EDEGA, PEÑA VERDE y “Lapi, Laboratorio Médico”, realicen las adecuaciones procedentes en sus respectivos procedimientos; en específico, EDEGA y PEÑA VERDE también deben adecuar sus respectivos Avisos de Privacidad, garantizando la protección de los derechos humanos de las personas que se involucren.

Este Consejo no omite hacer mención al hecho de que, con el fin de contar con mayores evidencias en la integración y determinación del presente expediente, solicitó información a la Representante Legal de EDEGA, mediante el diverso COPRED/CAyE/SAJ/352/2021 de fecha 19 de noviembre de 2021, así como al Representante Legal de PEÑA VERDE, a través del similar COPRED/CAyE/SAJ/351/2021 del 18 de noviembre de 2021, **sin que esta institución haya recibido respuesta de dichas personas morales.** Eso implica de igual forma que no existen elementos a consideración de este Consejo que puedan desvirtuar las acusaciones realizadas por el peticionario.

Ello redunda en las acusaciones del peticionario en torno a los motivos de conclusión de su relación laboral, toda vez que refiere como presuntas causas el hecho de vivir con VIH, así como su preferencia sexual. En cuanto al primer punto, este consejo no puede pronunciarse, toda vez que existen elementos que permiten presumir que su diagnóstico podía haber sido conocido cuando le realizaron los análisis a los que se hace referencia en este apartado. Sin embargo, ello no implica que su condición de persona seropositiva pudo haber sido usada como elemento discriminatorio, sin que se tengan elementos para aseverar que así sea.

Por otra parte, el peticionario hace constantes narrativas de la animadversión que generaba su orientación sexual. Al respecto, de nueva cuenta se debe señalar que la orientación sexual es un elemento de los que se consideran como categorías sospechosas, existiendo una presunción reforzada a favor de este grupo históricamente desfavorecido. Esto no es menor, toda vez que en su respuesta de fecha 23 de septiembre de 2021, EDEGA AMERICA LATINA, S.A. DE C.V. a través de su representación legal señala que **“con fecha 07 de junio de 2021, debido al bajo desempeño del ahora peticionario [REDACTED], mi representada decidió dar por terminada la relación laboral que lo unía con este”** Con relación a esta afirmación, este consejo en fecha 24 de noviembre de 2021 solicitó a la empresa EDEGA, que informara “¿Cuáles fueron los criterios objetivos para determinar el desempeño del peticionario.....” sin que se obtuviera una respuesta por parte de la empresa. En ese orden de ideas, correspondía a la empresa EDEGA acreditar la baja de desempeño del peticionario o acreditar en cierta forma que había un motivo no discriminatorio para determinar su baja. Cabe señalar que este Consejo no tiene interés legal en conocer respecto a un despido contrario a las leyes laborales, solo requería elementos que destruyeran una presunción a favor del peticionario de haber sido despedido por su orientación.



Sin embargo, las empresas involucradas no dieron respuesta al requerimiento formulado. Derivado de ello este consejo puede considerar que no se ha destruido la presunción a favor del peticionario, amparando esta presunción al reiterar que la falta de pruebas respecto al bajo desempeño y la consistente omisión de 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.²

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.¹² Por lo que también se determina que EDEGA no destruyó la presunción de discriminación a favor de ██████████ ██████████ en lo referente que fue despedido por su orientación sexual.

Con base en lo expuesto en el presente documento y de acuerdo con la normatividad aplicable a la Opinión Jurídica, este Consejo y en mi carácter de Coordinador de Atención y Educación del Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México, personalidad que tengo debidamente acreditada bajo el nombramiento otorgado por la Mtra. Geraldina González de la Vega Hernández, Presidenta del Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México, con las facultades derivadas del artículo 37, fracción XXIX, 54, 79, 80, 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, se procede a emitir la presente Opinión Jurídica respecto a los hechos imputados a EDEGA AMÉRICA LATINA, S.A. DE C.V., SERVICIOS ADMINISTRATIVOS PEÑA VERDE, S.A. DE C.V. denunciados en el expediente COPRED/CAyC/Q-051-2021, por lo que el Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México (COPRED),

¹² 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.)



VI. RESUELVE

Este Consejo para Prevenir y Erradicar la Discriminación de la Ciudad de México acreditó que las personas morales denominadas EDEGA AMÉRICA LATINA, S.A. DE C.V., SERVICIOS ADMINISTRATIVOS PEÑA VERDE, S.A. DE C.V., vulneraron los derechos humanos a la igualdad y no discriminación, al consentimiento informado y a la protección de datos personales, en agravio del peticionario Miguel Ángel Sánchez García; motivo por el cual realiza las sugerencias siguientes acciones:

PRIMERO. - EDEGA AMÉRICA LATINA, S.A. DE C.V. y a SERVICIOS ADMINISTRATIVOS PEÑA VERDE, S.A. DE C.V.

- a) El personal que corresponda de EDEGA y de PEÑA VERDE realice las gestiones procedentes a efecto de que se elabore un proyecto de modificación del “Aviso de Privacidad Integral para Empleados” y del “Aviso de Privacidad Integral”, respectivamente, particularmente, en el apartado de DATOS PERSONALES SENSIBLES, en los referentes a la salud se precise que la obtención de estos se realizará de conformidad con las disposiciones de las leyes en materia de salud, así como de las Normas Oficiales Mexicanas aplicables.
- b) De la misma manera, se incluya que, en los casos que las normas aplicables exijan un tratamiento especial a los datos sensibles de salud, se estará a lo que dispongan dichas normas, a efecto de que ejerza sus Derechos de Acceso, Rectificación, Cancelación y Oposición (ARCO), de así considerarlo necesario.
- c) También, se indiquen con precisión las personas morales que participarán en la transferencia de los datos personales sensibles de salud, incluyendo las instituciones de salud con quienes tengan convenio o contrato para tales efectos.
- d) Por otra parte, dentro del proceso de selección de personal para la ocupación de puestos laborales dentro de la empresa EDEGA, así como de las empresas con quienes tenga contrato PEÑA VERDE, se realice un proyecto de adecuaciones al procedimiento debidamente documentado, para que las personas aspirantes a ocupar los puestos de



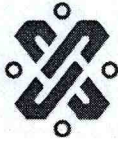
trabajo tengan certeza de las personas morales que intervendrán, así como las instituciones de salud que les recabarán sus datos personales sensibles de salud.

SEGUNDO. Las señaladas como responsables, deben implementar actividades de capacitación y sensibilización con contenidos temáticos en materia de igualdad y no discriminación, por lo que se brinda el contacto de la Subdirección de Educación de este Consejo con el fin de desarrollar un plan de capacitación continuo de conformidad con lo establecido en el artículo 37, fracción XVII de la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México.

TERCERO. - Si bien este Consejo no puede imponer obligaciones pecuniarias, se dejan a salvo los derechos de la parte peticionaria, para que, de así considerarlo, se le asista ante las instancias legales que en su caso opte por acudir para buscar la reparación integral del daño.

COPRED hace la aclaración de que los hechos de queja expuestos por el peticionario no son en contra de LAPI, S.A. DE C.V., sin embargo, durante la investigación realizada sobre el asunto, se observó la participación de dicha empresa dentro del procedimiento que se le aplicó al peticionario para la prueba de VIH, y se probó que fueron omisas en respetar el derecho al consentimiento informado, así como del derecho a la protección de datos personales, particularmente, en el tratamiento de los datos personales sensibles de salud, por lo que se ordena al personal de este consejo que en vía de colaboración, lleve a cabo las sugerencias siguientes:

- a) El personal con facultades para ello realice las gestiones que corresponda, para ambas personas morales elaboren un proyecto de manual o tríptico, ya sea de manera conjunta o individual, con contenido de perspectiva de derechos humanos, con énfasis en los derechos a la igualdad y no discriminación, consentimiento informado y protección de datos personales, en el cual se establezca el procedimiento que debe seguir el personal técnico o profesional de salud que intervenga en los procedimientos que les requieran las empresas con quienes tengan convenio o contrato, y se les reitere el marco legal en materia de salud y de Normas Oficiales Mexicanas, bajo las cuales deben ejercer sus actividades.
- b) Una vez que cuenten con el proyecto de manual o tríptico, envíe una copia a este Consejo, a efecto de que sea revisado y se realicen las observaciones que considere procedentes, de así ameritarlo.



GOBIERNO DE LA
CIUDAD DE MÉXICO

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

Con fundamento en el artículo 95 fracción VI del Estatuto Orgánico del Consejo, considérese el procedimiento de queja como concluido por haberse emitido la presente Opinión Jurídica.

De conformidad con lo dispuesto por el artículo 84 de la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México, podrá interponer recurso de revisión en los términos del Título Cuarto 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 que surta sus efectos la notificación del presente acuerdo de conclusión.

Notifíquese la presente Opinión Jurídica a las partes, así como a las personas morales colaboradoras y remítase el expediente al archivo.

ATENTAMENTE

Lic. Alfonso García Castillo
Coordinación de Atención y Educación

COPRED