



OPINIÓN JURÍDICA

COPRED/OJ/03-2018

Expediente: COPRED/CAyC/Q-075-2018.

Persona peticionaria: [REDACTED].

Persona señalada como presunta responsable de los actos de discriminación: **Olivares y
Compañía, S.C.**

I. HECHOS MATERIA DE QUEJA

1.- En fecha 10 de mayo de 2018 se presentó en este Consejo la peticionaria [REDACTED]
[REDACTED], para solicitar nuestra intervención, relatando los hechos siguientes:

Refiere que el 21 de febrero del 2018, acudió a la empresa Olivares & Cía para realizar exámenes para el puesto de la vacante "traductora", ese mismo día fue entrevistada por la Lic. Elizabeth Guevara y dos personas más. El 27 de febrero le llamó vía telefónica la C. Esther Carboney quien le dijo que la iban a contratar y por medio de correo electrónico se le mandarían los documentos que tenía que presentar para su contratación.

En fecha 28 de febrero, le llamó la Lic. Elizabeth Guevara quien le dijo que no la podían contratar porque había demandado a la empresa donde trabajó, información que les fue proporcionada por el dueño de la misma empresa.

Respecto a esta situación, la peticionaria refiere que aproximadamente en el año 2013, demandó a la empresa Ultrserv S.A. de C.V., por un despido injustificado y malos tratos, situación que tiene conocimiento el dueño de dicha empresa de nombre Roberto Lucchi, quien está dando malas referencias de ella e informando su situación jurídica, vulnerando con ello su derecho al empleo.

1

2.- Los hechos narrados fueron calificados por este Consejo como presuntos actos de discriminación que contravienen la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación del Distrito Federal, la cual es aplicable a los entes públicos y particulares (personas físicas y morales) de la Ciudad de México:



3.- Como se puede observar de los hechos materia de la queja, la empresa Ultra Serv, S.A. de C...V. fue igualmente señalada como presunta responsable, celebrándose audiencia conciliatoria en fecha 24 de mayo de 2018, acordando las partes 1) la expedición de una constancia laboral a favor de la peticionaria [REDACTED], la cual entregará a este Consejo a más tardar el 01 de junio de 2018. 2) Comunicar a su personal que en ocasiones en que una tercera persona solicite referencias laborales de personas que hubieren laborado en la empresa, se abstengan de transmitir valoraciones subjetivas limitando la información que se proporcione a cuestiones específicas del tiempo en que se laboró en la empresa, de lo cual entregará constancia de dicha comunicación a más tardar el 01 de junio de 2018. Ambos acuerdos fueron cumplimentados en tiempo y forma por lo que se acordó la conclusión del expediente en lo que respecta a Ultraser S.A. de C.V. en términos del dispuesto por el artículo 93 del Estatuto Orgánico de este Consejo.

II. COMPETENCIA

4. La Ley para Prevenir y Eliminar La Discriminación del Distrito Federal establece la facultad del Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México (COPRED) para conocer de las solicitudes de defensa por los hechos, acciones, omisiones o prácticas discriminatorias, cometidas por personas servidoras públicas o por particulares en agravio de cualquier persona que viva o transite en la Ciudad de México, esto, en concordancia con la normativa internacional en materia de derechos humanos reconocida por el Estado mexicano.

2

Artículo 37.- Son atribuciones del Consejo:

XXIII. Atender las solicitudes de las personas para su defensa por presuntos actos discriminatorios sean presentados por cualquier particular, conforme a lo establecido en la presente Ley;

Artículo 54.- (Primer párrafo) El Consejo conocerá de las solicitudes de defensa por los hechos, acciones, omisiones o prácticas discriminatorias a que se refiere esta ley o que se presuman como tales, con el objeto de tramitar quejas y reclamaciones de las personas, grupos o comunidades que así lo soliciten, además de orientar y canalizar, ante las instancias civiles, penales y administrativas que en su caso correspondan, haciendo un puntual seguimiento a los procesos que se inicien para tal efecto.



Artículo 5.- Queda prohibida cualquier forma de discriminación, entendiéndose por ésta la negación, exclusión, distinción, menoscabo, impedimento o restricción de alguno o algunos de los derechos humanos de las personas, grupos y/o comunidades, estén o no en situación de discriminación imputables a personas físicas o morales o entes públicos con intención o sin ella, dolosa o culpable, por acción u omisión, por razón de su origen étnico, nacional, raza, lengua, sexo, género, identidad indígena, identidad de género, expresión de rol de género, edad, discapacidad, condición jurídica, social o económica, apariencia física, condiciones de salud, características genéticas, embarazo, religión, opiniones políticas, académicas o filosóficas, identidad o filiación política, orientación sexual o preferencia sexual, estado civil, por su forma de pensar, vestir, actuar, gesticular, por tener tatuajes o perforaciones corporales, por consumir sustancias psicoactivas o cualquier otra que tenga por efecto anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, de los derechos y libertades fundamentales, así como la igualdad de las personas frente al ejercicio de derechos [...].

Lo anterior en consonancia con el artículo 6, fracción III del mismo ordenamiento, que considera conductas discriminatorias restringir las oportunidades de empleo, permanencia y ascenso en el mismo.

Por esto, con fundamento en los artículos 35, fracción V; 37, fracción XXIII; 54, primer párrafo y 72 de la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación del Distrito Federal, así como de los artículos 70 y 78 fracción I, del Estatuto Orgánico de este Consejo, se resolvió iniciar el expediente de Queja COPRED/CAyC/Q-075-2018.

3

Como parte del procedimiento que señala la norma aplicable, este Consejo debe iniciar un proceso conciliatorio con el propósito de avenir los intereses de las partes y, llegar a un acuerdo que restituya los derechos que, según plantea la peticionaria, le han sido vulnerados, además de reivindicar el compromiso de la empresa, con el apego a la Ley y al respeto a los derechos humanos.

III. TRÁMITE DEL EXPEDIENTE Y EVIDENCIAS

5. Con motivo de la apertura del expediente de queja la empresa presunta responsable fue notificada de la apertura de la misma mediante oficio de fecha 17 de mayo de 2018, notificado el día 18 de mayo de 2018, citando a una reunión conciliatoria el día jueves 24 de mayo a las 10:00 horas



6 Correo electrónico proporcionado por la peticionaria cuya existencia fue certificada por personal de este Consejo.

De: [REDACTED] >

Para: Esther Carboney Barreto <esther.carboney@olivares.mx>

Enviado: martes, 27 de febrero de 2018 11:04:36 GMT-6

Asunto: Re: NUEVO INGRESO. DOCUMENTOS

Estimada Srta. Carboney.

Por medio de La presente, le confirmo la recepción de su correo. Gracias.

El Martes, 27 de febrero, 2018 9:58:14, Esther Carboney Barreto <esther.carboney@oiivares.mx> escribió:

Minerva:

Con la finalidad de dar continuidad al proceso de ingreso a OLIVARES, te agradeceré recabes los documentos que te enlisto y traerlos contigo el próximo Jueves 1 de Marzo, fecha en que ingresas a esta Firma; asimismo, debes elaborar una presentación personal en la que nos compartas información sobre tu experiencia, formación, gustos, habilidades, etc., tal y como se muestra en la imagen (de igual forma, debes enviármela en formato Word a este correo).

Bienvenido a OLIVARES Y COMPANIA...!!!

Nos vemos el jueves a las 9:00 am!!

Favor de confirmar la recepción de este correo.

Saludos.

7.- Escrito de fecha 30 de mayo de 2018, signado por la representante legal de Olivares y compañía, S.C. Tania Ivonne Hernández Cervantes, mismo que se transcribe a continuación. .

TANIA IVONNE HERNANDEZ CERVANTES, en representación de moral OLIVARES Y COMPAÑÍA, S.C., con personalidad debidamente acreditada en el expediente en que se actúa, e identificada en el mismo; señalando como domicilio para oír y recibir notificaciones el ubicado en calle Goethe, Número 16, Cuarto piso, Colonia Anzures, Delegación Miguel Hidalgo, Distrito Federal y autorizado indistintamente para oír y recibir notificaciones a los C.C. LICS. OCTAVIO CARVAJAL BUSTAMANTE, MARIO EMILIO CARVAJAL TRILLO, SILVIA GÓMEZ GAMBOA, MARÍA EUGENIA HERNÁNDEZ CRUZ, JOSÉ ARMANDO VALENZUELA VILLANUEVA, ANGEL OSWALDO SÁNCHEZ PÉREZ, ANGEL IGNACIO DOMINGUEZ PORRAS, PERLA ALINE GALLARDO HERNÁNDEZ Y/O LUIS RICARDO COTA VARGAS, atentamente comparezco y expongo:



Primeramente se hace notar a este organismo que OLIVARES Y COMPAÑÍA, S.C., es una empresa socialmente responsable que está en contra de toda práctica discriminatoria, así como toda clase de exclusión, restricción o preferencia que, por acción u omisión, con intención o sin ella, no sea objetiva, racional ni proporcional y tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar, o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades.

Ahora bien, en cumplimiento a los Acuerdos planteados por las partes con fecha 24 de mayo de 2018, se manifiesta y exhibe a este H. Consejo lo siguiente:

Se exhibe anexa la convocatoria para la vacante de Traductor (Revisor técnico de traducciones), y al respecto se aclara, que para dicho puesto o categoría actualmente no se encuentra vigente proceso de selección alguno, ya que como se manifestó en la comparecencia del 24 de mayo de 2018, la contratación para cubrir dicha vacante lamentablemente fue suspendida por causas administrativas y presupuesto de mi representada; reiterando que la suspensión del proceso de selección del que venía siendo parte la hoy peticionaria no obedece a motivos que impliquen actos discriminatorios, negándose por ello las conductas que describió en su queja.

Del documento exhibido se desprenden los requisitos para dicho puesto, los cuales son:

- . Escolaridad: Nivel Licenciatura
- . Sexo: Indistinto
- . Edad: Mayor de 25 años
- . Experiencia en terminología legal (leyes mexicanas), química, medicina e ingeniería, haber trabajado en el área de traducción por lo menos tres años.
- . Indispensable nivel avanzado en TRADOS
- . Trabajo bajo presión (manejo de plazos legales)

De los cuales la hoy peticionaria acreditó en el proceso de selección del que venía siendo parte, hasta antes de ser suspendido éste, mediante presentación de Curriculum Vitae y examen escrito los siguientes:

- . Nivel Licenciatura
- . Sexo Femenino (se indica en la convocatoria, indistinto)
- . Mayor de 25 años
- . Experiencia en terminología legal (leyes mexicanas) e ingeniería
- . Manejo de plazos legales

Por lo anterior, se hace del conocimiento de este organismo y de la peticionaria, que una vez que mi representada cuente con los elementos necesarios para ofertar la vacante de Traductor, se reanude el proceso de selección, y de ser deseo de la peticionaria continuar siendo parte de éste, tal y como solicita serán tomadas en cuenta las aptitudes que en su



momento acreditado, debiendo concluir en su momento dicho proceso de selección para los efectos conducentes.

IV. FUNDAMENTO JURÍDICO

8. 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.

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.¹

9. Con ello 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.

Con el objeto de robustecer la comprensión de lo que debe entenderse como discriminación, se puede ubicar su definición en varios instrumentos normativos del entramado internacional, entre los que destacan:

¹ 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.



10. El artículo 26 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos², declara que:

Todas las personas son iguales ante la ley y tienen derecho sin discriminación a igual protección de la ley. A este respecto, la ley prohibirá toda discriminación y garantizará a todas las personas protección igual y efectiva contra cualquier discriminación por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social.

11. El Comité de Derechos Humanos de las Naciones Unidas asumió una definición de igualdad y no discriminación a partir de las definiciones contenidas en la Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés) y en la Convención Internacional sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial, el Comité de Derechos Humanos estableció que:

El término *discriminación*, tal como se emplea en el Pacto, debe entenderse referido a 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 posición económica, 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.

7
N

V. CONSIDERACIONES

12. El artículo 5 de la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación del Distrito Federal, establece que:

² Aprobación Senado: 18 dic 1980, Publicación DOF Aprobación: 9 ene 1981, Vinculación de México: 23 mar 1981, Adhesión, Entrada en vigor internacional: 23 mar 1976, Entrada en vigor para México: 23 jun 1981, Publicación DOF Promulgación: 20 mayo 1981, Fe de Erratas: 22 jun 1981.



“Queda prohibida cualquier forma de discriminación, entendiéndose por ésta la negación, exclusión, distinción, menoscabo, impedimento o restricción de alguno o algunos de los derechos humanos de las personas, grupos y/o comunidades, estén o no en situación de discriminación imputables a personas físicas o morales o entes públicos con intención o sin ella, dolosa o culpable, por acción u omisión, por razón de su origen étnico, nacional, raza, lengua, sexo, género, identidad indígena, identidad de género, expresión de rol de género, edad, discapacidad, condición jurídica, social o económica, apariencia física, condiciones de salud, características genéticas, embarazo, religión, opiniones políticas, académicas o filosóficas, identidad o filiación política, orientación sexual o preferencia sexual, estado civil, por su forma de pensar, vestir, actuar, gesticular, por tener tatuajes o perforaciones corporales, por consumir sustancias psicoactivas o cualquier otra que tenga por efecto anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, de los derechos y libertades fundamentales, así como la igualdad de las personas frente al ejercicio de derechos. También será considerada como discriminación la bifobia, homofobia, lesbofobia, transfobia, misoginia, xenofobia, la segregación racial y otras formas conexas de intolerancia, el antisemitismo en cualquiera de sus manifestaciones.”

N Por tanto, 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.

13. Es importante destacar que el caso que nos ocupa, está relacionado con un presunto acto de discriminación por el ejercicio de un derecho, si bien se reconoce la libertad de contratación de toda persona sea física o moral, es motivo de preocupación de este Consejo que pueda privarse a las personas de una oportunidad laboral por el simple hecho de haber acudido a una instancia a ejercer un derecho y sin que se investigue el motivo o el sentido de la resolución.



4. Por otra parte la persona moral presunta responsable manifiesta en repetidas ocasiones, que ese no fue el motivo por el que la peticionaria no fue contratada, sino que se debe a cuestiones administrativas y de presupuesto., situación que fue hecha de manifiesto tanto en la audiencia de fecha 24 de mayo de 2018 como en escritos de fecha 30 de mayo de 2018 y 9 de noviembre de 2018.

5. En razón de ello se hará un análisis de los 3 elementos que se desprenden del contenido del artículo 5 de la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México con el objeto de determinar la existencia o inexistencia de la conducta discriminatoria.

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

En el expediente de queja COPRED/CAyC/Q-075-2018, podemos ubicar la conducta que se analiza como diferenciado, el hecho de que se negara el empleo a la peticionaria [REDACTED], aún y cuando se le había notificado vía correo electrónico su ingreso a la empresa Olivares y Compañía, S.C. Información que es corroborada mediante el correo electrónico de fecha martes 27 de febrero de 2018 proveniente de la dirección electrónica esther.carboney@olivares.mx en el que se lee de forma textual lo siguiente:

[REDACTED]:

Con la finalidad de dar continuidad al proceso de ingreso a OLIVARES, te agradeceré recabes los documentos que te enlisto y traerlos contigo el próximo Jueves 1 de Marzo, fecha en que ingresas a esta Firma; así mismo, debes elaborar una presentación personal en la que nos compartas información sobre tu experiencia, formación, gustos, habilidades, etc., tal y como se muestra en la imagen (de igual forma, debes enviármela en formato Word a este correo).

Bienvenido a OLIVARES Y COMPANIA...!!!

Nos vemos el jueves a las 9:00 am!!

Favor de confirmar la recepción de este correo.

Saludos.

El contenido de dicho correo no fue controvertido por la presunta responsable, al contrario, existe un consentimiento tácito cuando se refiere a que "la empresa ya no continuó con la contratación, fue suspendida por el momento por cuestiones administrativas y de presupuesto". Si bien la presunta responsable no hace referencia claramente al nivel de avance que existía en el procedimiento de contratación de la peticionaria [REDACTED], no existe tampoco elemento alguno en el



expediente de queja que refute el dicho de la peticionaria que asevera que en fecha 28 de febrero de 2018, recibió una llamada para decirle que no la podrían contratar.

Con base en los anteriores planteamientos, se considera que el trato diferenciado hacia [REDACTED] puede existir.

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

Se procede ahora a analizar un segundo elemento del acto discriminatorio aclarando que por cuestiones de método se analizará en segundo lugar la posible existencia de un derecho que se ha visto violentado.

Al respecto se puede advertir en forma meridiana que el derecho que se presume violentado es el derecho al trabajo, toda vez que desde su comparecencia inicial la peticionaria manifiesta que los hechos motivo de la queja han tenido como resultado que no pueda acceder a un empleo.

De la simple lectura de los hechos este Consejo advierte que en efecto, la posible afectación que se genera en el caso en particular es la posibilidad de que la peticionaria pueda acceder a un empleo aún y cuando cumplió con los requisitos establecidos por el empleador y a pesar de que se le había notificado que se le contrataría.

10

15.3 Esa conducta está motivada por una razón prohibida por la ley, tal como el sexo, el género, la raza, el origen social, la preferencia sexual, discapacidad o cualquier otra.

El análisis que requiere este punto merece especial atención, toda vez que en el caso en concreto no se advierte la existencia de una condición propia de la quejosa que motive el acto discriminatorio. Al respecto, tanto el artículo primero constitucional, como la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación del Distrito Federal, señalan una serie de categorías que históricamente han sido objeto de discriminación, estas categorías que han sido nombradas como "categorías sospechosas " tanto en la doctrina como por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, y

En el caso del artículo primero Constitucional las categorías señaladas expresamente son 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. Mientras que a legislación local hace referencia a origen étnico, nacional, raza, lengua, sexo, género, identidad indígena, identidad de género, expresión de rol de género, edad, discapacidad, condición jurídica, social o económica, apariencia física, condiciones de salud, características genéticas, embarazo, religión, opiniones políticas, académicas o filosóficas, identidad o filiación política, orientación sexual o preferencia sexual, estado civil, por su forma de pensar, vestir, actuar, gesticular, por tener tatuajes o perforaciones corporales, por consumir sustancias psicoactivas, la bifobia, homofobia, lesbofobia, transfobia, misoginia, xenofobia, la segregación racial y otras formas conexas de intolerancia, el antisemitismo en cualquiera de sus manifestaciones.”

Como se puede observar, la lista de categorías sospechosas es más amplia en la legislación local, sin embargo, se debe de considerar que estos listados no son limitativos en ninguna forma, toda vez que ambos instrumentos contemplan los supuestos que pudieran no verse reflejados en el texto de la ley, al señalar el texto constitucional que también se considerará como una causa de discriminación “cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas.” Al igual que la ley local establece como motivo de discriminación “cualquier otra

Atendiendo a lo dispuesto tanto por el texto constitucional como a la ley local contra la discriminación, se debe contemplar que no es necesario que el motivo de discriminación se encuentre señalado de manera expresa por la ley, basta que se ubique un motivo injustificado o contrario a la ley que atente contra los derechos y libertades de las personas y como la ley local lo señala, que tenga por efecto anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, de los derechos y libertades fundamentales, así como la igualdad de las personas frente al ejercicio de derechos.”

16. En la queja en estudio, se ubica que la peticionaria acude al Consejo con el objeto de denunciar que en fecha 28 de febrero la Lic. Elizabeth Guevara de Olivares y Compañía, S.C. le informó que no la podían contratar porque había demandado a la empresa donde trabajó anteriormente. Esto sin duda podría consistir en un acto injustificado, toda vez que toda persona tiene derecho a acudir a las instancias de impartición de justicia, ya sea administrativas o jurisdiccionales a hacer valer sus derechos.

17. Adicionalmente, ha de tenerse en cuenta que la distinción en el trato será discriminatoria cuando no encuentre fundamento en los criterios de objetividad y racionalidad de la medida. Las medidas serán objetivas y razonables cuando persigan un fin legítimo y guarden una



relación de proporcionalidad entre los medios empleados y los fines perseguidos³. 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).⁴

18. Ahora bien, es importante destacar que el caso que nos ocupa, está relacionado con un presunto acto de discriminación por el ejercicio de un derecho, si bien se reconoce la libertad de contratación de toda persona sea física o moral, es motivo de preocupación de este Consejo que pueda privarse a las personas de una oportunidad laboral por el simple hecho de haber acudido a una instancia a ejercer un derecho y sin que se investigue el motivo o el sentido de la resolución. La falta de justificación de esta conducta se refuerza por lo dispuesto por la Ley Federal del Trabajo, que establece el derecho de las personas trabajadoras a acudir a las instancias laborales con el objeto de ejercer su derecho de acceso a la justicia, en este caso este Consejo considera que si bien el motivo de discriminación no se encuentra expresamente señalado en la ley local o en el artículo primero constitucional, si se puede ubicar en el supuesto de "cualquier otro acto que tenga por efecto anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, de los derechos y libertades fundamentales, así como la igualdad de las personas frente al ejercicio de derechos."

12

VI. ANALISIS DEL CASO

19. Una vez establecido determinado que los hechos materia de la queja pudieran consistir una conducta discriminatoria es necesario realizar un análisis de los elementos probatorios con el fin de determinar si los hechos efectivamente tuvieron lugar y si los mismos configuran una conducta discriminatoria.

³ Opinión Consultiva OC-18/03; Condición Jurídica y Derechos de los Migrantes Indocumentados, de fecha 17 de septiembre de 2003, pág. 68; Corte Interamericana de Derechos Humanos.

⁴ Suprema Corte de Justicia de la Nación. Tesis 1a. CCCLXXXIV/2014, Décima Época. Publicada en la Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, noviembre de 2014.



Los distintos elementos de prueba se encuentran enumerados en el capítulo "Trámite del Expediente y Evidencias" del presente documento.

El dicho de la peticionaria plasmado en el Formato Único de Atención ciudadana de fecha 25 de abril de 2018, mismo que se transcribe textualmente

Refiere que el 21 de febrero del 2018, acudió a la empresa Olivares & Cía para realizar exámenes para el puesto de la vacante "traductora", ese mismo día fue entrevistada por la Lic. Elizabeth Guevara y dos personas más. El 27 de febrero le llamó vía telefónica la C. Esther Carboney quien le dijo que la iban a contratar y por medio de correo electrónico se le mandarían los documentos que tenía que presentar para su contratación.

En fecha 28 de febrero, le llamó la Lic. Elizabeth Guevara quien le dijo que no la podían contratar porque había demandado a la empresa donde trabajó, información que les fue proporcionada por el dueño de la misma empresa.

Respecto a esta situación, la peticionaria refiere que aproximadamente en el año 2013, demandó a la empresa Ultraserv S.A. de C.V., por un despido injustificado y malos tratos, situación que tiene conocimiento el dueño de dicha empresa de nombre Roberto Lucchi, quien está dando malas referencias de ella e informando su situación jurídica, vulnerando con ello su derecho al empleo.

20. Por otra parte la persona moral presunta responsable manifiesta en repetidas ocasiones, que ese no fue el motivo por el que la peticionaria no fue contratada, sino que se debe a cuestiones administrativas y de presupuesto., situación que fue hecha de manifiesto tanto en la audiencia de fecha 24 de mayo de 2018 como en escritos de fecha 30 de mayo de 2018 y 9 de noviembre de 2018.

21. En ese orden de ideas, este consejo no podría calificar como ilegítima la razón brindada por la empresa Olivares y Compañía, S.C. , al respecto, la Corte Interamericana de Derechos Humanos, ha determinado que no habrá, pues, discriminación si una distinción de tratamiento está orientada legítimamente, es decir, si no conduce a situaciones contrarias a la justicia, a la razón o a la naturaleza de las cosas considerando que no pueden perseguir fines arbitrarios, caprichosos, despóticos o que de alguna manera repugnen a la esencial unidad y dignidad de la naturaleza humana.⁵

22. Cabe señalar sin embargo que no obra en el expediente documento alguno que soporte lo dicho por la empresa Olivares y Compañía, S.C. a través de sus representantes legales, quienes manifestaron en repetidas ocasiones que la falta de contratación se debió a cuestiones administrativas, sin embargo, no existe constancia de que esto le fuera

⁵ Corte Interamericana de Derechos Humanos; Opinión Consultiva OC-4/84 de 19 de enero de 1984. Serie A No. 4.

N



comunicado a la peticionaria ni tampoco en el expediente de investigación de la queja obra documentación alguna que sustente su dicho.

23. Si bien existe la manifestación BAJO PROTESTA DE DECIR VERDAD por parte de los representantes de la empresa, también es cierto que en escrito de fecha 9 de noviembre de 2018, se solicitó a este Consejo con fundamento en los artículos 82 y 83 de la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación del Distrito Federal emitir la resolución correspondiente con base a las constancias que obran en el expediente, en ese orden de ideas, no basta la manifestación bajo protesta de decir verdad de la empresa, toda vez que en casos de discriminación, existe una presunción reforzada, que implica que la decisión tomada al respecto requiriera una mayor carga argumentativa a efecto de despejar cualquier presunción de discriminación, es decir, se presume que el actuar ha sido arbitrario y en consecuencia discriminatorio a menos que se demuestre lo contrario mediante una justificación razonable que se desprenda de la carga probatoria y argumentativa.

24. En ese orden de ideas, es necesario retomar lo dicho también por la Corte Interamericana de Derechos Humanos que establece que una diferencia de trato es discriminatoria cuando la misma no tiene una justificación objetiva y razonable, es decir, cuando no persigue un fin legítimo y no existe una relación razonable de proporcionalidad entre los medios utilizados y el fin perseguido⁶

14

Si bien la persona moral Olivares y Compañía S.C., manifestó en repetidas ocasiones que la suspensión de la contratación de la peticionaria se debió a causas administrativas, no aportó elementos de convicción suficientes que destruyan la presunción de que la peticionaria no fue contratada por haber acudido en una ocasión anterior a las instancias laborales a ejercer su derecho.

VII. CONCLUSIONES

25. El Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México (COPRED), es la institución responsable de velar por la construcción de una cultura de igualdad y no discriminación entre las personas que viven y transitan en la Capital del país. La amplia

⁶ Corte IDH. Caso Norín Catrimán y otros (Dirigentes, miembros y activista del Pueblo Indígena Mapuche) Vs. Chile. Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 29 de mayo de 2014. Serie C No. 279



gama del estrato social que compone al Distrito Federal, nos pondera a establecer nuevos caminos en la resolución de conflictos y divergencias que de manera cotidiana se llegan a presentar entre los diferentes sectores que componen nuestra ciudad.

En razón de ello, el Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México (COPRED)

RESUELVE

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

SEGUNDO.- Olivares y Compañía, S.C. en conjunto con este Consejo debe trabajar en el perfeccionamiento de sus instrumentos de investigación y reglamentos de disciplina internos con el objeto de que exista una ruta de atención a posibles casos de discriminación.

TERCERO.- Con fundamento en el artículo 54 de la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación del Distrito Federal y del artículo 91 del Estatuto Orgánico en su fracción VI, se expone que este Consejo ha conocido del presente asunto y pone a salvo los derechos de la peticionaria, para que, de así considerarlo, se le asista ante las instancias legales que en su caso opte por acudir, asimismo el trámite del presente expediente de Queja queda concluido.

15

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

Ciudad de México, 11 de diciembre de 2018


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

MVBC

