



GOBIERNO DE LA
CIUDAD DE MÉXICO
CIUDAD INNOVADORA Y DE DERECHOS

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

Ciudad de México, a 21 de marzo de 2019

Expediente: COPRED/CAyC/Q-191-2018.

OPINIÓN JURÍDICA COPRED/OJ/02/2019

Persona peticionaria: [REDACTED]

Persona señalada como presunta responsable de los actos de discriminación: **LARM DE MÉXICO, S.A. DE C.V.**

I. HECHOS MATERIA DE QUEJA

1. En fecha 5 de octubre de 2018, acudió a este consejo la C. [REDACTED], quien refirió los hechos siguientes:

“Es una persona adulta mayor de 77 años. En el año de 1991 comenzó una relación laboral con la empresa Larm de México, S.A. de C.V., laborando como Relocation Consultant (consultora de reubicación), teniendo en la actualidad como jefe directo a Carlos Miguel Heinemann Frolich, Director General de la compañía y quien es de nacionalidad alemana. Cabe mencionar que desde un principio no firmó contrato, tampoco tuvo prestaciones laborales como lo son seguridad social, vacaciones, aguinaldo, etc., no obstante siempre cumplió con las funciones encomendadas por las coordinadoras de la empresa durante los 27 años aproximadamente que prestó sus servicios para dicha moral. Sus funciones consistían en realizar búsqueda de casas y contrataciones de servicios en general para clientes extranjeros y mexicanos que solicitaban servicios de reubicación (departamentos, casa, escuelas, servicios de cable, internet y telefonía, médicos, entre otros) en la Ciudad de México, pagándole únicamente el tiempo que estaba con los clientes, para ello la convocaban a reuniones de trabajo mensualmente. En el año 2014 sufrió la pérdida de su esposo, situación que complicó su estado de salud, siendo diagnosticada por su médico tratante del IMSS con hipotiroidismo y osteoporosis, dicha condición de salud complicó que su voz fuera deteriorando y tenga poca fuerza en sus manos, no obstante, no dificulta el desempeño de las funciones asignadas por la empresa para la que presta sus servicios, ya que es poco frecuente el uso de escritura a mano en los documentos, los cuales son llenados a computadora y el uso de su voz no imposibilita establecer un diálogo con los clientes de la empresa. Por lo anterior, a partir del mes de agosto de 2018 el Director General Carlos Miguel Heinemann Frolich comenzó a decirle que ha cambiado en los últimos años, que su voz ya no es la misma y que su letra ya no es legible, que lo mejor era que ya no le darían el servicio de búsqueda de casas ya que sería un peligro para los clientes, pero que le daría otro tipo de servicios, tales como departures (salidas), hecho que aceptó, pero a partir del mes de agosto del año en curso ya no le dio ningún servicio, tampoco la ha convocado a las reuniones mensuales, por lo que le ha solicitado vía mensaje de texto al director general el motivo por el cual ya no está siendo contemplada para desempeñar sus actividades laborales, recibiendo como respuesta que ya no era millenials, que la empresa quiere

1



trabajar con gente joven, que él y ella ya estaban fuera del contexto laboral, él con 68 y ella con 77 ya hacían la gran diferencia, haciendo alusión a su edad, y que por tal motivo ya no podía continuar laborando. A la fecha continua sin ser solicitada para realizar algún servicio, por lo que considera que ya está despedida de la empresa, dicha acción constituye un acto de discriminación en razón de su edad y su condición de salud.”

II. COMPETENCIA

2. 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.

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-191-2018, planteándose como motivo de discriminación la condición de salud y la edad de la peticionaria.

III. TRÁMITE DEL EXPEDIENTE Y EVIDENCIAS

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. Por ello, la empresa presunta responsable fue notificada de la apertura de la misma mediante oficio de fecha 22 de octubre de 2018, citando a una reunión conciliatoria el día jueves 30 de octubre.

4. En fecha 30 de octubre se llevó a cabo la reunión conciliatoria que la ley señala, reunión en la que no se llegó a un acuerdo conciliatorio, planteándose una segunda reunión en fecha 21 de noviembre de 2018.

5. En fecha 21 de noviembre de 2018, se llevó a cabo la segunda reunión conciliatoria en la que de nueva cuenta no se llegó a una conciliación por lo que con fundamento en el artículo 79, fracción II de la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México, se dio inicio al procedimiento de investigación que señala la ley.

6. Escrito de CARLOS MIGUEL HEINEMANN en su carácter de representante legal de la empresa LARM de México, S.A. de C.V. de fecha 5 de diciembre de 2018, presentado ante la oficialía de partes de este Consejo, que manifiesta: *que en primer término solicito sea declara improcedente la queja promovida por la C. [REDACTED] ya que como se ha manifestado mi representada en ningún momento ha discriminado a dicha peticionaria bajo ninguna circunstancia, ni en la forma que indica ni en ninguna otra.*

7. Escrito de fecha 5 de diciembre de 2018, presentado por la peticionaria [REDACTED] en el que se ofrecen pruebas con el objeto de ACREDITAR LA EXISTENCIA DE DIVERSAS ORDENES DE TRABAJO DADAS A LA SUSCRITA POR EL SR. CARLOS MIGUEL HEINEMANN y la SRA. COMO REPRESENTANTE DE LA EMPRESA LARM DE MÉXICO, S.A. DE C.V., Y ES NECESARIO RESALTAR QUE LAS DIRECCIONES DE CORREO ELECTRÓNICO MENCIONADAS CORRESPONDEN A UN NOMBRE DE DOMINIO DE LARM DE MÉXICO, S.A DE C.V.

8. Cabe señalar que ambas partes ofrecieron pruebas en sus escritos, por una parte la persona moral señalada como probable responsable ofreció lo siguiente:

I.- LA CONFESIONAL DE LA PETICIONARIA en la presente queja la C. [REDACTED] esta prueba se ofrece en relación con todos y cada uno de los puntos en controversia; ya que como se ha manifestado y ha quedado acreditado a dicha peticionaria en ningún momento se le ha discriminado bajo ninguna circunstancia, ni en la forma que indica ni por ningún motivo.



II.- LA INSPECCIÓN OCULAR IN SITU.- que deberá realizar en el domicilio de mi representada ubicado en Homero número 7425, despacho 7203, Colonia Los Morales Polanco, Sección Palmas, C.P. 71540, Alcaldía Migue/ Hidalgo, Ciudad de México; solicitando se comisione a quien corresponda e/ día y hora que este H. Consejo señale para su desahogo; para acreditar los siguientes extremos.

A.- Que en el domicilio de mi representada LARM DE MEXICO, S.A. DE C V., cuenta con letreros de señalización que indican lo siguiente: "EN ESTE ESTABLECIMIENTO NO SE DISCRIMINA A NINGUNA PERSONA POR MOTIVO DE SEXO, RAZA, RELIGIÓN, CONDICIÓN FÍSICA O SOCIOECONÓMICA, NI POR NINGÚN OTRO MOTIVO"

Mientras que la peticionaria ofreció como pruebas:

I.- LA CONFESIONAL DEL SR CARLOS MIGUEL HEINEMANN en forma personalísima y no por conducto de abogado no representante legal alguno, quien deberá comparecer a absolver posiciones el día y hora que esta autoridad se sirva señalar para tal efecto y al tenor de pliego de posiciones que se exhibirá en sobre cerrado antes de la fecha de su comparecencia, citando y aperciendo al absolvente que en caso de no comparecer sin justa causa se le tendrá por fictamente confeso de las posiciones que resulten calificadas de legales, debiendo quedar obligado el absolvente a declarar bajo protesta de decir verdad, pues atentamente y desde este momento así se pide.

II.- LA TESTIMONIAL DE LAS CC. FANNY ALICIA PACHECO y LUCIA VILLA KAMEL, quienes respectivamente tienen su domicilio en Calle Leonardo Da Vinci 49 12, Fraccionamiento La Toscana, Lerma, Estado de México y Horacio 7605, departamento 807, Alcaldía Miguel Hidalgo, C.P. 77560.

III.- LA DOCUMENTAL PRIVADA consistente en el texto de diversas comunicaciones entre el SR. CARLOS MIGUEL HEINEMANN y la suscrita, enviados de la dirección del correo electrónico del SR. Heinemann a la dirección del correo electrónico de la suscrita, que respectivamente son:

IV.- En caso de ser objeto esta pruebas se ofrece su perfeccionamiento mediante el informe que se sirva rendir la respectiva autoridad federal en materia de comunicaciones a efecto de corroborar la autenticidad íntegra de los textos de correo electrónico que exhibo, enviando a dicha autoridad copia íntegra de estas documentales, para que conteste 1. Si coinciden en todas y cada una de sus partes los mensajes de texto que se envían. 2. Los métodos técnico científicos utilizados para la recabación de informe.

CON ESTA PRUEBA SE ACREDITA LA EXISTENCIA DE DIVERSAS ORDENES DE TRABAJO DADAS A LA SUSCRITA POR EL SR. CARLOS MIGUEL HEINEMANN y la SRA. COMO REPRESENTANTE DE LA EMPRESA LARM DE MÉXICO, S.A. DE C. V., Y ES NECESARIO RESALTAR QUE LAS DIRECCIONES DE CORREO ELECTRÓNICO MENCIONADAS CORRESPONDEN A UN NOMBRE DE DOMINIO DE LARM DE MÉXICO, S.A DE C.V, como se puede apreciar.

V.- LA DOCUMENTAL PÚBLICA consistente en NOTAS MEDICAS DEL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL en la que consta las condiciones óptimas de la suscrita en contraposición a la discriminación de que hizo víctima a la suscrita el SR. CARLOS MIGUEL HEINEMANN.

VI.- LA DOCUMENTAL PRIVADA CONSISTENTE EN DOS FOTOGRAFÍAS EN UNA DE LAS cuales aparece la suscrita con e/ SR. CARLOS MIGUEL HEINEMANN CON MOTIVO DE ACTIVIDADES DE TRABAJO EN LA EMPRESA LARM DE MÉXICO, S.A. DE C. V.



*TODAS ESTAS PRUEBAS SON PARA ACREDITAR M/S AFIRMACIONES VERTIDAS EN M/
PETICIÓN Y EN LA AUDIENCIA CONCILIATORIA ANTE ESTA AUTORIDAD.*

9. En acuerdo de fecha 18 de diciembre de 2018, este Consejo resolvió no admitir las pruebas ofrecidas por los siguientes motivos. Ninguna de las partes niega la existencia de una relación entre las mismas y parte total de sus argumentos pretende demostrar o desacreditar la existencia de una relación laboral. Si bien este Consejo considera fundamental la determinación sobre la existencia o no de una relación laboral entre las partes a efecto de determinar sobre un posible derecho violentado, eso corresponde resolver a la autoridad laboral, toda vez que este es el ente Constitucionalmente facultado para tal efecto.

IV. FUNDAMENTO JURÍDICO

10. 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*:

5

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

11. 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

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.



internacional, entre los que destacan:

12. 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.

13. 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.

6

V. CONSIDERACIONES

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

“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

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.



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.”

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.**

7

15. Es importante destacar que el caso que nos ocupa, existe una hipótesis de investigación derivada de una probable afectación al derecho al trabajo derivado de una condición de salud y la edad de la peticionaria [REDACTED].

16. 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.

VI. ANÁLISIS DEL CASO

17. 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.

Los distintos elementos de prueba se encuentran enumerados en el capítulo “Tramite del Expediente y Evidencias” del presente documento.

VI.1. 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.

Respecto al análisis de los elementos de la discriminación, se estudiará en primer término los posibles motivos de discriminación entendiendo estos como la edad y a condición de salud de la peticionaria. Tanto la edad como la condición de salud son categorías sospechosas de motivar actos discriminatorios tal y como lo determina la Suprema Corte de la Nación en el criterio que continuación se transcribe:



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 detener 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.

En ese orden de ideas, se puede corroborar que la hipótesis de investigación se centra en 2 motivos prohibidos por la ley para ser la causa de una afectación a un derecho.

8

VI.2. 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 segundo término se debe estudiar si existe un trato diferenciado injustificado. Con relación a este punto, la peticionaria en su solicitud inicial manifiesta lo siguiente:

"a partir del mes de agosto de 2018 el Director General Carlos Miguel Heinemann Frolich comenzó a decirle que ha cambiado en los últimos años, que su voz ya no es la misma y que su letra ya no es legible, que lo mejor era que ya no le darían el servicio de búsqueda de casas ya que sería un peligro para los clientes, pero que le daría otro tipo de servicios, tales como departures (salidas), hecho que aceptó, pero a partir del mes de agosto del año en curso ya no le dio ningún servicio, tampoco la ha convocado a las reuniones mensuales, por lo que le ha solicitado vía mensaje de texto al director general el motivo por el cual ya no está siendo contemplada para desempeñar sus actividades laborales, recibiendo como respuesta que ya no era millennials, que la empresa quiere trabajar con gente joven, que él y ella ya estaban fuera del contexto laboral, él con 68 y ella con 77 ya hacían la gran diferencia, haciendo alusión a su edad, y que por tal motivo ya no podía continuar laborando."

Como se puede observar la peticionaria manifiesta que a partir del mes de agosto de 2018 los trabajos asignados por Larm de México, S.A. de C.V. disminuyen y que ya no se le asignan, además, refiere que no es convocada a reuniones mensuales y que se le ha dado un trato diferenciado debido a su edad.



VI.3. El resultado de dicha conducta es la limitación, negación o el impedimento de los derechos fundamentales de la persona.

Por último es indispensable establecer si existe un derecho vulnerado en los hechos que se analizan, este punto resulta trascendental en el presente análisis toda vez que la argumentación de Larm de México, S.A... De C.V. señala que no existe una relación laboral entre las partes que legitime a la peticionaria a exigir un derecho. En ese orden de ideas, este Consejo no es la autoridad competente para determinar qué tipo de relación existía entre las partes, toda vez que esa es facultad exclusiva de las autoridades laborales. Sin embargo, como ya se ha mencionado, independientemente del tipo de relación existente entre las partes, ha quedado establecido que hubo una serie de trabajos que la peticionaria realizó para la empresa Larm de México, S.A. de C.V, por los que recibía una remuneración y que tuvieron su fin en el mes de agosto de 2018, sin que la empresa haya acreditado que de cese de dichos trabajos se deba a que efectivamente En ese orden de ideas es que este Consejo se encuentra obligado a considerar la presunción reforzada existente a favor de las víctimas, que como ya se mencionó exige una carga argumentativa y probatoria mayor a cargo de quien es señalada como responsable, que justifique de manera razonable y suficiente ante autoridad competente que la **presunción de la vulneración** del derecho a la no discriminación, no es tal; es decir, que la separación de sus funciones no obedece a la edad o condición de salud de la peticionaria, lo cual sería abiertamente inconstitucional.

VII. CONCLUSIONES

9

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 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. De los elementos de pruebas y consideraciones vertidas en la presente resolución se puede determinar que existe una conducta discriminatoria en contra de [REDACTED] derivada de un cese de su actividad laboral derivada de su de salud y edad afectando con ello u derechos, mismos cuya naturaleza laboral determinará la autoridad competente pero que se puede considerar por este consejo como su medio de subsistencia y el derecho de realizar un trabajo digno remunerado.

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.- Larm de México, S.A. de C.V. debe implementar un programa de capacitación y sensibilización con contenidos temáticos en materia de derechos humanos, igualdad y no discriminación. Para tal efecto se brindan los datos de contacto del Instituto Nelson Mandela 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 del Distrito Federal.

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 peticionarias, para que, de así considerarlo, se le asista ante las instancias legales que en su caso opten por acudir, asimismo el trámite del presente expediente de Queja queda concluido.

En este orden de ideas, en mi carácter de Coordinador de Atención y Capacitación del Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México, personalidad que tengo debidamente acreditada bajo el nombramiento de fecha 1 de marzo de 2017, otorgado por la C. Jacqueline L'Hoist Tapia, entonces Presidenta del Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México, con las facultades derivadas del artículo 71 fracciones I y XI, y en términos del artículo 22, fracciones II, III, VI y VIII del Estatuto Orgánico del Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México, se procede a concluir el presente asunto por la emisión de una Opinión Jurídica, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 22, fracciones I, II y III, y 95, fracción VI del Estatuto Orgánico del Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México, y 37, fracción XXIII, y 54 de la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación del Distrito Federal respecto a los hechos imputados a Larm de México, S.A. de C.V.

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

10

ATENTAMENTE


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



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