



GOBIERNO DE LA  
CIUDAD DE MÉXICO

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



2023  
AÑO DE  
**Francisco**  
**VILLA**  
EL REVOLUCIONARIO DEL PUEBLO



**OPINIÓN JURÍDICA**  
**COPRED/OJ/04/2023**

**Expediente:** COPRED/CayE/Q-261-2019

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

**Persona señalada como responsable a quien se atribuye el acto discriminatorio:**

Servicios Administrativos Lava, S.A. de C.V.

**Motivo de discriminación:** Condición de salud.

En la Ciudad de México, a 12 de mayo de 2023, el Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México emite la siguiente:

**OPINIÓN JURÍDICA**

A través de la cual se resuelve el expediente de queja **COPRED/CayE/Q-261-2019**, que se inició por hechos presuntamente constitutivos de actos de discriminación, promovida por la C. ██████████, en contra de las personas morales Servicios Administrativos Lava, S.A. de C.V.,

**I. HECHOS Y TRÁMITE DE LA QUEJA**

1. Mediante comparecencia de fecha 06 de noviembre de 2019, la C. ██████████ hizo de conocimiento del Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México (en adelante COPRED o Consejo), los hechos siguientes:

*El 2 de julio de 2007 comencé una relación laboral con la empresa Servicios Administrativos Lava, S.A. de C.V., desempeñando el puesto en un primer momento como auxiliar administrativo de tesorería, en donde tenía como jefe inmediato a Santiago Ríos, quien fungía como gerente de tesorería y quien estaba contratado por la persona moral Administradora de Personal de Centros Comerciales, S.A. de C.V., ambas compañías prestan sus servicios para la empresa Inmuebles Carso, S.A. de C.V., y mis funciones las realizaba dentro de dicha empresa, la cual se ubicaba dentro del corporativo Plaza Carso.*



*Durante el tiempo que presté mis servicios en la empresa Servicios Administrativos Lava, S.A. de C.V., tuve diversos ascensos, ocupando como último cargo el de Subgerente de Tesorería, y teniendo como jefe inmediato al mismo C. Santiago Ríos, quien actualmente ocupa el puesto de Subdirector de Tesorería.*

*El 10 de diciembre de 2018 me fue diagnosticado cáncer de mama (triple negativo fase II), por lo que en la misma fecha hice del conocimiento de manera personal a mi jefe Santiago Ríos sobre mi condición de salud, quien únicamente me indicó "como quieres que lo manejemos", a lo que yo le contesté que lo platicaría con el director de administración y finanzas para que estuviera enterado de que tomaría tratamiento y que por tal motivo me tendría que ausentar. Al día siguiente, me presenté con el contador Armando Ibáñez Vázquez, Director de Administración y le comenté la situación por la cual estaba atravesando y que necesitaba su autorización para atenderme, al respecto, me proporcionó los permisos correspondientes y acordamos que los días que me ausentaría se tomarían a cuenta de días de vacaciones, por lo que tomé mi periodo vacacional a partir del 11 de diciembre de 2018 el cual concluyó el 15 de mayo de 2019, no obstante, el Instituto Mexicano del Seguro Social me otorgó una incapacidad a partir del 16 de mayo y culminó el 11 de agosto de 2019.*

*El 12 de agosto de 2019 me presenté a mi fuente de trabajo y mi jefe me mandó a llamar a su oficina y me dijo "no pienses que porque regreses, voy a cambiar mi organización de equipo de trabajo", "un jefe de área no deja descubierto a su personal", dándome a entender que por mi condición de salud no podía descuidar mi trabajo y mis funciones, no tomando en consideración que el tratamiento de una persona con cáncer es sumamente cansado. A partir de que regresé de mi incapacidad, las funciones que yo realizaba en mi puesto de Subgerente de Tesorería, no me incluía a las reuniones de trabajo, no me tomaba en cuenta para la toma de decisiones, me comenzó a excluir de muchas actividades de la empresa, incluso en una ocasión me dijo que ya no me quería dentro del equipo, que me cambiaría de área como analista de facturación, que le diera las gracias de que no me estaba recibiendo con un cheque de finiquito en recursos humanos, que eso era lo más que me podía ayudar.*

*El 31 de octubre de 2019, mi jefe Santiago Ríos me mandó a llamar a su oficina, una vez que acudí me indicó que él era el portador de malas noticias, ya que por recorte de personal tenía que pasar a recursos humanos por mi cheque de liquidación, en donde quería que firmara una renuncia voluntaria, la cual no firmé, pero le cuestioné el por qué se había tomado la decisión de despedirme, pero la respuesta que recibí fue que no quería ahondar más en el tema, que la decisión ya estaba tomada, por lo que a partir de esa fecha quedé despedida de manera injustificada.*

*Por lo anteriormente expuesto, solicito la intervención de este Consejo ya que considero que sufrí un acto de discriminación por mi condición de salud, ya que al despedirme se vio vulnerado mi derecho al trabajo y a la no discriminación.*

*Finalmente, deseo manifestar que la empresa Servicios Administrativos Lava, S.A. de C.V. me entregó un pago económico por concepto de finiquito, el cual si acepté y firmé un documento*





*de terminación de la relación de trabajo, no obstante, deseo dejar un precedente con el inicio de un procedimiento de queja ante este organismo protector del derecho a la no discriminación, ya que considero que este tipo de actos no se pueden repetir con cualquier otra persona trabajadora, por lo que solicito se citen a las tres empresas involucradas, ya que el despido me generó un daño moral, psicológico y económico, ya que debo continuar con mi tratamiento, y tal situación me deja en estado de indefensión y vulnerabilidad.*

2. Los hechos expuestos por la peticionaria fueron calificados como presuntos actos discriminatorios, atribuidos a la empresa Servicios Administrativos Lava, S.A. de C.V., dando lugar al expediente de queja **COPRED/CAyE/Q-261-2019**, motivo por el cual este Consejo inició el trámite correspondiente y efectuó, entre otras, las actuaciones que se listan a continuación:

3. Con fecha 21 de noviembre de 2019, mediante los oficios COPRED/CAyE/SAJ/829/2019, COPRED/CAyE/SAJ/830/2019, y COPRED/CAyE/SAJ/831/2019, se notificó el inicio del expediente de queja COPRED/CAyE/Q-261-2019, a Servicios Administrativos Lava, S.A. de C.V., Administradora de Personal de Centros Comerciales, S.A. de C.V., y a Inmuebles Carso, S.A. de C.V., respectivamente.

De la misma forma, se indicó a las presuntas responsables que, como parte del procedimiento, este organismo 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.

4. El día 26 de noviembre de 2019 tuvo verificativo la audiencia de conciliación en este Consejo, a la cual comparecieron la peticionaria [REDACTED]; Claudia Gabriela Pérez Gutiérrez, apoderada legal de Administradora de Personal de Centros Comerciales, S.A. de C.V.; Marina Galicia Elizalde, apoderada legal de Inmuebles Carso, S.A. de C.V., y Ana Lilia Rodríguez Monroy, en representación de Servicios Administrativos Lava, S.A. de C.V., en la que se acordó llevar a cabo otra reunión.

5. El 11 de diciembre de 2019, en seguimiento al procedimiento conciliatorio, se llevó a cabo la segunda reunión; sin embargo, no existieron condiciones para llegar a un acuerdo conciliatorio, por lo que este Consejo, en la misma fecha, inició el procedimiento de investigación, requiriéndole a las personas apoderadas legales de las empresas involucradas, un informe por escrito respecto de los hechos motivo de la queja.

6. En la misma fecha, mediante escrito, el representante legal de Servicios Administrativos Lava, S.A. de C.V., manifestó lo siguiente:

*Es cierto que la Peticionaria fue trabajadora de mi representada, sin embargo, con fecha 31 de octubre del 2019 se le separó de su trabajo por cuestiones meramente laborales específicamente por una reestructura y le fueron pagadas y liquidadas las prestaciones que conforme a la ley de la materia le correspondían, exhibiendo para acreditar lo anterior el original del finiquito y anexos que se exhiben para que sean cotejadas con la copia que en*



*este acto se exhibe a efecto de que sea devuelto el original del documento; documentos con los cuales se desprende que la Peticionaria la firmó de manera voluntaria asentando en el mismo que: por lo que sirva la presente como formal recibo de finiquito, no reservándose en tal virtud, acción o derecho alguno en contra de SERVICIOS ADMINISTRATIVOS LAVA, S.A. DE C.V.; así mismo en dichos documentos, la hoy peticionaria firmó de conformidad su manifestación referente a: Recibo de conformidad las cantidades descritas y extendiendo el más amplio finiquito que en derecho proceda, en virtud de que con el pago de las cantidades y conceptos que se desprenden del mismo, no existe cantidad alguna susceptible de pago, por lo que recibo las mismas a mi más entera satisfacción por no existir renuncia de derechos, dando por terminada de manera voluntaria e irrevocable la relación de trabajo que me unió con mi único y exclusivo patrón SERVICIOS ADMINISTRATIVOS LAVA, S.A. DE C. V., por lo que no me reservo acción o derecho alguno que ejercitar con posterioridad en contra de quien fuera mi patrón (...); reservándome el derecho de aportar otros medios de prueba al presente procedimiento para el momento procesal oportuno.*

*Se niega que la peticionaria haya sido víctima de presuntos actos de discriminación, pues mi representada SERVICIOS ADMINISTRATIVOS LAVA, S.A. DE C.V., no hace discriminación de persona alguna en relación con su sexo, preferencia sexual, creencias religiosas, condición de salud, enfermedades, creencias políticas, etc.*

*Como se ha expuesto hasta ahora, la peticionaria fue liquidada y rescindida por cuestiones meramente laborales, para lo cual ésta firmó y tuvo por rescindida la relación laboral que la vinculaba con mi representada, sin embargo, es claro y evidente que a pesar de lo anterior la Peticionaria pretende usar las funciones de este Consejo para obtener un lucro indebido por parte de mi representada.*

*Ahora bien, en aras de coadyuvar a las tareas de este Consejo, y tomando en consideración que la peticionaria refiere haber sentido discriminación por parte de sus superiores, mi representada propone que éstos tomen un curso de sensibilización que imparte este Consejo; sin que conlleve la aceptación de los hechos y actos que narra la peticionaria como presuntamente discriminatorios.*

*Se manifiesta la oposición de mi representada en cuanto a la propuesta conciliatoria expuesta por la peticionaria consistente en la cuantificación del daño ocasionado, pues se reitera que son falsos los hechos que la peticionaria refiere que son como discriminatorios, propuesta de la que se desprende que la peticionaria pretende utilizar a este Consejo para hostigar a mi representada y obtener indebidamente un lucro indebido.*

7. Por su parte, la representante legal de Inmuebles Carso, S.A. de C.V., manifestó, mediante escrito, lo siguiente:

*Celebrada que fue la primera sesión de conciliación, y en atención a lo manifestado en ella por la peticionaria, reitero la solicitud de mi representada a efecto de que sea deslindada del presente procedimiento, ello en atención a que no existe vínculo alguno entre la peticionaria*





*y mi representada INMUEBLES CARSO, S.A. DE C.V., por lo que ésta no debe de ser considerada como parte en el presente asunto.*

8. De la misma manera, la moral Administradora de Personal de Centros Comerciales, S.A. de C.V., a través de su representante legal realizó las siguientes manifestaciones:

*Celebrada que fue la primera sesión de conciliación, y en atención a lo manifestado en ella por la peticionaria, reitero la solicitud de mi representada a efecto de que se le deslinde del presente procedimiento, ello en atención a que no existe vínculo alguno entre [REDACTED] y mí representada ADMINISTRADORA DE PERSONAL DE CENTROS COMERCIALES, S.A. DE C.V., por lo que ésta no puede ser considerada como como parte el presente asunto.*

9. El 23 de diciembre de 2019, el C. Armando Ibáñez Vázquez, apoderado legal de Servicios Administrativos Lava, S.A. de C.V., rindió su informe, realizando sustancialmente las siguientes manifestaciones:

[...]

*En cuanto a que desde el pasado 2 de julio de 2007 comencé una relación laboral con la empresa SERVICIOS ADMINISTRATIVOS LAVA, S.A. DE C. V., es cierto, para tal efecto exhibo como Anexo A, el original del contrato de prestación de Servicios celebrado entre mi representada y la hoy Peticionaria, el cual se exhibe en original y copia simple para que previo cotejo sea devuelto.*

*En cuanto a que ambas compañías prestaban sus servicios para la empresa Inmuebles Carso, S.A. de C. V. y mis funciones las realizaba dentro de dicha empresa, la cual se ubica dentro del corporativo Plaza Carso es falso.*

*Al respecto se aclara que las empresas Servicios Administrativos Lava, S.A. de C.V., Administradora de Personal de Centros Comerciales, S.A. de C.V. e Inmuebles Carso, S.A. de C.V., no tienen un contrato de prestación de servicios entre sí y tampoco mantienen una relación comercial de ninguna índole.*

*Así mismo se aclara que mi representada tiene su domicilio ubicado en Avenida Paseo de las Palmas número 781, piso 3, colonia Lomas de Chapultepec, III Sección, Alcaldía Miguel Hidalgo, Ciudad de México, México inmueble en el que se encuentran otras tantas empresas y que es del conocimiento de mi representada que el inmueble no es propiedad de la moral Inmuebles Carso, S.A. de C.V.*

*En cuanto a que tuve diversos ascensos, ocupando como último cargo el de subgerente de Tesorería es cierto.*



*En cuanto a que el 10 de diciembre de 2018 me fue diagnosticado cáncer de mama (triple negativo fase II) al no ser un hecho propio de mi representada ni se afirma ni se niega.*

*En cuando a que me presenté con el director de Administración y le comenté la situación por la cual estaba (...) acordamos que los días que me ausentaría se tomarían a cuenta de días de vacaciones, por lo que tomé mi periodo vacacional a partir del 11 de diciembre de 2018 el cual concluyó el 15 de mayo de 2019, no obstante, el Instituto Mexicano del Seguro Social me otorgó una incapacidad a partir del 16 de mayo y culminó el 11 de agosto de 2019 es cierto.*

*Aquí cabe recalcar que mi representada apoyó a la hoy Peticionaria a efecto de que el tiempo en que estaría ausente atendiendo sus cuestiones de salud, dicho periodo fuera tomado a cuenta del período vacacional y que en ningún momento mi representada ha realizado actos de discriminación en contra de la hoy peticionaria de ninguna índole.*

*Así mismo, se le otorgó de manera excepcional un préstamo por la cantidad de \$200,000.00 (doscientos mil pesos 00/100 M.N.) para poder subsanar gastos médicos no previstos, con la salvedad que sería liquidado al final de 2019, con su recurso de fin de año.*

*En cuanto a lo narrado en el párrafo subsecuente por la peticiona por falso se niega, lo cierto es que, a la fecha de su reincorporación a labores en las oficinas de mi representada, la hoy quejosa siguió percibiendo el salario que venía recibiendo desde antes de ausentarse de sus funciones laborales, que no fue excluida del grupo de trabajo y que siempre recibió un trato digno por parte de mi representada.*

*En cuanto a lo narrado en el último párrafo de hechos por parte de la hoy Peticionaria, por falso se niega, lo cierto es que el pasado 31 de octubre del año en curso, la peticionaria firmó de manera voluntaria el término de la relación laboral, el cual fue a razón de la reestructura por la que desde principios del año 2019 atraviesa la empresa. — Adjunto para el caso el Anexo 1 consistente en la carta de despido justificado, finiquito y constancias de recibo de las cantidades que por derecho le correspondían, las cuales se exhiben en copia simple, el cual fue exhibido en original y copia para su cotejo en la segunda sesión de conciliación celebrada en el presente Procedimiento- de dicho documento es importante resaltar lo siguiente:*

*Con esta fecha la empresa da por terminada la Relación Laboral por reestructura y con esto concluye la C. [REDACTED] la relación con SERVICIOS ADMINISTRATIVOS LAVA, S.A. DE C.V. que sostuvo por el periodo comprendido del 02 DE JULIO DE 2007 al 31 DE OCTUBRE DE 2019 ocupando el puesto de SUBGERENTE de TESORERÍA.*

*Se recalca que el término de la relación laboral obedeció a temas de reestructura, por lo que durante el transcurso de hasta ese entonces del año 2019 se habían llevado a cabo 15 despidos por parte de mi representada, lo cual acredito con copia simple de las bajas de los trabajadores, documentos los cuales acompaño como Anexo 2.*





[...]

Ahora bien, por otra parte, se aprecia que la hoy Peticionaria firmó de conformidad dicho despido y emisión de finiquito, así como las cantidades que le fueron entregadas para dicha situación.

En dicho documento la hoy Peticionaria reconoció lo siguiente:

*Durante su permanencia dentro de la empresa no quedó ninguna cantidad pendiente de pago o compensación por salarios, horas extras, vacaciones, séptimos días, riesgos profesionales y en general por ningún concepto que pudiera derivarse de la Ley Federal de Trabajo en vigor, por lo que sirva la presente como formal recibo de finiquito, no reservándose en tal virtud, acción o derecho alguno en contra de SERVICIOS ADMINISTRATIVOS LAVA, S.A. DE C.V., por lo anteriormente manifestado.*

*Esto es, no se reservó acción o derecho alguno en contra de mi representada, por lo que accionar el presente procedimiento de Queja ante este Instituto es contrario a lo reconocido y firmado por la hoy Peticionaria.*

*Recibo de conformidad las cantidades descritas y extendiendo el más amplio y eficaz finiquito que en derecho proceda, en virtud de que con el pago de las cantidades y conceptos que se desprenden del mismo, no existe cantidad alguna susceptible de pago, por lo que recibo las mismas a mi más entera satisfacción por no existir renuncia de derechos, dando por terminada de manera voluntaria e Irrevocable la relación de trabajo que me unió con mi único y exclusivo patrón SERVICIOS ADMINISTRATIVOS LAVA, SA DE CV, por lo que no me reservo acción o derecho alguno qua ejercitar con posterioridad en contra de quien fuera rol patrón. \$144,435.28 (CIENTO CUARENTA Y CUATRO MIL CUATROCIENTOS TREINTA Y CINCO PESOS 28/100).*

*Recibió de conformidad las cantidades descritas y extendió el más amplio y eficaz finiquito que en derecho pròceda, así mismo reconoció como su único y exclusivo patrón a Servicios Administrativos Lava, S.A. de C.V., no reservándose acción o derecho alguno que ejercitar con posterioridad en contra de quien fuera su patrón.*

*De las pretensiones sugeridas por la peticionaria, se aprecia que pretende una cantidad económica, la cual deviene en un lucro que pretende obtener a través de este Consejo, para lo cual ha instado la presente Queja fundándola en situación falsas, pues lo cierto es que mi representada trató con humanismo y dignidad a la hoy peticionaria, que no redujo sus percepciones económicas y que si bien existió un despido, este fue por la reestructura por la que ha atravesado durante todo el año 2019 mi representada.*

*Así mismo se exhibe, copia simple del correo de despedida que la hoy Peticionaria suscribió el día de su desincorporación a cierto personal de trabajo, en el cual existe el indicio de que la peticionaria lanzó una cordial despedida al personal de trabajo y que en ningún momento*



*de su narración se aprecia desprecio por mi representada o su personal, lo que hace presumir que la peticionaria quedó en buenos términos al momento de su despido.*

*Para fortalecer los hasta aquí narrado se ofrecen como pruebas:*

*1. DOCUMENTAL PRIVADA, consistente en la carta de finiquito y anexos de fecha 31 de octubre de 2019. Documentos que se exhiben en copia simple pero que se recalca que fueron exhibidos en su original para cotejo en la segunda sesión de conciliación ventilada en el presente procedimiento.*

*Relaciono esta prueba con todos los hechos de la queja y su contestación, se ofrece para acreditar la aceptación de la indemnización y desincorporación de la hoy Peticionaria para con mi representada, así como que dicha desincorporación obedeció a temas meramente de reestructura en la empresa.*

*2. DOCUMENTAL PÚBLICA consistente en las 15 constancias de baja realizadas ante el IMSS, dentro de la cual se encuentra la de la hoy peticionaria.*

*Relaciono esta prueba con todos los hechos de la queja y su contestación, se ofrece para acreditar que debido a la reestructura por la que desde inicios del año 2019 ha atravesado mi representada, han existido diversas bajas de los integrantes de la empresa.*

*3. DOCUMENTAL PRIVADA, consistente en el correo de fecha 31 de octubre de 2019, elaborado por la hoy peticionaria.*

*Relaciono esta prueba con todos los hechos de la queja y su contestación, y se ofrece para acreditar que la hoy peticionaria terminó en buenos términos la relación laboral que la vinculaba con mi representada y que del mismo no se desprende algún comentario que pudiera presumir que el término de la relación laboral se debió a temas de discriminación como ahora lo pretende exponer.*

*4. DOCUMENTAL PRIVADA, consistente en el contrato individual de trabajo celebrado entre mi representada y la hoy Peticionaria.*

*Relaciono esta prueba con todos los hechos de la queja y su contestación, y se ofrece para acreditar que es exclusivamente con mi representada que existe relación jurídica-contractual y la hoy peticionaria.*

*5. LA PRESUNCIONAL LEGAL Y HUMANA, consistente en la consecuencia lógica, natural y jurídica de hechos conocidos y probados al momento de hacer la deducción respectiva en el presente procedimiento y en todo lo que favorezca a mi representada.*

*6. LA INSTRUMENTAL DE ACTUACIONES. Que constituya las constancias que obran en el sumario del presente y todo lo que favorezca los intereses de mi representada.*





10. El 23 de diciembre de 2019, la C. Marina Galicia Elizalde, representante legal de Inmuebles Carso, S.A. de C.V., rindió su informe, realizando las siguientes manifestaciones:

*En cuanto a que desde el pasado 2 de julio de 2007 comencé una relación laboral con la empresa SERVICIOS ADMINISTRATIVOS LAVA, S.A. DE C.V. al no ser un hecho propio de mi representada ni se afirma ni se niega.*

*En cuanto a que ambas compañías prestaban sus servicios para la empresa Inmuebles Carso, S.A. de C.V. y mis funciones las realizaba dentro de dicha empresa, la cual se ubica dentro del corporativo Plaza Carso es falso.*

*Las empresas Servicios Administrativos Lava, S.A. de C.V. y la empresa Inmuebles Carso, S.A. de C.V. no tienen un contrato de prestación de servicios entre sí y tampoco mantienen una relación comercial de ninguna índole, mi representada tiene su domicilio ubicado en Avenida Paseo de las Palmas número 781, Piso 3, colonia Lomas de Chapultepec III, Sección, Alcaldía Miguel Hidalgo, Ciudad de México, inmueble en el que se encuentran otras tantas empresas, entre ellas Servicios Administrativos Lava, S.A. de C.V.*

*En cuanto a que tuve diversos ascensos, ocupando como último cargo el de Subgerente de Tesorería al no ser un hecho propio de mi representada ni se afirma ni se niega.*

*En cuanto a que el 10 de diciembre de 2018 me fue diagnosticado cáncer de mama (triple negativo fase II) al no ser un hecho propio de mi representada ni se afirma ni se niega.*

*En cuando a que me presenté con el Director de Administración y le comenté la situación por la cual estaba (...) acordamos que los días que me ausentaría se tomarían a cuenta de días de vacaciones, por lo que tomé mi periodo vacacional a partir del 11 de diciembre de 2018 el cual concluyó el 15 de mayo de 2019, no obstante, el Instituto Mexicano del Seguro Social me otorgó una incapacidad a partir del 16 de mayo y culminó el 11 de agosto de 2019 al no ser un hecho propio de mi representada ni se afirma ni se niega.*

*En cuanto a lo narrado en el párrafo subsecuente por la peticiona al no ser un hecho propio de mi representada ni se afirma ni se niega.*

*En cuanto a lo narrado en el último párrafo de hechos por parte de la hoy Peticionaria, al no ser un hecho propio de mi representada ni se afirma ni se niega.*

*Hasta aquí cabe recalcar que no existe relación jurídica de ninguna entre la accionante y mi representada por lo que deberá de deslindarse a mi representada del presente procedimiento de Queja.*



11. Con fecha 23 de diciembre de 2019, la C. Claudia Gabriela Pérez Gutiérrez, representante legal de la moral Administradora de Personal de Centros Comerciales, S.A. de C.V., rindió su informe en el que expuso lo siguiente:

*En cuanto a que desde el pasado 2 de julio de 2007 comencé una relación laboral con la empresa SERVICIOS ADMINISTRATIVOS LAVA, S.A. DE C.V. al no ser un hecho propio de mi representada ni se afirma ni se niega.*

*En cuanto a que ambas compañías prestaban sus servicios para la empresa Inmuebles Carso, S.A. de C.V. y mis funciones las realizaba dentro de dicha empresa, la cual se ubica dentro del corporativo Plaza Carso es falso.*

*Las empresas Servicios Administrativos Lava, S.A. de C.V. y la empresa Administradora de Centros Comerciales, S.A. DE C.V. no tienen un contrato de prestación de servicios entre sí y tampoco mantienen una relación comercial de ninguna índole, mi representada tiene su domicilio ubicado en Avenida Paseo de las Palmas número 781, Piso 3, colonia Lomas de Chapultepec III, Sección, Alcaldía Miguel Hidalgo, Ciudad de México, inmueble en el que se encuentran otras tantas empresas, entre ellas Servicios Administrativos Lava, S.A. de C.V.*

*En cuanto a que tuve diversos ascensos, ocupando como último cargo el de Subgerente de Tesorería al no ser un hecho propio de mi representada ni se afirma ni se niega.*

*En cuanto a que el 10 de diciembre de 2018 me fue diagnosticado cáncer de mama (triple negativo fase II) al no ser un hecho propio de mi representada ni se afirma ni se niega.*

*En cuando a que me presenté con el Director de Administración y le comenté la situación por la cual estaba (...) acordamos que los días que me ausentaría se tomarían a cuenta de días de vacaciones, por lo que tomé mi periodo vacacional a partir del 11 de diciembre de 2018 el cual concluyó el 15 de mayo de 2019, no obstante, el Instituto Mexicano del Seguro Social me otorgó una incapacidad a partir del 16 de mayo y culminó el 11 de agosto de 2019 al no ser un hecho propio de mi representada ni se afirma ni se niega.*

*En cuanto a lo narrado en el párrafo subsecuente por la peticionaria al no ser un hecho propio de mi representada ni se afirma ni se niega.*

*En cuanto a lo narrado en el último párrafo de hechos por parte de hoy Peticionaria, al no ser un hecho propio de mi representada ni se afirma ni se niega.*

*Hasta aquí cabe recalcar que no existe relación jurídica de ninguna entre la accionante y mi representada por lo que deberá de deslindarse a mi representada del presente procedimiento de Queja.*





12. El día 29 de enero de 2020, la peticionaria [REDACTED] realizó manifestaciones en torno a las respuestas de las empresas Servicios Administrativos Lava, S.A. de C.V., Administradora de Personal de Centros Comerciales, S.A. de C.V., e Inmuebles Carso, S.A. de C.V., indicando lo siguiente:

*En respuesta a que ambas compañías prestaban sus servicios para la empresa INMUEBLES CARSO, S.A. DE C.V. y que mis funciones las realizaba dentro de dicha compañía, comento lo siguiente, que en enero del año 2011 inicia operaciones la empresa INMUEBLES CARSO, S.A. DE C.V. por lo que las empresas SERVICIOS ADMINISTRATIVOS LAVA, S.A. DE C.V. y ADMINISTRADORA DE PERSONAL DE CENTROS COMERCIALES, S.A. DE C.V. participan como outsourcing de personal para realizar actividades de acuerdo al giro de la empresa teniendo como Domicilio Fiscal CALLE LAGO ZURICH 245 PISO 20 COL. AMPLIACIÓN GRANADA (Corporativo Plaza Carso), y con fecha agosto 2017 cambia su domicilio fiscal a AV. PASEO DE LAS PALMAS 781 PISO 3 COL. LOMAS DE CHAPULTEPEC, por lo que el dicho de que prestábamos conjuntamente servicios administrativos a la mencionada empresa es cierto.*

*Asimismo, respecto a -que las empresas SERVICIOS ADMINISTRATIVOS LAVA, S.A. DE CV. y ADMINISTRADORA DE PERSONAL DE CENTROS COMERCIALES, S.A. DE C.V. no tienen un contrato de prestación de servicios entre sí y tampoco mantienen una relación comercial de ninguna índole- es FALSO, ya que la empresa SERVICIOS ADMINISTRATIVOS LAVA, S.A. DE C.V. le facturaba servicios administrativos a ADMINISTRADORA DE PERSONAL DE CENTROS COMERCIALES, S.A. DE C.V. , y que si no hay un contrato firmado entre ambas compañías es por la simple y sencilla razón de omisión , es importante mencionar que en el área de FINANZAS existe personal de ambas empresas como Tesorería, Contabilidad, Fiscal e Informática.*

*-En cuanto a que el 10 de diciembre de 2018 me fue diagnosticado CÁNCER DE MAMA TRIPLE NEGATIVO Fase II no es un hecho propio de la empresa y su respuesta es ni se afirma ni se niega- comento que efectivamente no es un hecho propio de la empresa, pero si concierne a la empresa ya que era el patrón y por consiguiente se hizo del conocimiento al Representante Legal de la empresa SERVICIOS ADMINISTRATIVOS LAVA, S.A. DE C.V. con un diagnóstico por escrito. (Anexo copia simple de dicho documento).*

*-En cuanto a lo narrado en el párrafo subsecuente por la peticionaria por falso se niega, lo cierto es que, a la fecha de su reincorporación a labores en las oficinas de mi representada, la hoy quejosa siguió percibiendo el salario que venía percibiendo desde antes de ausentarse de sus labores, que no fue excluida del grupo de trabajo y que siempre recibió un trato digno por parte de mi representada-. Que, de la fecha de reincorporación a la oficina de la empresa, efectivamente seguí percibiendo mi salario íntegro, es cierto.*

*Por otra parte, que no fui excluida del grupo de trabajo y que recibí un trato digno por parte de la empresa es falso, ya que efectivamente fui excluida desde el primer día de labores con saña y mala fe, es importante mencionar que desde el día 12 de agosto de 2019 el C. Santiago Ríos tomó una actitud prepotente, amenazante e intimidatoria, argumentando que le diera*



*gracias de que no me recibía con un cheque de Finiquito en Recursos Humanos, que el único lugar que me podía ofrecer era de Auxiliar de Facturación, de cuyas manifestaciones se percataron mis compañeros de trabajo.*

*No dejándome ingresar al área donde antes de la enfermedad era la titular responsable, al tiempo de excluirme de cualquier actividad propia de mis funciones que venía desempeñando como Subgerente de Tesorería, argumentando que por mi condición de enferma no las podía retomar.*

*Prohibiéndome asesorar a cualquier analista de Tesorería, llamándolos a su la oficina para informarles que yo ya no pertenecía a su equipo de trabajo y que quedaba prohibido que me consultaran cualquier tema.*

*Excluyéndome de cualquier reunión llamando a todo el personal excepto a mí, de tal hecho se puede corroborar con mis compañeros de trabajo, que a mi reingreso ya no se me proporcionaron mis herramientas de trabajo y mis claves de acceso para los sistemas internos y portales bancarios, ubicándome en el lugar que ocupaba el mensajero, y la clave de acceso a esa máquina era temporal.*

*Además de recibir agresiones psicológicas hacia mi persona, ya que el C. Santiago Ríos con el conocimiento de que no tenía cabello por el efecto del tratamiento de quimioterapias y que llevaba una peluca me comentó al entrar a su oficina con una sonrisa burlona "córtate el cabello que ya te ves muy greñuda" no dimensionando el daño psicológico que me causaba, diciéndome que era una mujer defectuosa y como es su costumbre y su forma de dirigirse hacia sus compañeros no importando que sea una mujer con palabras altisonantes en una ocasión que hubo un problema vial, llegué tarde y frente a todos mis compañeros me grito "YA NI LA CHINGAS" ya mejor regrésate, siendo que él iba llegando también. Cabe señalar que durante mi estancia en la empresa siempre fui objeto de hostigamiento por parte del C. Santiago Ríos, siempre amenazándome de correrme si no hacía lo que me pedía en cuestiones de trabajo, no importando los horarios y el agotamiento físico por la carga laboral, obligándome a quedarme después de mi horario de trabajo. Por lo que reitero mi dicho al inicio de mi queja ante este Consejo, y le pregunto al bufete de abogados asignados para la defensa del agresor si esto es un trato digno.*

*El día 31 de octubre de 2019 faltando 15 minutos antes de las 19:00 hrs, me llama el C. Santiago Ríos para informarme que era mi último día de labores en la empresa ya que por recorte de personal por reestructura me habían elegido a mí. Que pasara a Recursos Humanos a recoger mi cheque, por lo que le pedí que me permitiera recoger mis cosas no sin antes preguntarle el porqué de esa decisión, lo que no me quiso contestar y con su forma altanera y prepotente de conducirse me comentó que no quería ahondar en el tema, seguido a esto me dirigí al departamento de Recursos Humanos con el Contador Roberto Montealegre, el cual me dio una carta de renuncia voluntaria, de la cual no estuve de acuerdo, y le pedí una explicación justificable a mi despido, por lo que me comento que él no sabía nada, que la baja la había solicitado el C. Santiago Ríos y que solo seguía instrucciones*





*De que firmé de conformidad es cierto, de que en el finiquito cita en párrafo "por lo que no me reservo acción o derecho alguno en contra de SERVICIOS ADMINISTRATIVOS LAVA, S.A. DE C.V."*

*"De las pretensiones sugeridas por la peticionaria, se aprecia que pretende una cantidad económica, la cual deviene de un lucro que pretende obtener a través de este Consejo, para lo cual ha instado la presente queja fundándola en situaciones falsas". Reitero mi dicho y que es cierto que todo lo declarado al inicio de la queja. La petición económica que fue enviada en su momento, es importante mencionar que fue de común acuerdo con los representantes de las empresas involucradas que estuvieron presentes en la primera audiencia de conciliación, como posible reparación del daño. Si bien ese no es mi objetivo de la queja, sino que se erradique y se sancionen las conductas que tengan un contenido discriminatorio y reitero que no es mi intención lucrar de ninguna forma con mi caso en este H. Consejo.*

*Que la empresa me trató con humanismo y dignidad, es falso.*

*Concepto de Humanismo. -En el sentido amplio, significa valorar al ser humano, y la condición humana, doctrina que se basa en la integración de los valores humanos.*

*Concepto de Dignidad. - Cualidad del que se hace valer como persona, se comporta con responsabilidad, seriedad y respeto hacia sí mismo y hacia los demás y no deja que lo humillen y lo degradan.*

*...lo que hace presumir que la peticionaria quedó en buenos términos al momento de su despido-*

*Referente al correo del que hacen mención, efectivamente fue enviado a mis compañeros más estimados, pero están omitiendo un segundo correo que envié directamente al Representante Legal de ambas empresas C.P. ARMANDO IBAÑEZ VÁZQUEZ, en donde le expongo todo lo sucedido (el cual adjunto), ya que coincidentemente no se encontraba en la oficina.*

*Dando respuesta a cada uno de los párrafos citados en la contestación de la empresa, me dirijo al H. Consejo y al mismo tiempo al despacho de abogados que emitieron la contestación, para concluir y con todo el respeto que merecen, creo que sus argumentos están enfocados al término de relación laboral, y se está desviando la causa original de la queja, que es Discriminación por mi condición de Salud y a la Violencia de Género por parte del C. Santiago Ríos, que labora en la empresa ADMINISTRADORA DE PERSONAL DE CENTROS COMERCIALES, S.A. DE C.V., hacia mi persona, ya que desde la primera audiencia al Personal que representan a las empresas SERVICIOS ADMINISTRATIVOS LAVA, S.A. DE C.V., ADMINISTRADORA DE PERSONAL DE CENTROS COMERCIALES E INMUEBLES CARSO, S.A. DE C.V., se les mencionó claramente el por qué se les había requerido, puesto que el agresor el C. Santiago Ríos es empleado de la empresa ADMINISTRADORA DE PERSONAL DE CENTROS*



COMERCIALES, S.A. DE C.V. y que las agresiones verbales y psicológicas se dieron dentro de las instalaciones de INMUEBLES CARSO, S.A. DE C.V. (inmueble Rentado por la empresa ACOLMAN, S.A. DE C.V. perteneciente al grupo de empresas de INMUEBLES CARSO).

Que en NINGÚN momento se presentó la queja para discutir o cuestionar las vacaciones, el préstamo, el monto de la liquidación, y que consecuentemente omitan la causa principal que nos tiene en este proceso.

La Queja tiene como finalidad se dé a conocer que, en la empresa ADMINISTRADORA DE PERSONAL DE CENTROS COMERCIALES, S.A. DE C.V. y SERVICIOS ADMINISTRATIVOS LAVA, S.A. DE C.V. en conjunto se practica la DISCRIMINACIÓN y que se sancione a quien lo practica, en lugar de protegerlo, desviando la verdadera y principal causal

Por lo solicito se dé seguimiento a esta queja, ya que el C. Santiago Ríos no está figurando en ningún momento, siendo que es el personaje principal (Agresor) de este caso.

13. El 04 de diciembre de 2020, este Consejo puso el presente expediente de queja a disposición de las personas representantes legales de las empresas Servicios Administrativos Lava, S.A. de C.V., Inmuebles Carso, S.A. de C.V., y Administradora de Personal de Centros Comerciales, S.A. de C.V., para su consulta y, en su caso, proveyeran las pruebas y/o manifestaciones adicionales que estimaran necesarias.

14. Con fecha 3 de febrero de 2021, el representante legal de la moral Servicios Administrativos Lava, S.A. de C.V., realizó las siguientes manifestaciones:

- I. La empresa Servicios Administrativos Lava, S.A. de C.V., y la empresa Administradora de Personal de Centros Comerciales, S.A. de C.V., no tienen contrato de prestación de servicios, no son filiales ni subsidiarias entre sí, lo único cierto es que ambas empresas tienen su domicilio en Avenida Paseo de las Palmas número 781, colonia Lomas de Chapultepec III Sección, Alcaldía Miguel Hidalgo, C.P. 11000, Ciudad de México, México, inmueble en el que se encuentran otras tantas empresas, siendo todas ellas independientes entre sí.
- II. Que mi representada apoyó en todo momento a la peticionaria [REDACTED] a efecto de que atendiera sus problemas de salud, y en ningún momento se realizaron en su contra actos discriminatorios de ninguna índole.
- III. Que, a la fecha de su reincorporación a labores en las oficinas de mi representada, la hoy quejosa siguió percibiendo el salario que venía recibiendo desde antes de ausentarse de sus funciones laborales, que no fue excluida del grupo de trabajo y que siempre recibió un trato digno por parte de mi representada.





- IV. Que con fecha 31 de octubre del año en 2019, la peticionaria firmó de manera voluntaria el término de la relación laboral, el cual fue a razón de la reestructura por la que desde principios del año 2019 atraviesa la empresa. Constancias con las cuales mi representada acreditó su dicho y que forman parte del presente expediente, y las cuales fueron exhibidas en original y copia para su cotejo en la segunda sesión de conciliación celebrada en el presente Procedimiento, de dicho documento es importante resaltar lo siguiente:

Con esta fecha la empresa da por terminada la Relación Laboral por reestructura y con esto concluye la C. [REDACTED] la relación con SERVICIOS ADMINISTRATIVOS LAVA, S.A. DE C.V. que sostuvo por el periodo comprendido del 02 DE JULIO DE 2007 al 31 DE OCTUBRE DE 2019 ocupando el puesto de SUBGERENTE de TESORERÍA.

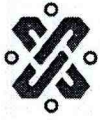
- V. Que, la culminación de la relación laboral obedeció a temas de reestructura de la empresa que represento, tan es así que en esas fechas del año 2019 mi representada se vio en la necesidad de realizar otros 15 (quince) despidos más, aparte de [REDACTED], lo que evidencia que se trató una cuestión meramente de reestructura laboral y administrativa, no de un tema de discriminación, como lo pretende hacer ver la peticionaria, cuyo único objetivo es obtener un beneficio económico ilícito de la persona moral que represento. Lo anterior quedó plenamente acreditado con copia simple de las bajas de diversos trabajadores, documentos los cuales forman parte del presente expediente.

- VI. Que la hoy Peticionaria firmó de conformidad su despido y emisión de finiquito, así como las cantidades que le fueron entregadas para dicha situación, reconociendo en dicho documento:

Durante su permanencia dentro de la empresa no quedó ninguna cantidad pendiente de pago o compensación por salarios, horas extras, vacaciones, séptimos días, riesgos profesionales y en general por ningún concepto que pudiera derivarse de la Ley Federal del Trabajo en vigor, por lo que sirva la presente como formal recibo de finiquito, no reservándose en tal virtud, acción o derecho alguno en contra de SERVICIOS ADMINISTRATIVOS LAVA, S.A. DE C.V., por lo anteriormente manifestado.

- VII. Que la peticionaria no se reservó acción o derecho alguno en contra de mi representada, por lo que accionar el presente procedimiento de Queja ante este Consejo es contrario a lo reconocido y firmado por la hoy Peticionaria cuyo objetivo, insisto, es obtener un beneficio económico ilícito de la persona moral que represento.

Recibo de conformidad las cantidades descritas y extendiendo el más amplio y eficaz finiquito que en derecho proceda, en virtud de que con el pago de las cantidades y conceptos que se desprenden del mismo, no existe cantidad alguna susceptible de pago, por lo que recibo las mismas a mi más entera satisfacción por no existir renuncia de derechos, dando



*por terminada de manera voluntaria e Irrevocable la relación de trabajo que me unió con mi único y exclusivo patrón SERVICIOS ADMINISTRATIVOS LAVA, S.A. DE C.V., por lo que no me reservó acción o derecho alguno que ejercitar con posterioridad en contra de quien fuera mi patrón \$144,435.28 (CIENTO CUARENTA Y CUATRO MIL CUATROCIENTOS TREINTA Y CINCO PESOS 28/100) M.N.).*

VIII. *Que la peticionaria recibió de conformidad las cantidades descritas en los documentos mencionados en los numerales anteriores y extendió el más amplio y eficaz finiquito que en derecho proceda en favor de mi representada.*

IX. *Que en el documento de fecha 31 de octubre del 2019, exhibido como prueba por mi representada y que forma parte del presente expediente, la hoy peticionaria reconoció como su único y exclusivo patrón a Servicios Administrativos Lava, S.A. de C.V. no reservándose acción o derecho alguno que ejercitar con posterioridad en contra de quien fuera su patrón.*

X. *En cuanto al escrito presentado por la peticionaria el día sello 29 de enero de 2020, al respecto este Consejo deberá observar que las manifestaciones que refiere son todas unilaterales sin haber ofrecido medio alguno idóneo para su probanza, por lo que no se deberán de tomar en cuenta al momento de emitir resolución en el presente procedimiento.*

XI. *Ahora bien, en cuanto al correo que refiere la peticionaria y que fue enviado al suscrito, manifiesto que, en lo personal y como representante de Servicios Administrativos Lava, S.A. de C.V, considero que siempre estuvo mi puerta abierta, cuando ella se presentó y me comentó la situación por la que estaba atravesando se le apoyo en todo momento, por lo que tanto siempre tratamos con dignidad y respeto la C. [REDACTED].*

16

15. En la misma fecha (3 de febrero de 2021), la representante legal de la moral Administradora de Personal de Centros Comerciales, S.A. de C.V., realizó las siguientes manifestaciones:

- I. *La empresa Servicios Administrativos Lava, S.A. de C.V., y la empresa Administradora de Personal de Centros Comerciales, S.A. de C.V., no tienen contrato de prestación de servicios, no son filiales ni subsidiarias entre sí, lo único cierto es que ambas empresas tienen su domicilio en Avenida Paseo de las Palmas número 781, C.P. 11000, Colonia Lomas de Chapultepec III, Sección, Alcaldía Miguel Hidalgo, Ciudad de México, México, inmueble en el que se encuentran otras tantas empresas, siendo todas ellas independientes entre sí.*
- II. *Que no existe relación jurídica, de subordinación o laboral de ninguna índole entre la peticionaria y mi representada Administradora de Personal de Centros Comerciales, S.A. de C.V., por lo que deberá de deslindarse a mi representada del presente procedimiento de Queja.*





III. *En cuanto al escrito presentado por la peticionaria el día 29 de enero de 2020, al respecto este Consejo deberá observar que se trata de meras manifestaciones unilaterales de la peticionaria, mismas que no están soportadas con medio probatorio alguno, por lo que insisto, se deberá absolver a mi representada de las prestaciones que reclama la peticionaria o de cualquier sanción que pudiera imponerle este H. Consejo de acuerdo a la ley de la materia.*

16. De la misma forma, el 3 de febrero de 2021, la representante legal de la moral Inmuebles Carso, S.A. de C.V., realizó las siguientes manifestaciones:

I. *La empresa Servicios Administrativos Lava, S.A. de C.V., y la empresa Inmuebles Carso, S.A. de C.V., no tienen contrato de prestación de servicios, no son filiales ni subsidiarias entre sí, lo único cierto es que ambas empresas tienen su domicilio en Avenida Paseo de las Palmas número 781, C.P. 11000, Colonia Lomas de Chapultepec III, Sección, Alcaldía Miguel Hidalgo, Ciudad de México, México, inmueble en el que se encuentran otras tantas empresas, siendo todas ellas independientes entre sí.*

II. *Que no existe ni existió relación jurídica, de subordinación o laboral de ninguna índole entre la peticionaria y mi representada Inmuebles Carso, S.A. de C.V., por lo que deberá de deslindarse a mi representada del presente procedimiento de Queja.*

III. *En cuanto al escrito presentado por la peticionaria el día 29 de enero de 2020, al respecto este Consejo deberá observar que se trata de meras manifestaciones unilaterales de la peticionaria, mismas que no están soportadas con medio probatorio alguno, por lo que insisto, se deberá absolver a mi representada de las prestaciones que reclama la peticionaria o de cualquier sanción que pudiera imponerle este H. Consejo de acuerdo a la ley de la materia.*

17

17. El 12 de mayo de 2021, la peticionaria [REDACTED] realizó manifestaciones respecto a las respuestas brindadas por las empresas involucradas, refiriendo lo siguiente:

*Nuevamente después de varios escritos, al parecer no queda claro y es necesario reiterarles nuevamente, que el asunto que aqueja este proceso, no es nada relacionado con finiquitos, prestaciones, vacaciones, etc., solicito que la empresa SERVICIOS ADMINISTRATIVOS LAVA, S.A. DE C.V., aclare de acuerdo a lo contestado en el oficio girado y firmado por el Representante Legal, en el inciso:*

I. *La empresa SERVICIOS ADMINISTRATIVOS LAVA, S.A. DE C.V., y la empresa ADMINISTRADORA DE PERSONAL DE CENTROS COMERCIALES, S.A. DE C.V. no tienen contrato de prestación de servicios, no son filiales ni subsidiarias entre sí, lo único cierto es que ambas tienen domicilio en Avenida Paseo de las Palmas número 781, Col. Lomas de Chapultepec III Secc. Alcaldía Miguel Hidalgo C.P. 11000 Ciudad de México, Inmueble en que se encuentran otras tantas empresas, siendo todas ellas independientes entre sí.*



Entonces que explique por qué el agresor mencionado al inicio de la Queja el C. Santiago Ríos, contratado por la empresa ADMINISTRADORA DE PERSONAL DE CENTROS COMERCIALES, S.A. DE C.V., fungía como jefe inmediato de su Servidora, y por qué tenía la autoridad de solicitar información de fechas de incapacidades o fechas probables de retorno a mis labores o decidir mi despido, si como lo mencionan no existe ninguna relación entre sí. (Anexo chat).

II. Que mi representada apoyó en todo momento a la peticionaria [REDACTED] a efecto de que atendiera sus problemas de salud, y en ningún momento se realizaron en su contra actos discriminatorios de ninguna índole.

En situaciones de Salud la empresa está obligada a permitir que el empleado atienda situaciones EMERGENTES, considerando que fue una enfermedad de carácter delicado y urgente a tratar CÁNCER....

"en ningún momento se realizaron en su contra actos discriminatorios de ninguna índole"

Que explique cómo se le llama entonces al hecho de excluir totalmente al empleado de toda actividad laboral que venía realizando antes de la enfermedad, a recriminar el hecho de haberse atendido de inmediato y haberse ausentado de la empresa, de burlarse de su condición física después de un proceso tan delicado.

IV. Que, la culminación de la relación laboral obedeció a temas de reestructura de la empresa que represento, tan es así que en esas fechas del año 2019 mi representada se vio en la necesidad de realizar otros 15 despidos más, aparte de [REDACTED], lo que evidencia que se trata una cuestión meramente de reestructura laboral y administrativa, no de un tema de discriminación, como lo pretende hacer ver la peticionaria cuyo único objetivo es obtener un beneficio económico ilícito de la persona moral que represento. Lo anterior queda plenamente acreditado con copia simple de las bajas de diversos trabajadores, documentos los cuales forman parte del presente expediente.

Es para darle atención especial a lo que afirma el Representante Legal de la Empresa SERVICIOS ADMINISTRATIVOS LAVA, S.A. DE C.V., al inicio del párrafo, ya que el día que regresé a laborar de propia voz el C. SANTIAGO RÍOS comento que no había recorte de personal de la empresa antes mencionada, por lo que me atrevo a solicitar al H. CONSEJO les requiera compruebe que a los empleados a los que hace referencia efectivamente se les liquidó conforme a la Ley y con el concepto de LIQUIDACION y no por renuncia Voluntaria, ya que no es suficiente para acreditar su dicho simplemente con copia de la baja ante el IMSS.

Es importante hacer mención nuevamente que el día de mi liquidación, el Subdirector de Recursos Humanos el C. ROBERTO MONTEALEGRE JARDINES al momento de llamarme a su oficina para firmar el finiquito y su servidora preguntarle como representante de Recursos Humanos el motivo o criterio que tomaron para llevar a cabo mi despido, únicamente me





*contestó que no sabía, que solo seguía instrucciones del C. SANTIAGO RÍOS para llevar a cabo mi baja de la empresa, a lo que concluyo que si hubiese sido un proceso revisado, el con toda seguridad me lo hubiera externado, actuando con dolo al expedirme una carta de baja, que en el último párrafo incluye un párrafo del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, al que se refiere a baja del empleado por haber incurrido en un acto en perjuicio de la empresa, esto hace ver que actuaron con dolo, dicho documento lo tengo en mi poder del cual anexo copia del mismo.*

*Por ultimo me dirijo respetuosamente al Representante Legal de la empresa SERVICIOS ADMINISTRATIVOS LAVA, S.A. DE C.V., mismo también de las empresas involucradas, el cual afirma que mi objetivo es obtener un beneficio económico de manera ilícita, a lo que le respondo, Señor esto es una palabra muy delicada, si usted lo afirma tendrá que comprobarlo, como yo puedo comprobar que mi objetivo no es ese, que desde que inicié este proceso, solo busco una sanción para el agresor a mi persona, y si a lo que se refieren por "obtener un beneficio económico de manera ilícita" por la propuesta enviada en su momento al H. CONSEJO, hago de su conocimiento que esto fue solicitado de propia voz por los Representantes Legales de las empresas citadas de las cuales también usted es representante legal, como posible reparación del daño, teniendo forma de probar este hecho, teniendo como testigos a los abogados que presidieron la audiencia, miembros del H. CONSEJO, por lo que le aclaro que yo no pedí nada, ahora no me venga a decir que yo pretendo....*

*Por último, afirman que no tengo forma de probar mi dicho, le solicito al H. CONSEJO requiera a la empresa que pruebe que efectivamente a mi reincorporación tomé mis actividades que venía desempeñando antes de ausentarme, y que si bien es cierto su servidora no tengo manera de probar con documentos, pero si es necesario presentaré testigos de los hechos mencionados desde el inicio de mi queja.*

19

18. A efecto de seguir con la documentación del expediente de queja, por medio del oficio COPRED/CAyE/SAJ/215/2022 de fecha 06 de mayo de 2022, se requirió a la empresa Servicios Administrativos Lava, S.A. de C.V., la información siguiente:

- a) *Informe si las personas despedidas por reestructura laboral y administrativa en el año 2019, fueron remuneradas económicamente bajo el concepto de liquidación.*
- b) *En relación al punto anterior, proporcione documentación que acredite lo referido en su escrito de fecha 3 de febrero de 2021, en particular de la fracción V.*
- c) *Refiera si Servicios Administrativos Lava, S.A. de C.V. cuenta con protocolos de actuación en los que se investigue casos de violencia laboral y discriminación.*



- d) De ser afirmativa la respuesta anterior, proporcione copia simple de los documentos mencionados.

19. Por medio de escrito de fecha 02 de junio de 2022, el representante legal de Servicios Administrativos Lava, S.A. de C.V., presentó Recurso de Inconformidad en contra del oficio COPRED/CAyE/SAJ/215/2022 de fecha 06 de mayo de 2022, suscrito por el Coordinador de Atención y Educación del COPRED, que dio lugar al expediente COPRED/P/RI/09/2022.

20. Con fecha 11 de octubre de 2022, se emitió resolución del Recurso de Inconformidad dentro del expediente COPRED/P/09/2022, en los términos siguientes:

**PRIMERO.** Con fundamento en el artículo 126, fracción I, en correlación con el similar 122, fracción IV, de la Ley de Procedimiento Administrativo de la Ciudad de México, se sobresee el acto impugnado, consistente en la emisión de un requerimiento de información a través del oficio COPRED/CAyE/SAJ/215/2022 de fecha 06 de mayo de 2022, suscrito por el Coordinador de Atención y Educación del Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México.

**SEGUNDO.** Se instruye al Coordinador de Atención y Educación para que realice las gestiones procedentes, a efecto de cerrar la etapa de investigación del expediente de queja COPRED/CAyE/Q-261-2019, y proceda a la emisión de la resolución del asunto que conforme a derecho corresponda.

20

## II. COMPETENCIA

El Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México (en lo sucesivo el Consejo o el COPRED), es competente para resolver el presente expediente de queja de conformidad con los artículos 2, 11 fracción II, 16 fracción IX, 44 fracción I y 54 de la Ley Orgánica del Poder Ejecutivo y de la Administración Pública de la Ciudad de México, así como 33 de la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México y 3 del Estatuto Orgánico del COPRED, forma parte de la Administración Pública de la Ciudad de México y es un organismo descentralizado sectorizado a la Secretaría de Inclusión y Bienestar Social de la Ciudad de México, con personalidad jurídica y patrimonio propios; para el desarrollo de sus atribuciones, el Consejo goza de autonomía técnica y de gestión; de igual manera, para llevar a cabo los procedimientos de reclamación o queja establecidos en la Ley.

Asimismo, las atribuciones del COPRED se circunscriben a lo ordenado por los artículos 1° de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 4, 7.E.2 y 11 de la Constitución Política de la Ciudad de México; 34 fracción III de la Ley Orgánica del Poder Ejecutivo y de la Administración Pública de la Ciudad de México; 35 fracción V, 37 fracciones XXIII, XXIX y XXXII, 53, 54, 68, 72, 79, 80, 82, 83 y 83 bis de la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México (en adelante la Ley o la LPEDCM); 6 fracciones VI y VII, 51, 52, 63, 70, 99, 100, 101 y 102 del Estatuto Orgánico del COPRED. Con





fundamento en las disposiciones citadas cabe destacar que el Consejo tiene, entre sus objetivos y facultades, conocer e investigar presuntos actos de discriminación cometidos por particulares y autoridades o personas servidoras públicas en el ejercicio de sus funciones o con motivo de ellas, mediante los procedimientos de queja y reclamación, respectivamente; asimismo, emitir opiniones jurídicas en los procedimientos de queja y reclamación derivados de actos, omisiones y prácticas discriminatorias, en la que se formularán recomendaciones para evitar su repetición, a quien omita el cumplimiento de dicha Ley; también, emitir opiniones consultivas a solicitudes relacionadas con el derecho fundamental a la no discriminación que formulen instituciones, personas físicas o morales, grupos, comunidades u organizaciones de la sociedad civil.

En correlación con lo anterior, la ejecución del mandato legal que tiene el COPRED está a cargo de la Coordinación de Atención y Educación, área cuya actuación está sustentada, además de los artículos antes citados aplicables, en los siguientes: 38 fracción I, 45 fracción IX, 54 bis primer párrafo y 55 primer párrafo de la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México; 8 fracción I, 9 fracción I, 14 fracción V, 23 inciso a) y 24 fracciones II, III y V del Estatuto Orgánico del COPRED.

En cuanto a la competencia, debe señalarse que no escapa del conocimiento de este consejo que la peticionaria señala como responsables también a las morales Administradora de Personal de Centros Comerciales, S.A. de C.V., e Inmuebles Carso, S.A. de C.V. Al respecto este consejo no puede determinar el nivel de responsabilidad de estas dos últimas empresas, sin embargo no podemos obviar que comparten un mismo domicilio y que si bien jurídicamente podrían estar desvinculadas, lo cierto es que de facto, puede existir una relación de colaboración y el mero hecho de que el personal comparta espacios puede propiciar acciones discriminatorias. Dicho esto, debe dejarse claro que este consejo no descarta en modo alguno la participación de personal de las citadas empresas en los actos discriminatorios, pero señala que la presente opinión hace referencia a **Servicios Administrativos Lava, S.A. de C.V.**, dejando a salvo los derechos para argumentar la participación de las otras empresas en cualquier otra instancia, pues como ya se mencionó, no cabe duda que existe colaboración entre la empresa y eso se ha podido acreditar en los diversos informes públicos que grupo Carso llegó a publicar y en donde consta que Servicios Administrativos Lava era parte de dicho grupo<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> <https://www.carso.com.mx/wp-content/uploads/2020/01/Publicacio%CC%81n-Conforme-al-Art-70-Fraccs-IV-y-V-LISR-Ejercicio-2018.pdf>



**GRUPO CARSO, S.A.B. DE C.V.**

ISR QUE SE DIFIERE DE CONFORMIDAD CON EL CAPÍTULO VI  
DEL TÍTULO II DE LA LEY DE ISR DEL EJERCICIO 2019  
POR LAS SIGUIENTES SOCIEDADES INTEGRADAS:

SOCIEDADES INTEGRADAS	(PESOS)	
	I.S.R. QUE SE DIFIERE DE 2019	SALDO I.S.R. DIFERIDO AL 31 DIC'19
CARSO EFICENTRUM, S.A. DE C.V.	1,331,289	11,896,976
SERVICIOS ADMINISTRATIVOS LAVA, S.A. DE C.V.	339,282	2,312,436
CARSO ENERGY, S.A. DE C.V.	0	58,668,920
CARSO ELECTRIC, S.A. DE C.V.	0	36,122
CARSO DE AND GAS, S.A. DE C.V.	18,839	198,441
CARSO INFRAESTRUCTURA Y CONSTRUCCIÓN, S.A. DE C.V.	8,795,664	53,339,183
OPERADORA LICSA, S.A. DE C.V.	0	116,319,907
KBTEL TELECOMUNICACIONES, S.A. DE C.V.	4,434,536	43,790,408
SERVICIOS SWECOMEX S.A. DE C.V.	5,876,481	71,817,226
ADMINISTRADORA DE PROYECTOS HIDRAULICOS CIUDAD JUAREZ, S.A. DE C.V.	615,273	3,233,816
SEARS OPERADORA MEXICO, S.A. DE C.V.	32,223,136	171,290,045
SECRIH, S.A. DE C.V.	17,877,492	80,254,353
SERVICIOS CORPORATIVOS DE GRUPO SANBORNS, S.A. DE C.V.	181,019	508,868
COMERCIALIZADORA DE TIENDAS INTERNACIONALES, S.A. DE C.V.	3,609,210	26,401,872
OPERADORA DE TIENDAS INTERNACIONALES, S.A. DE C.V.	1,307,075	22,767,154
PRESTADORA DE SERVICIOS OTI, S.A. DE C.V.	160,258	1,545,916
OPERADORA DAX, S.A. DE C.V.	380,534	2,658,019
COMERCIALIZADORA DAX, S.A. DE C.V.	5,734,252	28,187,290
GRUPO INMOBILIARIO SANBORNS, S.A. DE C.V.	983,083	5,629,824
GRUPO SANBORNS, S.A.B. DE C.V.	21,916,493	219,946,444
SANBORN HERMANOS, S.A.	0	31,220,162
ADMINISTRACION INTEGRAL DE ALIMENTOS, S.A. DE C.V.	1,502,706	11,431,860
COMPANIA NACIONAL DE AUTOTRANSPORTE, S.A. DE C.V.	723,845	595,763
ADMINISTRACION INTEGRAL DE ALIMENTOS Y SERVICIOS ADMINISTRATIVOS, S.A. DE C.V.	454,215	4,172,287
SANBORN HERMANOS PRODUCTORA DE ALIMENTOS, S.A. DE C.V.	17,667,538	156,218,168
PRODUCTORA COMERCIAL SANBORNS, S.A. DE C.V.	173,426	615,753
GRUPO CONSUMEX S.A. DE C.V.	580,733	10,570,821
SERVICIOS CONSUMEX S.A. DE C.V.	3,981,919	34,721,774
NACIONAL DE CONDUCTORES ELECTRICOS, S.A. DE C.V.	3,873,917	30,245,715
LOGITEC, S.A. DE C.V.	630,054	690,054
ARNES ELECTRONICOS ARNELEC, S.A. DE C.V.	481,725	2,364,660
PRECITUBO, S.A. DE C.V.	2,132,850	17,287,902
<b>GRAN TOTAL</b>	<b>138,362,660</b>	<b>1,220,418,900</b>

En este tenor, el Consejo es competente para conocer, investigar y resolver los hechos que dieron origen al expediente de queja **COPRED/CAyE/Q-261-2019**; en consecuencia, de conformidad con el artículo 82 de la Ley<sup>2</sup>, en virtud de que no se logró conciliación entre las partes y agotada la investigación ordenada, procede al análisis de las constancias que integran el expediente de queja y determinar emitir la presente opinión jurídica con fundamento en los artículos 82, 83 y 83 bis de la Ley, así como 100 y 101 del Estatuto Orgánico del COPRED en los términos siguientes:

### III. FUNDAMENTO JURÍDICO

#### DERECHO A LA IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN

A nivel internacional, el derecho a la igualdad y no discriminación, se encuentra reconocido, entre otros instrumentos internacionales, en los artículos 1, 2 y 7 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos; 2.1, 3 y 26 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos; 2.2 y 3 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales; 1 de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer; 1 y 11 de la Declaración sobre la Eliminación de la Discriminación Contra la Mujer; 1 del C111 Convenio sobre la Discriminación (empleo y ocupación), de la Organización Internacional del Trabajo (OIT); 3 inciso l) y 45 inciso a) de la Carta de la Organización de los Estados Americanos; II de la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre; 1.1 y

<sup>2</sup> Artículo 82. Derivado del trámite de las quejas y reclamaciones, en caso de acreditarse el acto o actos discriminatorios y no se llegue a una solución a favor de la parte agraviada, se emitirá una Opinión Jurídica, la cual estará basada en las constancias que integren el expediente respectivo y en la que se determine la existencia o no de actos discriminatorios y las recomendaciones que se deban realizar para evitar su repetición.





24 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos; 3 del Protocolo Adicional de la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales "Protocolo de San Salvador", y 6.a de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer "Convención de Belém do Pará".

En relación con el marco jurídico internacional antes citado, resulta necesario mencionar que 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*".

Debido a que la persona probable víctima de discriminación es mujer, es de gran importancia citar el contenido del artículo 1 de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer, que a la letra dice:

*A los efectos de la presente Convención, la expresión "discriminación contra la mujer" denotará toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera.*

23

Toda vez que el caso que nos ocupa está relacionado con el derecho al trabajo, reviste importancia mencionar que la OIT ha establecido que la discriminación en el empleo o y la ocupación es un fenómeno que se manifiesta en todos los entornos laborales y que no sólo atenta contra la dignidad de las personas, sino que representa costos para las empresas. Por discriminación en el empleo y la ocupación se entiende la aplicación de un trato diferenciado (una exclusión, una referencia o una distinción), basada en características personales que no son relevantes para el desempeño de un determinado trabajo<sup>3</sup>.

También, cabe destacar lo previsto en el artículo 6.a de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer "Convención de Belém do Pará", como sigue:

*El derecho de toda mujer a una vida libre de violencia incluye, entre otros:*

*a. el derecho de la mujer a ser libre de toda forma de discriminación, y*

*(...)*

<sup>3</sup> Organización Internacional del Trabajo, Convenio Núm. 111, Sobre Discriminación en el empleo y ocupación.



En el mismo orden es de señalar 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.<sup>4</sup>*

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.

24

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

Congruentemente con el artículo constitucional antes mencionado, el artículo 4° prevé el derecho a la igualdad ante la ley de la mujer y el hombre.

Asimismo, los artículos 1, 2, 5 y 6 de la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres; 5 fracciones IV, VIII, IX y X de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, y 4 fracción I, del Reglamento de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.

Respecto del contenido de los artículos mencionados en el párrafo precedente, es importante citar lo

<sup>4</sup> 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.





que se entiende por discriminación en términos del artículo 5 fracción II de la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, en el cual a la letra se lee:

**Discriminación.** *Toda distinción, exclusión o restricción que, basada en el origen étnico o nacional, sexo, edad, discapacidad, condición social o económica, condiciones de salud, embarazo, lengua, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otra, tenga por efecto impedir o anular el reconocimiento o el ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades de las personas.*

(El énfasis es nuestro).

Acorde con los instrumentos internacionales y con la legislación federal antes citadas, la Constitución Política de la Ciudad de México 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: la dignidad humana, 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, C, 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 sexual, orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales, estado civil o cualquier otra. También se considerará discriminación la misoginia, cualquier manifestación de xenofobia, segregación racial, antisemitismo, islamofobia, así como la discriminación racial y otras formas conexas de intolerancia. La negación de ajustes razonables, proporcionales y objetivos, se considerará discriminación.”*

25

Asimismo, la Constitución Política de la Ciudad de México, en su apartado denominado “Ciudad incluyente”, establece *“Esta Constitución reconoce la contribución fundamental de las mujeres en el desarrollo de la ciudad, promueve la igualdad sustantiva y la paridad de género. Las autoridades adoptarán todas las medidas necesarias, temporales y permanentes, para erradicar la discriminación, la desigualdad de género y toda forma de violencia contra las mujeres.”* (artículo 11, C).

En términos similares el derecho a la igualdad y no discriminación tienen sustento en los artículos 2 párrafo primero, 3 numerales 10, 11, 15, 24 y 27, 10, 69 y 114 numeral 3, entre otros, de la Ley Constitucional de Derechos Humanos y sus Garantías de la Ciudad de México.

Específicamente respecto de los derechos de las mujeres, tales derechos están soportados en la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia de la Ciudad de México prevé el derecho a la



igualdad y no discriminación que les asiste a las mujeres, entre otros artículos 2, 3 fracciones IV, V, XI, XV y XXIV, 4 y 6 fracción IV; Ley de Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres en la Ciudad de México, artículos 1, 2, 3, 5, 6, 21 fracción I y 22, ente otros.

Para efectos del caso que nos ocupa resulta relevante citar lo que se entiende por discriminación contra las mujeres, en términos de lo dispuesto por el artículo 3 fracción IV de la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia de la Ciudad de México:

***Discriminación contra las mujeres: Toda distinción, exclusión o restricción que sufren las mujeres por razón de género, edad, salud, características físicas, posición social, económica, condición étnica, nacional, religiosa, opinión, identidad u orientación sexual, estado civil, o cualquier otra que atente contra su dignidad humana, que tiene por objeto menoscabar o anular el goce o ejercicio de sus derechos.***

(Énfasis agregado).

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, entendiéndose por ésta a aquella conducta injustificada que tenga por objeto o resultado la negación, exclusión, distinción, menoscabo, impedimento o restricción de los derechos de las personas, grupos y/o comunidades, motivada por su origen étnico, nacional, lengua, género, identidad de género, expresión de rol de género, preferencia sexual u orientación sexual, características sexuales, edad, discapacidades, condición jurídica, social o económica, apariencia física, tono de piel, condición de salud mental o física, incluyendo infectocontagiosa, psíquica o cualquier otra, características genéticas, embarazo, religión, condición migratoria, de refugio, repatriación, apátrida o desplazamiento interno, solicitantes de asilo, otras personas sujetas de protección internacional y en otro contexto de movilidad humana; opiniones, identidad o afiliación política, estado civil, trabajo ejercido, por tener tatuajes, perforaciones corporales u otra alteración física, por consumir sustancias psicoactivas o cualquier otra que atente contra la dignidad humana, libre desarrollo de la personalidad o tenga por objeto anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de uno o más derechos.***

*También será considerada como discriminación la bifobia, homofobia, lesbofobia, transfobia, misoginia, cualquier manifestación de xenofobia, segregación racial, antisemitismo, islamofobia y aporofobia.*

*Asimismo, la negación de ajustes razonables proporcionales y objetivos, se considerará discriminación. (Énfasis añadido).*





## DERECHO AL TRABAJO

El derecho al trabajo es un derecho fundamental y esencial para el ejercicio de otros derechos humanos, además de constituir un derecho inherente a la dignidad humana. Es decir, toda persona tiene derecho al trabajo para vivir con dignidad, pues constituye el medio esencial para lograr la satisfacción de necesidades básicas tanto individuales como familiares y tender a mejores condiciones de vida.

En ese orden de ideas, los derechos humanos laborales están constituidos por los derechos a la seguridad social, **la permanencia en el empleo**, a ser indemnizado en caso de despido sin causa justa o legal, a un salario, a la vivienda, a la capacitación y adiestramiento, a una jornada máxima laboral, al reparto de utilidades, a la asociación profesional, a la sindicación, entre otros.

Por ende, este derecho está protegido, en el ámbito internacional, por los artículos 23 y 24 de la Declaración Universal de Derechos Humanos; 6 y 7 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales; 11 de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer; 10 de la Declaración sobre la Eliminación de la Discriminación Contra la Mujer; 34 inciso g) y 45 inciso b) de la Carta de la Organización de los Estados Americanos; XIV y XXXVII de la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre, y 6 y 7 del Protocolo Adicional de la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales "Protocolo de San Salvador".

De los instrumentos internacionales mencionados, cabe citar lo que establece el artículo 45 inciso b) de la Carta de la Organización de los Estados Americanos, en el cual se lee literalmente:

27

***b) El trabajo es un derecho y un deber social, otorga dignidad a quien lo realiza y debe prestarse en condiciones que, incluyendo un régimen de salarios justos, aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia, tanto en sus años de trabajo como en su vejez, o cuando cualquier circunstancia lo prive de la posibilidad de trabajar;***

(El énfasis es nuestro).

En el ámbito federal, el derecho al trabajo tiene como marco jurídico los artículos 1, 5 y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 2 de la Ley Federal del Trabajo; 33 fracción IV de la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, así como 11 y 46 Bis fracción I, de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.

Para mayor comprensión del sustento jurídico del derecho humano al trabajo, conviene exponer que los artículos 5 y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos estatuyen, el primero "A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos.", en tanto que el segundo dice: "Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil".



También, es de gran importancia destacar lo que se entiende por trabajo digno o decente e igualdad sustantiva de conformidad con el artículo 2, párrafos segundo y quinto, respectivamente, de la Ley Federal del Trabajo, el cual a la letra establece:

***Se entiende por trabajo digno o decente aquél en el que se respeta plenamente la dignidad humana del trabajador; no existe discriminación por origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales o estado civil; se tiene acceso a la seguridad social y se percibe un salario remunerador; se recibe capacitación continua para el incremento de la productividad con beneficios compartidos, y se cuenta con condiciones óptimas de seguridad e higiene para prevenir riesgos de trabajo.***

(...)

***La igualdad sustantiva es la que se logra eliminando la discriminación contra las mujeres que menoscaba o anula el reconocimiento, goce o ejercicio de sus derechos humanos y las libertades fundamentales en el ámbito laboral. Supone el acceso a las mismas oportunidades, considerando las diferencias biológicas, sociales y culturales de mujeres y hombres.***

(Énfasis agregado).

Por lo que hace a la competencia de la Ciudad de México, el derecho al trabajo tiene como fundamento jurídico los artículos 3.2.a) y 10 apartado B de la Constitución Política Local; 26 y 63 de la Ley Constitucional de Derechos Humanos y sus Garantías de la Ciudad de México.

28

Al efecto, es importante citar lo dispuesto por el artículo 10, apartado B, número 2, de la Constitución Política de la Ciudad de México, que a la letra dice:

*En la Ciudad de México todas las personas gozan de los derechos humanos en materia laboral reconocidos por la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, los tratados e instrumentos internacionales, esta Constitución y las leyes que de ella emanen.*

Asimismo, es de destacar lo previsto en el artículo 6, fracción III, de la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México, mismo que en concordancia con su similar 5, protege el derecho al trabajo de las personas, por lo que considera una conducta discriminatoria:

(...)

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

(...)

(Énfasis agregado).





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

## DERECHO A LA SALUD

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; 12 de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer; 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, entre otros, por los artículos 1° y 4° de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 1° Bis, 2°, 32, 50 y 51 la Ley General de Salud; 7° fracciones I, II y VI, y 48 del Reglamento de la Ley General de Salud en Materia de Prestación de Servicios de Atención Médica; las Normas Oficiales Mexicanas en materia de salud; así como 38 fracción VI de la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.

Cabe precisar que el artículo 4° párrafo cuarto de la Constitución Política federal establece que *“Toda Persona tiene derecho a la protección de la salud”*; en congruencia con lo anterior, el artículo 1° Bis de la Ley General de Salud prevé *“Se entiende por salud como un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades.”*

A nivel local, el derecho a la salud lo prevén entre otros artículos 4 apartado A, número 1, y 9 apartado D, de la Constitución Política de la Ciudad de México; 1 fracción I, 2, 3, 6 fracciones V, VI, VII y XXXIII, y 12 de la Ley de Salud de la Ciudad de México, y 1, 2 fracciones III, XV, XXXVIII y XLIII, y 5 del Reglamento de la Ley de Salud del Distrito Federal (actual Ciudad de México).

Resulta importante mencionar que, acorde con los criterios internacionales, el número 1, apartado D, del artículo 9 de la Constitución Política Local establece *“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 MÍNIMO VITAL

Tomando en cuenta que el derecho al trabajo es fundamental para vivir con dignidad, toda vez que constituye el medio esencial para lograr la satisfacción de necesidades básicas individuales y familiares, así como para tender a mejores condiciones de vida, está íntimamente ligado con el **derecho al mínimo vital o mínimo existencial**, entendido como *“el derecho de todo ser humano a percibir un ingreso mínimo que le permita subsistir satisfaciendo sus necesidades básicas.”*<sup>5</sup>

Respecto al fundamento legal del derecho al mínimo vital en derecho internacional lo constituyen, entre otros instrumentos, los artículos 22, 23 y 28 de la Declaración Universal de Derechos Humanos; 1, 2 y 5 del Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales; así como 7, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17 y 18 del Protocolo Adicional de la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales “Protocolo de San Salvador”.

En México el derecho al mínimo vital se encuentra implícitamente demarcado por los artículos 1°, 3°, 4°, 6°, 13, 25, 27, 31 fracción IV y 123 de la Constitución Política federal, toda vez que no contiene disposición explícita sobre ese derecho.

Sin embargo, es de destacar que la Constitución Política de la Ciudad de México, en su artículo 9.A.2 sobre el derecho a la vida digna, incluye el derecho al mínimo vital al establecer *“Todas las personas tienen **derecho a un mínimo vital para asegurar una vida digna** en los términos de esta Constitución.”* (Énfasis agregado). Dicha disposición la complementa el artículo 17 apartado A, numeral 1, inciso g), el cual habla de la legislación y mecanismos como programas sociales y transferencias monetarias, entre otros que se consideren necesarios, para hacer efectivo este derecho.

Por su parte, la Suprema Corte de Justicia de la Nación sostiene que el **derecho al mínimo vital** *“ha sido concebido como un derecho fundamental que se apoya en los principios del Estado social de derecho, la dignidad humana, la solidaridad y la protección de ciertos bienes constitucionales”*.<sup>6</sup>

De la misma manera, la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha emitido diversos criterios en torno al derecho al mínimo vital, entre ellos el que se cita a continuación:

**MÍNIMO VITAL. CONFORME AL DERECHO CONSTITUCIONAL MEXICANO Y AL INTERNACIONAL DE LOS DERECHOS HUMANOS, SE ENCUENTRA DIRIGIDO A SALVAGUARDAR LOS DERECHOS FUNDAMENTALES DE LAS PERSONAS FÍSICAS Y NO DE LAS JURÍDICAS.**

<sup>5</sup> Soto Carrazco, José y Aguirre Hernández, Christian Norberto, (octubre de 2018-marzo de 2019). El derecho humano al mínimo vital y su aplicación al sistema jurídico-laboral mexicano. Revista de investigación en Derecho, Criminología y Consultoría Jurídica / Benemérita Universidad Autónoma de Puebla, México, 12(24), 95-109.

<sup>6</sup> Soto Carrazco, José y Aguirre Hernández, Christian Norberto, Op. Cit.





*El derecho al mínimo vital se fundamenta en la dignidad humana, la solidaridad, la libertad, la igualdad material y el Estado social, al considerar que las personas, para gozar plenamente de su libertad, necesitan un mínimo de seguridad económica y de la satisfacción de sus necesidades básicas. Por ende, constituye el derecho a gozar de unas prestaciones e ingresos mínimos que aseguren a toda persona su subsistencia y un nivel de vida digno, así como la satisfacción de las necesidades básicas. Ahora bien, en el ámbito internacional podemos encontrar algunas normas que incluyen el derecho al mínimo vital, aunque no con esa denominación. Así, la Declaración Universal de los Derechos Humanos reconoce el derecho de toda persona a un nivel de vida adecuado que le asegure, a ella y a su familia, la salud y el bienestar, en especial, la alimentación, el vestido, la vivienda, la asistencia médica y los servicios sociales necesarios (artículo 25, numeral 1); de igual manera, prevé el derecho de los trabajadores a una remuneración equitativa y satisfactoria, que asegure a la persona y a su familia una existencia conforme a la dignidad humana, y que dicha remuneración debe completarse con cualquier otro medio de protección social (artículo 23, numeral 3). En el mismo contexto, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales contiene normas que en cierta medida recogen elementos de la prerrogativa indicada pues, por una parte, desarrolla el derecho de toda persona a un nivel de vida adecuado para sí y su familia, y a una mejora continua de las condiciones de existencia (artículo 11, numeral 1); además, establece que la remuneración de los trabajadores como mínimo debe garantizar condiciones de existencia dignas para ellos y para sus familias [artículo 7, inciso a), subinciso ii)]. Por lo que hace al derecho mexicano, la Primera Sala de nuestro Máximo Tribunal Constitucional estableció, en la ejecutoria que dio origen a la tesis aislada 1a. XCVII/2007, publicada en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Tomo XXV, mayo de 2007, página 793, de rubro: "DERECHO AL MÍNIMO VITAL EN EL ORDEN CONSTITUCIONAL MEXICANO.", **que el objeto del derecho al mínimo vital abarca todas las medidas positivas o negativas imprescindibles para evitar que la persona se vea inconstitucionalmente reducida en su valor intrínseco como ser humano, por no contar con las condiciones materiales que le permitan llevar una existencia digna. De lo anterior se sigue que el derecho al mínimo vital: I. Deriva del principio de dignidad humana, en concordancia con los derechos fundamentales a la vida, a la integridad personal y a la igualdad, en la modalidad de decisiones de protección especial a personas en situación de necesidad manifiesta; II. Está dirigido a los individuos en su carácter de personas físicas; III. Es un derecho fundamental no consagrado expresamente en la Carta Magna, pero que se colige a partir de la interpretación sistemática de los derechos fundamentales consagrados en sus artículos 1o., 3o., 4o., 6o., 13, 25, 27, 31, fracción IV y 123 y de los derechos a la vida, a la integridad física, a la igualdad, a la salud, al trabajo y a la seguridad social, entre otros, a través del cual se garantizan los requerimientos básicos indispensables para asegurar una subsistencia digna del individuo y su familia, no solamente en lo relativo a alimentación y vestuario, sino también en lo referente a salud, educación, vivienda, seguridad social y medio ambiente; y, IV. No puede entenderse como una protección económica únicamente, sino como una tutela vinculada con la dignidad de la persona, la integridad física, la vida y la protección de la familia. Por tanto, conforme al derecho constitucional mexicano y al internacional de los***

*N*





*derechos humanos, el derecho al mínimo vital está dirigido a salvaguardar los derechos fundamentales de las personas físicas y no de las jurídicas<sup>7</sup>.*

#### IV. HIPÓTESIS DE INVESTIGACIÓN

Partiendo de los principios plasmados en la normatividad citada en el apartado anterior, particularmente en los artículos 1º, párrafo quinto, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 4.C.2. de la Constitución Política de la Ciudad de México y 5 de la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México, existe discriminación cuando se efectúa un trato desigual, no razonable o no justificado o cualquier acción con la intención de menoscabar los derechos de las personas, motivado fundamentalmente por las características personales de las que un individuo no puede desvincularse.

En ese orden de ideas, nos encontramos ante un caso de discriminación cuando el trato desigual que se otorga a alguien por cierta característica específica tiene como objeto o consecuencia limitar, anular, restringir o vulnerar alguno de los derechos fundamentales de la persona. Es decir, estamos frente a un acto de discriminación con significado jurídico cuando:

- 1. Se comete una conducta como la negación, la exclusión, la distinción, el menoscabo, el impedimento, la restricción, o bien un trato diferente sin justificación.**
- 2. Esta 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.**
- 3. El resultado de dicha conducta es la limitación, negación o el impedimento de alguno de los derechos fundamentales de la persona.**

32

Por ende, a partir de los hechos descritos por la peticionaria se formula una hipótesis de investigación dentro de los límites que este Consejo tiene en razón de materia, temporalidad y territorialidad, por lo que los hechos se analizan desde la perspectiva de la competencia de este Consejo, es decir, los derechos humanos a la igualdad y no discriminación, a efecto de precisar si existen o no conductas discriminatorias que hayan tenido como consecuencia la afectación del derecho al trabajo de la persona presunta víctima.

En ese orden de ideas, la hipótesis de investigación del presente documento consiste en determinar si la afectación del derecho al trabajo deriva de presuntas acciones y/o conductas injustificadas relacionadas con un motivo prohibido por la ley, es decir, un nexo causal que haya motivado esas

<sup>7</sup> MÍNIMO VITAL. CONFORME AL DERECHO CONSTITUCIONAL MEXICANO Y AL INTERNACIONAL DE LOS DERECHOS HUMANOS, SE ENCUENTRA DIRIGIDO A SALVAGUARDAR LOS DERECHOS FUNDAMENTALES DE LAS PERSONAS FÍSICAS Y NO DE LAS JURÍDICAS. Noveno Tribunal Colegiado en materia Administrativa del Primer Circuito. Décima Época, registro 2011316, Tribunales Colegiados de Circuito, Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Libro 28, marzo de 2016, tomo II, Materia Constitucional, Tesis: I.9o.A.1 CS (10a.), página: 1738. Amparo directo 261/2015. Astro Gas, S.A. de C.V. 13 de agosto de 2015. Unanimidad de votos. Ponente: Edwin Noé García Baeza. Secretario: Daniel Horacio Acevedo Robledo.





acciones y/o conductas por parte de la persona moral Servicios Administrativos Lava, S.A. de C.V., y que sean contrarias a la ley.

## V. CONSIDERACIONES Y ANALISIS

Con base en la hipótesis formulada en el presente asunto y los fundamentos legales expuestos en el apartado correspondiente, se procede al análisis de los hechos de queja y del acervo probatorio que integran el expediente **COPRED/CAyE/Q-0261-2019**, a la luz de los tres elementos que se requieren para estar frente a un acto de discriminación con implicaciones jurídicas, cuyo sustento son los artículos 1º, último párrafo, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 4.C.2. de la Constitución Política de la Ciudad de México y 5 de la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México, ello con estricto apego al artículo 81 de la misma Ley, es decir, “... *serán valoradas en su conjunto, de acuerdo con los principios de la lógica, la experiencia y la legalidad, a fin de que puedan producir convicción sobre los hechos denunciados.*”

Para tales efectos, es de gran importancia establecer los criterios relacionados con la carga de la prueba, su valoración y la determinación de los hechos probados en el caso que nos ocupa.

En ese orden de ideas, cobra relevancia decir que, en materia de derechos humanos y dada la naturaleza jurídica de este Consejo como defensor de los derechos a la igualdad y no discriminación, así como otros derechos relacionados, los criterios de valoración de las pruebas son menos formales que en los procedimientos ordinarios establecidos en la legislación de la Ciudad de México; asimismo, la práctica de los tribunales internacionales e internos demuestra que la prueba directa, ya sea testimonial o documental, no es la única que puede legítimamente considerarse para fundar la sentencia, en el caso que nos ocupa la resolución, pues la prueba circunstancial, los indicios y las **presunciones**, pueden utilizarse, siempre que de ellos puedan inferirse conclusiones consistentes sobre los hechos.<sup>8</sup>

Tomando en cuenta que la persona víctima tiene un diagnóstico de cáncer, cobra relevancia la presunción reforzada a favor de la persona agraviada, es decir, existe una presunción reforzada en contra de la señalada como responsable toda vez que la C. [REDACTED] con tal padecimiento queda inserta en una situación de vulnerabilidad, a lo que se debe sumar el hecho de ser mujer, sector de población que históricamente ha 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 moral señalada como responsable, demostrar que su decisión no tenía un propósito ni un efecto discriminatorio.<sup>9</sup>

<sup>8</sup> Cfr. Corte Interamericana de Derechos Humanos, Caso Velásquez Rodríguez Vs. Honduras, Sentencia de 29 de julio de 1988 (Fondo), Párrafos 128 y 130.

<sup>9</sup> Cfr. Corte Interamericana de Derechos Humanos, Caso Granier y Otros (Radio Caracas Televisión) Vs. Venezuela, Sentencia de 22 de junio de 2015 (Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas), Párrafo 228.



Por otra parte, este Consejo no pasa por alto dejar claro que, si bien es cierto, el fundamento jurídico citado en el presente documento en su mayoría se refiere al Estado mexicano, también lo es, que las personas físicas y morales forman parte del Estado; esto es, la población o elemento humano del Estado se define como “el conjunto de seres humanos que habitan un territorio”; el elemento humano del Estado Mexicano se encuentra integrado por personas físicas y morales nacionales y extranjeras.<sup>10</sup>

Debido a lo anterior, las disposiciones de la normativa citada en el apartado de FUNDAMENTO JURÍDICO del presente documento son aplicables a la moral Servicios Administrativos Lava, S.A. de C.V.

Ahora bien, para entrar al análisis de los elementos antes aludidos a efecto de establecer si estamos o no frente a un acto de discriminación con implicaciones jurídicas, este Consejo parte de la calificación inicial de los hechos de que existe la presunción de discriminación atribuida a la moral Servicios Administrativos Lava, S.A. de C.V., en agravio de la C. [REDACTED], por lo que tal comprobación se desarrolla a continuación.

**1. Se comete una conducta como la negación, la exclusión, la distinción, el menoscabo, el impedimento, la restricción, o bien un trato diferente sin justificación.**

Es importante resaltar que una distinción no conlleva *per se* a la discriminación, por lo que, al respecto, la jurisprudencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos en su Opinión Consultiva OC-18/03 de 17 de septiembre de 2003. Serie A No. 18, ha establecido la diferencia entre ambos términos al referir que:

*El término distinción se empleará para lo admisible, en virtud de ser razonable, proporcional y objetivo. La discriminación se utilizará para hacer referencia a lo inadmisibles, por violar los derechos humanos. Por tanto, se utilizará el término discriminación para hacer referencia a toda exclusión, restricción o privilegio que no sea objetivo y razonable, que redunde en detrimento de los derechos humanos.*

Con base en las premisas anteriores, en el caso en particular, de acuerdo con las constancias que obran en el expediente de queja **COPRED/CAyE/Q-0261-2019** la C. [REDACTED] **recibió un trato diferente sin justificación**, pues la peticionaria expuso en su escrito de queja “El 31 de octubre de 2019, mi jefe Santiago Ríos me mandó a llamar a su oficina, una vez que acudí me indicó que él era el portador de malas noticias, ya que por recorte de personal tenía que pasar a recursos humanos por mi cheque de liquidación, en donde quería que firmara una renuncia voluntaria, la cual no firmé, pero le cuestioné el por qué se había tomado la decisión de despedirme, pero la respuesta que recibí fue que no quería ahondar más en el tema, que la decisión ya estaba tomada, por lo que a partir de esa fecha quedé despedida de manera injustificada.”

En relación con el dicho de la peticionaria, la moral presunta responsable argumentó “En cuanto a lo narrado en el último párrafo de hechos por parte de la hoy Peticionaria, por falso se niega, lo cierto es que el pasado 31 de octubre del año en curso, la peticionaria firmó de manera voluntaria el término de la

<sup>10</sup> Disponible en <http://biblio.juridicas.unam.mx> Fecha de consulta: 28 de febrero de 2023.





*relación laboral, el cual fue a razón de la reestructura por la que desde principios del año 2019 atraviesa la empresa.”*

Para efectos de probar el argumento de la moral presunta responsable aportó copia simple de las bajas de los trabajadores; sin embargo, tales probanzas no dan certeza de que la reestructura de la empresa presunta responsable haya sido el motivo de la privación del empleo a la C. [REDACTED].

Debido a lo anterior, con el fin de estar en posibilidad de producir convicción sobre los hechos denunciados de conformidad con los artículos 79 y 80 de la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México, mediante oficio COPRED/CAyE/SAJ/215/2022 de fecha 06 de mayo de 2022, este Consejo requirió a la empresa Servicios Administrativos Lava, S.A. de C.V., la información a que se refiere el número 18 del presente documento, la cual consistió en que aportara los elementos de prueba para demostrar que la C. [REDACTED] fue despedida al igual que 15 trabajadores más, por razones de reestructura de la moral presunta responsable; no obstante, esta institución no recibió la respuesta correspondiente; luego entonces, la moral presunta responsable mostró una actitud negativa para que el Consejo diera cumplimiento a las disposiciones aludidas.

Contrario a ello, a través de escrito de fecha 02 de junio de 2022, Servicios Administrativos Lava, S.A. de C.V., presentó Recurso de Inconformidad en contra del oficio COPRED/CAyE/SAJ/215/2022 de fecha 06 de mayo de 2022, suscrito por el Coordinador de Atención y Educación del COPRED, aduciendo falta de motivación y fundamentación, además de considerarlo excesivo y violatorio de garantías constitucionales.

En consecuencia, del acervo probatorio que integra el expediente de queja **COPRED/CAyE/Q-0261-2019** se sigue que la moral presunta responsable Servicios Administrativos Lava, S.A. de C.V., no probó fehacientemente su argumento vertido en su informe de fecha 3 de febrero de 2021, en el cual manifestó entre otras cosas:

- V. *Que, la culminación de la relación laboral obedeció a temas de reestructura de la empresa que represento, tan es así que en esas fechas del año 2019 mi representada se vio en la necesidad de realizar otros 15 (quince) despidos más, aparte del [REDACTED], lo que evidencia que se trató una cuestión meramente de reestructura laboral y administrativa, no de un tema de discriminación, como lo pretende hacer ver la peticionaria, cuyo único objetivo es obtener un beneficio económico ilícito de la persona moral que represento. Lo anterior quedó plenamente acreditado con copia simple de las bajas de diversos trabajadores, documentos los cuales forman parte del presente expediente.*

Lo anterior es así, pues como se dijo líneas supra, en lugar de aportar las pruebas o evidencias para demostrar y desvirtuar el dicho de la peticionaria de que fue despedida del puesto de trabajo que tenía, por parte de la moral Servicios Administrativos Lava, S.A. de C.V., presentó recurso de inconformidad en contra del requerimiento de información que le formuló este Consejo, donde claramente se hizo de



su conocimiento que era con el fin de contar con los elementos de prueba suficientes para generar convicción sobre la existencia o no de un acto discriminatorio, ante lo cual se obtuvo la negativa de la empresa de referencia.

Por ende, queda probado el hecho de que la C. [REDACTED] recibió un trato diferente sin justificación, por parte de la moral Servicios Administrativos Lava, S.A. de C.V., toda vez que la peticionaria fue privada del ejercicio de su empleo bajo el argumento de reestructura de la empresa, respecto del cual no aportó las pruebas idóneas para acreditarlo.

Así las cosas, este Consejo considera que se acredita el primero de los elementos necesarios para estar frente a un acto de discriminación con implicaciones jurídicas, pues la moral despidió a la peticionaria a sabiendas de que padecía cáncer y, por tanto, le es fundamental contar con una fuente de ingresos como lo es el puesto de trabajo que venía desempeñando en la moral Servicios Administrativos Lava, S.A. de C.V.

## **2. Esta 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.**

Con relación al segundo elemento, es importante mencionar que las condiciones específicas de la persona se encuentran establecidas en el artículo 1º, último párrafo, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 4.C.2. de la Constitución Política de la Ciudad de México y 5 de la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México, que desde luego es mucho más amplia que las enunciadas en el título de este apartado, incluyendo la condición de salud de la persona, como es la situación en que se encuentra la C. [REDACTED].

36

Lo anterior es reforzado por los criterios emitidos por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, donde con base en la Constitución federal y los tratados internacionales de la materia, establece una amplia gama de categorías en la que puede colocarse una persona, conocidas como "categorías sospechosas"; para efectos del caso que nos ocupa, citamos el criterio siguiente:

**IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN. NOTAS RELEVANTES QUE EL OPERADOR DE LA NORMA DEBE CONSIDERAR AL EXAMINAR LA CONSTITUCIONALIDAD DE UNA MEDIDA A LA LUZ DE DICHS PRINCIPIOS, FRENTE A LAS LLAMADAS "CATEGORÍAS SOSPECHOSAS", A FIN DE NO PROVOCAR UN TRATO DIFERENCIADO O UNA DISCRIMINACIÓN INSTITUCIONAL.**

*Esta Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha establecido que las distinciones 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), requieren que el operador de la norma realice un escrutinio estricto de la medida para examinar su constitucionalidad a la luz del principio*





de igualdad. Al respecto, es de señalar que **tanto la Constitución como los tratados internacionales en materia de derechos humanos suscritos por el Estado Mexicano, prevén la posibilidad de otorgar un trato desigual a quienes no se encuentran en una paridad frente a los otros sujetos, si dicho trato implica una distinción justificada; pero si, por el contrario, la medida adoptada carece de razonabilidad, entonces será excluyente y, por ende, discriminatoria.** Esto es, si bien la igualdad de trato implica la eliminación de distinciones o exclusiones arbitrarias prohibidas por la Constitución, lo cierto es que determinadas distinciones pueden ser favorecedoras y encontrarse justificadas, como ocurre con las acciones positivas, que buscan dar preferencia a sectores históricamente marginados y vulnerables para compensar las desventajas que sufren. 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.<sup>11</sup> (Énfasis agregado).

Ahora bien, atendiendo los criterios antes mencionados, es de señalar que el origen de la problemática que enfrentó la C. [REDACTED] en el que era su centro de trabajo Servicios Administrativos Lava, S.A. de C.V., tiene como origen que fue diagnosticada con cáncer de mama, lo cual implicó su ausencia en el trabajo para recibir tratamiento médico; tal situación la expuso la peticionaria en los términos siguientes:

(...)

*El 10 de diciembre de 2018 me fue diagnosticado cáncer de mama (triple negativo fase II), por lo que en la misma fecha hice del conocimiento de manera personal a mi jefe Santiago Ríos sobre mi condición de salud, quien únicamente me indicó “como quieres que lo manejemos”, a lo que yo le contesté que lo platicaría con el director de administración y finanzas para que estuviera enterado de que tomaría tratamiento y que por tal motivo me tendría que ausentar (. ...)* (Énfasis añadido).

Esto es, la peticionaria quedó inserta en un sector de población de alta vulnerabilidad, pues el tratamiento de ese tipo de padecimientos genera a las pacientes una serie de efectos secundarios, entre ellos, caída de cabello, diarrea, dolor, fatiga, náuseas y vómito, problemas de los nervios, de

<sup>11</sup> 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.



memoria o de concentración y problemas para dormir<sup>12</sup>, así como algunas alteraciones psicológicas<sup>13</sup>; tal circunstancia requiere de sensibilidad por parte de las personas con quienes interactúa la paciente, en el caso que nos ocupa, del personal de la moral presunta responsable hacia la C. [REDACTED], pues no es una situación menor la que vive dicha persona por la enfermedad de cáncer; sin embargo, contrario a ello, con motivo del diagnóstico y tratamiento médico de la peticionaria, la misma vivió una serie de hostilidades en su centro de trabajo, que finalmente le impidieron continuar con el ejercicio de esa profesión.

Luego entonces, la condición de salud de la peticionaria forma parte de las “categorías sospechosas”, a que alude el criterio citado líneas supra de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

En ese orden de ideas, cabe citar otra parte de las manifestaciones de la peticionaria en su escrito de queja, que a la letra dice:

(...)

***El 31 de octubre de 2019, mi jefe Santiago Ríos me mandó a llamar a su oficina, una vez que acudí me indicó que él era el portador de malas noticias, ya que por recorte de personal tenía que pasar a recursos humanos por mi cheque de liquidación, en donde quería que firmara una renuncia voluntaria, la cual no firmé, pero le cuestioné el por qué se había tomado la decisión de despedirme, pero la respuesta que recibí fue que no quería ahondar más en el tema, que la decisión ya estaba tomada, por lo que a partir de esa fecha quedé despedida de manera injustificada.***

(Énfasis añadido).

38

Con relación a los hechos mencionados en el escrito de queja de la peticionaria, la moral presunta responsable argumentó entre otras cosas “Se niega que la peticionaria haya sido víctima de presuntos actos de discriminación, pues mi representada SERVICIOS ADMINISTRATIVOS LAVA, S.A. DE C.V., no hace discriminación de persona alguna en relación con su sexo, preferencia sexual, creencias religiosas, condición de salud, enfermedades, creencias políticas, etc.” Asimismo, la moral de referencia expuso que “... la peticionaria firmó de manera voluntaria el término de la relación laboral, el cual fue a razón de la reestructura por la que desde principios del año 2019 atraviesa la empresa.”

Sin embargo, como quedó asentado en el primer elemento analizado, Servicios Administrativos Lava, S.A. de C.V., no probó su dicho al no aportar las pruebas idóneas de las cuales se pudiera seguir de manera indubitable que el despido de la peticionaria no fue motivado por su condición de salud, sino obedeció a la reestructura de la empresa.

Con base en lo anterior, concatenando los hechos transcritos contenidos en el escrito de queja de la C. [REDACTED], así como con el contenido del segundo elemento necesario para estar ante

<sup>12</sup> Disponible en la página de Internet: <https://www.cancer.gov/espanol/cancer/tratamiento/efectos-secundarios> Fecha de consulta: 27 de abril de 2023.

<sup>13</sup> Disponible en la página de Internet: <https://www.elsevier.es/es-revista-gaceta-mexicana-oncologia-305-articulo-impacto-psicologico-del-cancer-mama-X1665920114278797> Fecha de consulta: 27 de abril de 2023.





un acto de discriminación con implicaciones jurídicas, **queda probado que personal de la moral Servicios Administrativos Lava, S.A. de C.V., cometió una conducta de trato diferente sin justificación a la peticionaria, motivada por su condición de salud**, debido a que la despidió de manera injustificada del puesto de trabajo que desempeñaba en la multicitada moral, motivado por el padecimiento de cáncer de mama que le fue diagnosticado.

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

Por lo que se refiere al tercer elemento de análisis, al haber sido despedida la peticionaria del puesto de trabajo que estaba ejerciendo en la empresa Servicios Administrativos Lava, S.A. de C.V., automáticamente se le negó el ejercicio esencialmente de sus derechos humanos a la igualdad y no discriminación y al trabajo, vinculados con los derechos a la dignidad y al mínimo vital.

Sobre el particular, la C. [REDACTED] expuso en su escrito lo siguiente:

*(...) considero que sufrí un acto de discriminación por mi condición de salud, ya que al despedirme **se vio vulnerado mi derecho al trabajo y a la no discriminación.***

*(...) el despido me generó un daño moral, psicológico y económico, ya que debo continuar con mi tratamiento, y tal situación me deja en estado de indefensión y vulnerabilidad.  
(El énfasis es nuestro).*

39

Como se ha mencionado en el apartado del DERECHO AL TRABAJO, el mismo es la base para la realización de otros derechos humanos y para una vida en dignidad; incluye la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado.

Asimismo, de conformidad con el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC), los Estados Partes, que incluye a las personas morales, tienen la obligación de garantizar a las personas su derecho al trabajo libremente elegido o aceptado, en particular **el derecho a no ser privado de trabajo de forma injusta.** En ese orden de ideas, el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (Comité DESC) ha establecido que el respeto a la persona y su dignidad se expresa a través de la libertad del individuo para elegir un trabajo, haciendo hincapié al tiempo en la importancia del trabajo para el desarrollo personal, así como para la integración social y económica.<sup>14</sup>

En concordancia con el criterio del Comité DESC, el artículo 6.1 del Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo, 1982 (núm. 158), de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), establece que **“La ausencia temporal del trabajo por motivo de enfermedad o lesión no deberá constituir una causa justificada de terminación de la relación de trabajo.”** (Énfasis agregado).

De la misma manera, cabe citar el contenido del artículo 9.2.(a) del Convenio 158 de la OIT, que a la letra establece:

<sup>14</sup> Cfr. Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Observación general N° 18 El derecho al trabajo. Párrafo 4.



2. A fin de que el trabajador no esté obligado a asumir por su sola cuenta la carga de la prueba de que su terminación fue injustificada, (...)

(a) **incumbirá al empleador la carga de la prueba de la existencia de una causa justificada** para la terminación, (...)

(El énfasis es nuestro).

Conforme a lo antes expuesto, no podemos olvidar que la moral presunta responsable Servicios Administrativos Lava, S.A. de C.V., al formar parte del Estado mexicano también tiene la obligación de dar cumplimiento a las disposiciones constitucionales e internacionales, por lo que en el entendido de que el derecho al trabajo es un derecho humano dichas normas le imponen las obligaciones de respetar, proteger y aplicar; de tales obligaciones es importante señalar el primero en el sentido de que debe abstenerse de interferir en el disfrute de ese derecho (párrafo 22 de la Observación general N° 18 del Comité DESC).

No obstante, la moral Servicios Administrativos Lava, S.A. de C.V., incumplió la obligación de respetar el derecho al trabajo de la C. [REDACTED], bajo el argumento de reestructura de la empresa, circunstancia que no probó de manera fehaciente, pues conforme a lo asentado en el párrafo 70 del presente documento, al tratarse de una persona que se encuentra en una de las denominadas por la Suprema Corte de Justicia de la Nación como "categorías sospechosas" por su condición de salud, con el diagnóstico médico de cáncer de mama, resulta aplicable el criterio de la Corte Interamericana de Derechos Humanos, en el sentido de que la moral tiene la carga de la prueba, lo que significa que le corresponde demostrar que su decisión de despido de la peticionaria del puesto de trabajo que venía ejerciendo no tenía un propósito ni un efecto discriminatorio.

40

En relación con los argumentos de la moral presunta responsable, es importante mencionar que en lo esencial negó haber incurrido en actos discriminatorios en los términos siguientes:

*Se niega que la peticionaria haya sido víctima de presuntos actos de discriminación, pues mi representada SERVICIOS ADMINISTRATIVOS LAVA, S.A. DE C.V., no hace discriminación de persona alguna en relación con su sexo, preferencia sexual, creencias religiosas, condición de salud, enfermedades, creencias políticas, etc.*

*Como se ha expuesto hasta ahora, la peticionaria fue liquidada y rescindida por cuestiones meramente laborales, para lo cual ésta firmó y tuvo por rescindida la relación laboral que la vinculaba con mi representada, ...*

**(Informe de fecha 11 de diciembre de 2019).**

*En cuanto a lo narrado en el último párrafo de hechos por parte de la hoy Peticionaria, por falso se niega, lo cierto es que el pasado 31 de octubre del año en curso, la peticionaria firmó de manera voluntaria el término de la relación laboral, el cual fue a razón de la reestructura por la que desde principios del año 2019 atraviesa la empresa (. ...)*

(...)





*... lo cierto es que mi representada trató con humanismo y dignidad a la hoy peticionaria, que no redujo sus percepciones económicas y que si bien existió un despido, este fue por la reestructura por la que ha atravesado durante todo el año 2019 mi representada.*

**(Informe de fecha 23 de diciembre de 2019).**

*II.- Que mi representada apoyó en todo momento a la peticionaria [REDACTED] a efecto de que atendiera sus problemas de salud, y en ningún momento se realizaron en su contra actos discriminatorios de ninguna índole.*

(...)

*V.- ... en esas fechas del año 2019 mi representada se vio en la necesidad de realizar otros 15 (quince) despidos más, aparte de [REDACTED], lo que evidencia que se trató una cuestión meramente de reestructura laboral y administrativa, no de un tema de discriminación, ...*

**(Informe del 3 de febrero de 2021).**

Relacionado con lo anterior, como se ha expuesto en el presente documento, la moral Servicios Administrativos Lava, S.A. de C.V., tiene la carga de la prueba para demostrar que su decisión no tenía un propósito ni un efecto discriminatorio; sin embargo, del acervo probatorio que integra el expediente de queja **COPRED/CAYE/Q-0261-2019** se advierte que no obran pruebas para acreditar de manera fehaciente que el despido del puesto de trabajo, que ejercía la C. [REDACTED] en esa empresa, se debió a motivos de reestructura de la moral presunta responsable; respecto de lo cual no se puede dejar de lado el hecho de que este Consejo no tuvo la posibilidad de obtener las evidencias suficientes, por falta de colaboración de la moral, ya que contrario a ello promovió recurso de inconformidad en contra del último requerimiento de información que le formuló esta institución, como quedó asentado y probado en el presente asunto.

A mayor abundamiento, la negativa de permanencia laboral de la peticionaria por parte de la moral presunta responsable podría traducirse en una especie de violencia en términos del artículo 11 de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, el cual en lo conducente establece:

**Constituye violencia laboral: la negativa ilegal a contratar a la Víctima o a respetar su permanencia (...)**

(Énfasis agregado).

Con base en lo expuesto, queda claro que la moral Servicios Administrativos Lava, S.A. de C.V., negó a la peticionaria [REDACTED] el ejercicio de sus derechos humanos a la igualdad y no discriminación y al trabajo, en relación con los derechos a la dignidad y mínimo vital, de acuerdo con lo siguiente:

a) El personal de la moral Servicios Administrativos Lava, S.A. de C.V., no respetó el derecho el derecho a la igualdad de la peticionaria al haberle negado su derecho al trabajo, bajo el argumento de



reestructuración de la empresa, sin probar que a la peticionaria se le dio el mismo trato que a las otras personas trabajadoras que supuestamente también fueron despedidas, con lo cual dejó de observar la normatividad internacional, nacional y de la Ciudad de México que protege ese derecho; es decir, dio un trato diferente sin justificación a la C. [REDACTED], basado en su condición de salud al haber sido diagnosticada médicamente con cáncer de mama, con el fin de impedir el ejercicio de su derecho fundamental al trabajo, actualizándose lo dispuesto por el artículo 5 fracción II de la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, así como los artículos de la demás normatividad que soportan este derecho.

b) La conducta del personal de la moral Servicio Administrativos Lava, S.A. de C.V., negó la permanencia en el puesto de trabajo que ejercía la C. [REDACTED] en esa empresa, la cual constituye uno de los elementos fundamentales del derecho al trabajo, bajo el multicitado argumento y sin ser probado, de tal manera que se acredita el supuesto previsto en el artículo 6 fracción III de la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México, en el sentido de que se considera una conducta discriminatoria "**Prohibir la libre elección de empleo, o restringir las oportunidades de acceso, permanencia ...**"; ello en correlación con la normatividad citada en el presente documento que respaldan el derecho al trabajo.

c) La dignidad es la base de todos los derechos humanos, por tanto, los seres humanos tienen derechos que deben ser tratados con sumo cuidado, precisamente porque cada uno posee un valor intrínseco. Luego entonces, al vulnerar alguno de los derechos que posee la persona, de manera paralela vulnera su derecho a la dignidad, en el entendido de que es el derecho que tiene cada uno de ser valorado como sujeto individual y social, en igualdad de circunstancias, con sus características y condiciones particulares, por el solo hecho de ser persona. Partiendo lo anterior, la moral Servicios Administrativos Lava, S.A. de C.V., fue omisa en respetar entre otras disposiciones el artículo 1 de la Declaración Universal de Derechos Humanos, que a la letra dice: "**Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y, dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros.**" (El énfasis es nuestro). De manera correlativa, la citada moral dejó de observar el artículo 2 párrafo segundo de la Ley Federal del Trabajo, como parte de los fundamentos legales que tutelan este derecho, el cual dispone "**Se entiende por trabajo digno o decente aquél en el que se respeta plenamente la dignidad humana del trabajador...**"

d) Dado que el trabajo es uno de los derechos fundamentales para la subsistencia del ser humano, al no gozar de este derecho la persona queda en franca desventaja para el ejercicio de otros derechos básicos; esto es, si una persona no cuenta con un salario, entonces no puede acceder a sus derechos a la alimentación, vestido, salud, vivienda, inclusive a la vida, pues evidentemente queda en una situación eminentemente precaria en todos los aspectos, que al final tiene efectos negativos en el desarrollo natural de su vida; situación que se agrava si la persona tiene dependientes económicos, ya que ese deterioro se multiplicará por el número de miembros que lo integren. En ese orden de ideas, si la C. [REDACTED] fue despedida de su fuente de ingresos económicos por la moral Servicios Administrativos Lava, S.A. de C.V., entonces queda vulnerado su derecho al mínimo vital, que como se ha expuesto, está constituido por los derechos fundamentales para la satisfacción de necesidades básicas de toda persona. Tal situación se agrava en el caso de la peticionaria, por las implicaciones que lleva consigo su diagnóstico de cáncer de mama, debido a que no solo queda privada





de su salario, sino de las prestaciones que también estaba recibiendo, de las cuales para los efectos de su estado de salud cobra relevancia su derecho a la seguridad social; dichas circunstancias se traducen en un obstáculo o impedimento para que la C. [REDACTED] aspire a obtener un nivel de vida digna. Por consiguiente, se reitera, la moral Servicios Administrativos Lava, S.A. de C.V., conculcó el derecho al mínimo vital de la peticionaria que, de acuerdo con el criterio de la Suprema Corte de Justicia de la Nación citado en el apartado correspondiente, **“constituye el derecho a gozar de unas prestaciones e ingresos mínimos que aseguren a toda persona su subsistencia y un nivel de vida digno, así como la satisfacción de las necesidades básicas.”** (Énfasis agregado).

Con base en lo asentado en el presente apartado, para este Consejo no existe duda que se acredita el tercer elemento necesario para estar frente a un acto de discriminación con implicaciones jurídicas. Es decir, **queda probado que personal de la moral Servicios Administrativos Lava, S.A. de C.V., cometió una conducta de trato diferente sin justificación a la peticionaria privándola de su fuente de empleo, motivada por su condición de salud, cuyo resultado fue la negación del ejercicio esencialmente de sus derechos humanos a la igualdad y no discriminación y al trabajo, vinculados con los derechos a la dignidad y al mínimo vital.**

Para efectos de los tres elementos analizados líneas supra, es importante señalar que la moral Servicios Administrativos Lava, S.A. de C.V., aportó como pruebas para acreditar su dicho las que se listan en seguida:

1. DOCUMENTAL PRIVADA, consistente en la carta de finiquito y anexos de fecha 31 de octubre de 2019 (. ...)

*Relaciono esta prueba con todos los hechos de la queja y su contestación, se ofrece para acreditar la aceptación de la indemnización y desincorporación de la hoy Peticionaria para con mi representada, así como que dicha desincorporación obedeció a temas meramente de reestructura en la empresa.*

2. DOCUMENTAL PÚBLICA consistente en las 15 constancias de baja realizadas ante el IMSS, dentro de la cual se encuentra la de la hoy peticionaria.

*Relaciono esta prueba con todos los hechos de la queja y su contestación, se ofrece para acreditar que debido a la reestructura por la que desde inicios del año 2019 ha atravesado mi representada, han existido diversas bajas de los integrantes de la empresa.*

3. DOCUMENTAL PRIVADA, consistente en el correo de fecha 31 de octubre de 2019, elaborado por la hoy peticionaria.

*Relaciono esta prueba con todos los hechos de la queja y su contestación, y se ofrece para acreditar que la hoy peticionaria terminó en buenos términos la relación laboral que la vinculaba con mi representada y que del mismo no se desprende algún comentario que*



***podiera presumir que el término de la relación laboral se debió a temas de discriminación como ahora lo pretende exponer.***

(...)

5. LA PRESUNCIONAL LEGAL Y HUMANA, consistente en la consecuencia lógica, natural y jurídica de hechos conocidos y probados al momento de hacer la deducción respectiva en el presente procedimiento y en todo lo que favorezca a mi representada.

6. LA INSTRUMENTAL DE ACTUACIONES. Que constituya las constancias que obran en el sumario del presente y todo lo que favorezca los intereses de mi representada.  
(Énfasis agregado).

De lo anterior se observa que las pruebas ofrecidas por la moral señalada como responsable están enfocadas a probar principalmente que el despido de la C. [REDACTED] está fundado en temas de reestructura de la empresa Servicios Administrativos Lava, S.A. de C.V., y no por cuestiones de discriminación; sin embargo, dichas probanzas prueban lo estrictamente laboral, no así respecto del trato que le dio a la peticionaria a partir de que fue diagnosticada médicamente con cáncer de mama, respecto de lo cual a continuación de citan algunos hechos que expuso la agraviada:

Escrito inicial de queja:

*El 12 de agosto de 2019 me presenté a mi fuente de trabajo y **mi jefe** me mandó a llamar a su oficina y **me dijo “no pienses que porque regreses, voy a cambiar mi organización de equipo de trabajo”, “un jefe de área no deja descubierto a su personal”, dándome a entender que por mi condición de salud no podía descuidar mi trabajo y mis funciones, no tomando en consideración que el tratamiento de una persona con cáncer es sumamente cansado. A partir de que regresé de mi incapacidad, las funciones que yo realizaba en mi puesto de Subgerente de Tesorería, no me incluía a las reuniones de trabajo, no me tomaba en cuenta para la toma de decisiones, me comenzó a excluir de muchas actividades de la empresa, incluso en una ocasión me dijo que ya no me quería dentro del equipo, que me cambiaría de área como analista de facturación, que le diera las gracias de que no me estaba recibiendo con un cheque de finiquito en recursos humanos, que eso era lo más que me podía ayudar.***

*El 31 de octubre de 2019, **mi jefe Santiago Ríos me mandó a llamar a su oficina, una vez que acudí me indicó que él era el portador de malas noticias, ya que por recorte de personal tenía que pasar a recursos humanos por mi cheque de liquidación, en donde quería que firmara una renuncia voluntaria, la cual no firmé, pero le cuestioné el por qué se había tomado la decisión de despedirme, pero la respuesta que recibí fue que no quería ahondar más en el tema, que la decisión ya estaba tomada, (...)***

(Énfasis añadido).





Escrito de fecha 29 de enero de 2020:

***No dejándome [el C. Santiago Ríos] ingresar al área donde antes de la enfermedad era la titular responsable, al tiempo de excluirme de cualquier actividad propia de mis funciones que venía desempeñando como Subgerente de Tesorería, argumentando que por mi condición de enferma no las podía retomar.***

***Además de recibir agresiones psicológicas hacia mi persona, ya que el C. Santiago Ríos con el conocimiento de que no tenía cabello por el efecto del tratamiento de quimioterapias y que llevaba una peluca me comentó al entrar a su oficina con una sonrisa burlona "córtate el cabello que ya te ves muy greñuda" no dimensionando el daño psicológico que me causaba, diciéndome que era una mujer defectuosa (...) en una ocasión que hubo un problema vial, llegué tarde y frente a todos mis compañeros me grito "YA NI LA CHINGAS" ya mejor regrésate, siendo que él iba llegando también. Cabe señalar que durante mi estancia en la empresa siempre fui objeto de hostigamiento por parte del C. Santiago Ríos, siempre amenazándome de correrme si no hacía lo que me pedía en cuestiones de trabajo, no importando los horarios y el agotamiento físico por la carga laboral, obligándome a quedarme después de mi horario de trabajo (...)***

(El énfasis es nuestro).

De la lectura de lo transcrito es evidente que, con motivo del diagnóstico médico de la peticionaria, la misma recibió un trato a todas luces hostil por parte del personal de la moral Servicios Administrativos Lava, S.A. de C.V.; en concatenación con los hechos citados con los informes rendidos por la empresa señalada como responsable se sigue que no fueron desvirtuados, pues se limitó a negarlos y manifestar que "(...) *SERVICIOS ADMINISTRATIVOS LAVA, S.A. DE C.V., no hace discriminación de persona alguna en relación con su sexo, preferencia sexual, creencias religiosas, condición de salud, enfermedades, creencias políticas, etc.*"

45

Consecuentemente, como se expuso líneas supra, existe una presunción reforzada a favor de la C. [REDACTED] en cuanto a que el hecho discriminatorio PUDO HABER TENIDO LUGAR, basado en el contexto histórico adverso que distintos grupos han sufrido, entre ellos las mujeres y personas en alguna situación de salud, y que se concretiza en la limitación de derechos y oportunidades, por lo que se actualiza el criterio de la Corte Interamericana de Derechos Humanos en el sentido de 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 cual no aconteció debido a que la moral señalada como responsable no aportó las pruebas idóneas para acreditar su dicho en el que negó que el despido de la peticionaria obedeciera a cuestiones de discriminación, y con ello desvirtuar la presunción de discriminación en su contra.

En ese orden de ideas, del análisis del acervo probatorio que integra el expediente de queja **COPRED/CAyE/Q-261-2019** se deriva que las pruebas ofertadas por la moral Servicios Administrativos Lava, S.A. de C.V., acreditan el hecho de que la peticionaria fue despedida debido a su padecimiento, con lo cual la privó de su fuente de ingresos y, por tanto, la afectó en el disfrute de una vida digna, pues





la falta de ingresos económicos tiene doble afectación en la C. [REDACTED], por una parte, se ve limitada en la satisfacción de sus necesidades básicas, por otra, carece de los medios económicos para atender de forma adecuada su padecimiento de cáncer de mama; de las pruebas y argumentos aportados por la moral responsable no se advierte que para despedir a la peticionaria haya tomado en cuenta esas circunstancias, situación que se convierte en un caso más de discriminación en contra de una mujer.

## VI. CONCLUSIONES

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 a la Ciudad de México 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.

El derecho al trabajo es un derecho fundamental y esencial para el ejercicio de otros derechos humanos, además de constituir un derecho inherente a la dignidad humana; está constituido por los derechos a la seguridad social, **la permanencia en el empleo**, a ser indemnizado en caso de despido sin causa justa o legal, a un salario, a la vivienda, a la capacitación y adiestramiento, a una jornada máxima laboral, al reparto de utilidades, a la asociación profesional, a la sindicación, entre otros.

Contrario a lo anterior, la falta de un empleo conlleva una disminución de los ingresos y, por tanto, produce cambios en el estilo de vida; se producen cambios radicales en la forma de vivir, pues se vive con la incertidumbre de no saber cuánto tiempo durará esa situación. Tiene una gran repercusión en el ámbito familiar, puede producir gran tensión y desestabilizar las relaciones familiares perjudicándolas. El desempleo puede traer consecuencias psicológicas negativas como disminución de la autoestima, depresión, ansiedad, etc. Esto es, el desempleo aumenta las desigualdades sociales, disminuye la calidad de vida, atenta contra la dignidad humana y empeora la salud mental de las personas, entre otras consecuencias. Dichas circunstancias se agravan cuando el proveedor económico de la familia tiene un padecimiento como el cáncer, pues de hecho significa una erogación importante de recursos económicos en el tratamiento médico. Por ende, el desempleo impide que la persona pueda ejercer con plenitud su derecho al mínimo vital.

Como resultado del análisis de los tres elementos necesarios para estar frente a un acto de discriminación con implicaciones jurídicas, este Consejo arriba a la conclusión de que el personal de la moral Servicios Administrativos Lava, S.A. de C.V., cometió una conducta de trato diferente sin justificación a la C. [REDACTED] privándola de su fuente de empleo, motivada por su condición de salud, cuyo resultado fue la negación del ejercicio de sus derechos humanos a la igualdad y no discriminación y al trabajo, vinculados con los derechos a la dignidad y al mínimo vital.

La moral señalada como responsable no aportó las pruebas idóneas que destruyeran la presunción de discriminación que le atribuyó la peticionaria, por el contrario, fortalecieron las manifestaciones vertidas por la C. [REDACTED] en su escrito de queja, luego entonces se actualiza, entre





informes anteriores. Esto implica que en ejercicio de sus facultades, dio oportunidad a la empresa de acreditar su dicho, sin embargo, obre el particular, se reitera, la moral omitió brindar respuesta y presentó recurso de inconformidad en contra de la citada petición.

d) Concluida la fase de investigación, este Consejo procedió a emitir la resolución del expediente de queja **COPRED/CAyE/Q-261-2019**, en los términos del presente documento.

Por lo anteriormente expuesto, 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 denunciados en el expediente COPRED/CAyC/Q-261-2019, por lo que el Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México (COPRED),

Por lo expuesto y fundado, el Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México,

## RESUELVE

48

**PRIMERO.** Con fundamento en los artículos 37, fracción XXIX, 54 y Sección Cuarta de la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México, y 24, fracciones I, II, III y V, y capítulo IV del Estatuto Orgánico del Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México se emite la presente Opinión Jurídica. De los elementos de prueba y consideraciones vertidas en la presente resolución se determina que existe una conducta discriminatoria por parte de la moral **Servicios Administrativos Lava, S.A. de C.V.**, en contra de la C. [REDACTED], por razón de su condición de salud, vulnerando sus derechos humanos a la igualdad y no discriminación, y al trabajo, relacionados con los derechos a la dignidad y mínimo vital.

### En tal sentido se recomienda atender los siguientes puntos:

**SEGUNDO.** Se recomienda que **Servicios Administrativos Lava, S.A. de C.V.**, en conjunto con este Consejo debe trabajar en la creación, y en su caso, en el perfeccionamiento de Protocolos de atención y prevención en casos de violencia laboral, hostigamiento sexual y casos de discriminación, con el objeto de garantizar el derecho a la igualdad y a la no discriminación de los empleados.

**TERCERO.** – **Servicios Administrativos Lava, S.A. de C.V.** 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



otras disposiciones, lo dispuesto por el artículo 6, fracción III, de la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México, el cual a la letra establece:

**Artículo 6.-** *Se consideran como conductas discriminatorias aquéllas en las que se establezca una diferencia comparable que no esté justificada en términos de un nexo racional entre la medida, y una finalidad constitucionalmente permitida (. ...)*

Entre éstas, **se consideran como conductas discriminatorias:**

(...)

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

(...)

(Énfasis agregado).

Se respetó al derecho al debido proceso de la moral responsable Servicios Administrativos Lava, S.A. de C.V., en términos de lo dispuesto por los artículos 14 y 16 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, toda vez que, en el presente asunto, se desahogaron todas y cada una de las etapas del procedimiento que sigue este Consejo de acuerdo con la normatividad que rige su actuación, como se cita a continuación:

47

a) Una vez que se recibió la queja, mediante oficio COPRED/CAyE/SAJ/829/2019 de fecha 21 de noviembre de 2019, se notificó el inicio del expediente de queja **COPRED/CAyE/Q-261-2019**, a Servicios Administrativos Lava, S.A. de C.V., para que rindiera un informe respecto de los hechos que se le atribuyeron, así como presentaran las pruebas que estimara pertinente. Asimismo, en todo momento el expediente de queja estuvo a disposición de la moral presunta responsable para su consulta y, en su caso, proveyeran las pruebas y/o manifestaciones adicionales que estimaran necesarias.

b) De conformidad con lo dispuesto por el artículo 73 de la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México, este Consejo informó a la multicitada persona moral que como parte del procedimiento que señala el artículo en cita, este organismo 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. Dicha etapa conciliatoria se desarrolló en dos audiencias, que tuvieron lugar en fechas 26 de noviembre y 11 de diciembre de 2019.

c) Agotada que fue la etapa anterior y al no existir acuerdo de conciliación alguno, esta institución continuó con la etapa de investigación del asunto, motivo por el cual a través del oficio COPRED/CAyE/SAJ/215/2022 de fecha 06 de mayo de 2022, se requirió a la empresa Servicios Administrativos Lava, S.A. de C.V., información relacionada con las manifestaciones que vertió en sus





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.

El objetivo de este programa es contribuir a la construcción de una cultura de derechos humanos, igualdad y no discriminación mediante acciones educativas, para prevenir y eliminar prácticas discriminatorias como parte fundamental del desarrollo y bienestar de las personas.

**CUARTO.** - 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.

**QUINTO.** Se recomienda que la persona moral Servicios Administrativos Lava, S.A. de C.V., fortalezca su normatividad interna para la generación de protocolos y lineamientos que impidan hechos como los que motivaron la presente queja.

Para tales efectos pueden coordinarse con personal de la Secretaría Técnica de este Consejo.

**SEXTO.** Una disculpa a satisfacción de la parte peticionaria misma que se podrá acordar con la misma. Con fundamento en el artículo 102, fracción VIII 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 inconformidad en los términos del Título Cuarto de la Ley de 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.

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 inconformidad en los términos del Título Cuarto de la Ley de 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 y remítase el expediente al archivo.

**ALFONSO GARCÍA CASTILLO**

**COORDINADOR DE ATENCIÓN Y EDUCACIÓN**

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



**COPRED**