



Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación
Dirección General Adjunta de Quejas
Dirección de Quejas

RESOLUCIÓN POR DISPOSICIÓN: 15/2023
EXP. CONAPRED/DGAQ/0604/DQ/18/I/GRO/Q0604

PERSONA PETICIONARIA: [REDACTED] 1

PERSONAS AGRAVIADAS: PERSONAS TRABAJADORAS DEL HOGAR¹.

PARTICULAR A QUIEN SE ATRIBUYEN LOS ACTOS, OMISIONES O PRÁCTICAS SOCIALES DISCRIMINATORIAS: "CONDÓMINOS ACÁPULCO PALMAS", A.C.

MOTIVO: Condición social (Personas trabajadoras del hogar, género, situación migratoria, nivel educativo, condición social, económica, edad, origen étnico y/o la lengua, entre otras posibles.)

DERECHOS HUMANOS VULNERADOS: Trato digno e igualdad y no discriminación.

Ciudad de México, a 02 de agosto de 2023.

VISTOS, para resolver el expediente **CONAPRED/DGAQ/0604/DQ/18/I/GRO/Q0604**, conformado con motivo de la queja interpuesta por **Leonardo Roca Apellaniz** ante este Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (en lo subsecuente CONAPRED, Conapred o Consejo), se procedió al análisis de las constancias que en él obran y se determinó emitir la presente Resolución por Disposición, de conformidad con los artículos 77 Bis, 77 Ter y 79

¹ "El Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación utiliza el término trabajo del hogar por dos razones: en primer lugar, es una reivindicación que las personas trabajadoras del hogar han hecho en México y, en segundo lugar, porque el término trabajo doméstico, utilizado a nivel internacional, tiene una carga negativa o valoración despectiva en nuestro país. También es oportuno recordar que la Conferencia Internacional del Trabajo incluyó una nota relacionada con el texto en español del Convenio 189, sobre el trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos (2011) de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en la que indica: "Tomando en cuenta la diversidad de la terminología legal utilizada en español por parte de los Miembros, la Conferencia considera que para los propósitos del presente Convenio el término trabajadora o trabajador del hogar es sinónimo de trabajadora o trabajador doméstico"; por lo que el término trabajo del hogar no contradice lo establecido por la OIT. Únicamente en los casos en que las normas o disposiciones legales consultadas y citadas contengan el nombre trabajo doméstico, se utilizará dicha denominación". Cita tomada de "El trabajo del hogar: Convenio 189 de la OIT y la legislación en México", 2016. Asimismo, es la adoptada en la última reforma publicada en el diario oficial de la Ley Federal de Trabajo.





de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación (en lo subsecuente Ley), en los términos siguientes:

RESULTANDO:

PRIMERO. El 9 de mayo de 2018 se recibió en este Consejo la queja del peticionario **2** (en adelante peticionario), quien señaló sustancialmente lo siguiente:

"Del 26 de abril al 6 de mayo de 2018, estuvo de visita en Acapulco, Guerrero y rentó un departamento en el edificio llamado Palmas Departamento Boutique; sin embargo, cuando el personal de la administración de éste le hizo firmar su reglamento, se percató de que tenía una cláusula que considera discriminatoria, la cual, señala: "queda estrictamente prohibido el uso de albercas por el personal de servicio doméstico."

En el punto 6 refiere que los niños menores de 12 años deberán usar la alberca de la planta baja y deberán estar supervisados por un adulto, la cual solamente se aplica a visitantes y arrendatarios, los infantes que se encuentran con los propietarios sí pueden visitar dicha área.

Considera que en dicho edificio se hace una diferencia entre personas propietarias y arrendatarias."

Asimismo, adjuntó el "Reglamento Interno" del "Condominio Las Palmas"², de cuyo contenido se destaca la Cláusula número 20, que refiere lo siguiente:

"Queda estrictamente prohibido el uso de las albercas por el personal del servicio doméstico".

SEGUNDO. Por los hechos y elementos anteriores, el 16 de mayo del 2018 se radicó el expediente de queja bajo el número **CONAPRED/DGAQ/0604/DQ/18/I/GRO/Q0604.**, y se calificó como un presunto acto de discriminación³ debido a la condición social de las personas que realizan trabajo del hogar, atribuido a "CONDÓMINOS ACAPULCO PALMAS", A.C.

² Si bien el Reglamento en mención lleva el nombre de "Condominio Las Palmas", de la manifestación realizada por su apoderado legal mediante el informe de Ley recibido en este Consejo el 23 de julio de 2018, el nombre de la asociación civil conformada por los condóminos de este, lleva el nombre de "Condóminos Acapulco Palmas", A.C.; por lo que para efectos de la presente Resolución se mencionaran de manera indistinta los dos nombres, entendiéndose que se refiere a la misma persona moral.

³ En términos de lo establecido por el artículo 1º de la Constitución, 1º, párrafo segundo, fracción III, 4, 6, 9, fracciones XXIII y XXVIII, 43 y 63 Quáter de la Ley, y 79, fracción I del Estatuto.





CONSIDERANDO:

PRIMERO. Competencia.

De conformidad con los artículos 22, fracción II⁴, 30, fracciones I, VIII, XI Bis y XII de la Ley; 15, fracción VII, 21 y 59, fracciones I y V de la Ley Federal de las Entidades Paraestatales; y 18 fracciones VII y XII, 54, fracción X y XVIII del Estatuto Orgánico del CONAPRED (Estatuto), así como en términos del capítulo VIII, numerales 1, fracción 8, y 1.3, fracción 10, del Manual de Organización Específico de este Consejo, la Presidencia de este Consejo tiene entre sus atribuciones, dirigir el funcionamiento de este Organismo, así como su representación legal y, está facultada para firmar las Resoluciones por Disposición que se emitan dentro de los procedimientos de queja, derivadas de actos, omisiones o prácticas sociales discriminatorias realizadas por personas morales particulares, donde se impongan medidas administrativas y de reparación teniendo la facultad de delegar dicha atribución a la persona titular de la Dirección General Adjunta de Quejas; por lo que, acorde a la normatividad y atribución antes citadas, mediante Acuerdo publicado en el Diario Oficial de la Federación el 18 de febrero de 2019 se dio a conocer que la Presidenta de este Consejo delegó esta facultad a quien ostente la titularidad de la Dirección General Adjunta de Quejas⁵, por lo que se emite la presente Resolución por Disposición, con fundamento en los artículos 1º de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (Constitución); 1º, párrafo segundo, fracciones III y X, 4, 7, 17, fracción II, 20, fracciones XLIV y XLVI⁶, 43, 77 bis, 77 Ter, 79, 83 y 83 Bis de la Ley.

Además, este Organismo Nacional resulta legalmente competente para pronunciarse sobre los hechos que originaron la queja:

⁴ El artículo 22, fracción II, de la LFPED establece:
La administración del Consejo corresponde a:

I. ...

II. La Presidencia del Consejo.

El Artículo 30 de la misma Ley señala que:

La Presidencia del Consejo tendrá, además de aquellas que establece el artículo 59 de la Ley Federal de las Entidades Paraestatales, las siguientes atribuciones:

I. Planear, organizar, coordinar, dirigir, controlar y evaluar el funcionamiento del Consejo, con sujeción a las disposiciones aplicables;

...

VIII. Ejercer la representación legal del Consejo, así como delegarla cuando no exista prohibición expresa para ello;

...

XI Bis. Emitir y suscribir resoluciones por disposición e informes especiales, así como establecer medidas administrativas y de reparación derivadas de las quejas que por los presuntos actos, omisiones o prácticas sociales discriminatorias a que se refiere esta Ley resulten y sean atribuidas a particulares, personas físicas o morales, a personas servidoras públicas federales y a los poderes públicos federales, teniendo la facultad de delegar dichas atribuciones a la persona titular de la Dirección General Adjunta de Quejas, y

XII. Las demás que le confieran esta ley u otros ordenamientos.

⁵ El que suscribe recibió la constancia de ese nombramiento de 27 de diciembre de 2022, con efectos al 1º de enero de 2023.

⁶ Artículo 20.- Son atribuciones del Consejo:

XLVI. Emitir resoluciones por disposición e informes especiales y, en su caso, establecer medidas administrativas y de reparación contra las personas servidoras públicas federales, los poderes públicos federales o particulares en caso de cometer alguna acción u omisión de discriminación previstas en esta Ley;





- a) Debido a la **materia**, al considerar que los hechos materia de queja constituyen violaciones al derecho humano a la igualdad y no discriminación de conformidad con lo establecido en los artículos 1º, párrafo quinto de la Constitución y 1º párrafo segundo, fracción III, 4º y 43 de la Ley.
- b) Debido a la **persona**, toda vez que los actos, omisiones y prácticas sociales discriminatorias son atribuidas a una persona moral particular, como lo es en este caso "Condóminos Acapulco Palmas", A.C., (en adelante "Condominio"), de conformidad con lo dispuesto en los artículos 20 fracciones XLIV y XLVI; así como 43 de la Ley.
- c) Debido al **territorio**, porque los hechos ocurrieron dentro del territorio nacional, ello con fundamento en los artículos 1º, párrafo primero de la Constitución; 1, párrafo primero y 43 de la Ley.
- d) Debido al **tiempo**, en virtud de que los actos de queja fueron hechos del conocimiento de este Consejo dentro del plazo de un año establecido en los artículos 44 de la Ley y 69 párrafo primero del Estatuto.

Adicionalmente, en la determinación de la presente Resolución por Disposición, debe tenerse en cuenta que en cumplimiento a lo ordenado por las autoridades competentes para la protección del derecho humano a la salud en el contexto de la emergencia sanitaria por COVID-19, este Consejo mediante los acuerdos publicados en el Diario Oficial de la Federación (DOF) los días 26 de marzo, 7 y 30 de abril, 29 de mayo, 12 y 30 de junio y 14 de julio, todos de 2020; así como el 17 de diciembre de 2020; con fundamento en las disposiciones que en ellos se cita, particularmente, el artículo 28, párrafo segundo de la Ley Federal de Procedimiento Administrativo que dispone que los términos podrán suspenderse por causa de fuerza mayor o caso fortuito, acordó la suspensión de los plazos y términos relacionados con la tramitación del procedimiento de queja entre el periodo comprendido del 26 de marzo al 31 de julio de 2020.

SEGUNDO. Fijación de los hechos motivos de Queja de la presente Resolución por Disposición.

El peticionario señaló que el Reglamento Interno de "Condóminos Acapulco Palmas", A.C. contiene una cláusula restrictiva que prohíbe a las personas trabajadoras del hogar hacer uso de las albercas; asimismo, consideró que en dicho Reglamento se hace una diferenciación para el uso de las albercas entre las personas propietarias y las arrendatarias.

Por su parte el Condominio esencialmente indicó que su reglamento fue elaborado y aprobado por su Asamblea General de Condóminos, el cual prohíbe que las personas trabajadoras del hogar hagan uso de la alberca, ya que se encuentran trabajando y no en periodo de recreación.

Asimismo, señaló que la alberca ubicada en el piso ocho del Condominio, tiene aproximadamente 2 metros de profundidad, cuenta con un bar en donde se sirven bebidas alcohólicas y no cuenta con bordes ni barandales de seguridad; por lo que no se permite la





3

entrada a niños y niñas menores de 12 años, sin hacer distinción entre propietarios y arrendatarios.

Por lo anterior, este Consejo analizará si con base en los elementos aportados por las partes y de lo que este Organismo se allegó, valorándolos de conformidad con el sistema libre de valoración de la prueba, las reglas de la lógica, sana crítica y las máximas de la experiencia; así como fundamentándose en los instrumentos nacionales e internacionales, bajo el principio *pro persona*, estamos en presencia de una conducta discriminatoria o bien se trata de actos basados en un motivo objetivo, proporcional y razonable.

TERCERO. Acciones realizadas por este Consejo y evidencias que integran el expediente de Queja:

1. El 24 de mayo de 2018 mediante el oficio Quejas-2937-18⁷ se solicitó el informe de Ley dirigido al "Edificio Palmas Departamento Boutique", por conducto del administrador y/o representante legal **3** a efecto de que proporcionara información respecto a los hechos motivo de queja⁸.

2. El 23 de julio de 2018 se recibió escrito remitido por "Condóminos Acapulco Palmas", A.C., por conducto de su apoderado legal⁹ **4** y en el que sustancialmente se informó lo siguiente:

"El peticionario carece de legitimidad jurídica para realizar los reclamos que se desprenden de la queja, pues no es propietario de ningún departamento y/o área común del "Condominio Palmas Acapulco", ni es parte de la asociación civil "Condóminos Acapulco Palmas".

Conforme al reglamento interno del "Condominio Las Palmas", elaborado y aprobado por la Asamblea General de Condominios, máximo órgano de esta asociación civil, el personal de servicio doméstico está impedido para hacer uso de las instalaciones, al igual que todo el personal que labora en el Condominio Palmas, por la única simple y sencilla razón que son áreas de esparcimiento destinadas al uso de los propietarios de los inmuebles que integran el condominio y el que tanto el personal de condominio, como

⁷ El 9 de julio de 2018, fue notificado físicamente.

⁸ Así como, esencialmente la siguiente:

- a) Señale, de acuerdo con el dicho del peticionario, por qué el reglamento de su representada no permite al personal de servicio doméstico hacer uso de las albercas del edificio.
- b) Informe, si su representada, cuenta con algún reglamento o política en donde señale que personal del servicio doméstico no pueda usar las albercas del edificio. De ser afirmativa su respuesta, indique el fundamento legal para ello y proporcione una copia del mismo.
- c) Precise, si para su representada, el que una persona sea trabajadora del hogar o de servicio doméstico, es un impedimento para hacer uso de las albercas del edificio.
- d) Por lo anterior, proporcione el reglamento de su representada, motivo de queja.

⁹ Acreditó su personalidad con copia certificada del instrumento notarial 40, 912, pasado ante la fe del licenciado Antonio Pano Mendoza, Notario Público número 8 del Distrito Notarial de Tabares.





el personal del servicio particular de cada condominio se encuentran laborando, es decir prestando servicios, cumpliendo una jornada laboral, bajo la subordinación del mismo, recibiendo el pago de un salario, y no de descanso ni de recreo, haciendo la aclaración que el inmueble correspondiente al edificio que ocupa "Condominios Acapulco Palmas", A.C., no es un establecimiento abierto al público en general, ni un establecimiento de hospedaje o esparcimiento sino que constituye un régimen de propiedad privada que se rige de acuerdo a la naturaleza de la misma, es decir es el conjunto de departamentos destinados a casa habitación y áreas de uso común.

Sí existe un reglamento interno en el "Condominios Acapulco Palmas", A.C., elaborado y aprobado por los miembros que integran el mismo por votación de la mayoría.

El que una persona que se encuentra laborando y/o prestando servicios personales y subordinados no pueda hacer uso de las instalaciones es, por razones obvias, es decir, de que las mismas se encuentran prestando servicios y laborando bajo un horario, **cumpliendo las funciones inherentes a su categoría.**

Tome en cuenta el hecho de que la Ley Federal del Trabajo utiliza el término de servicio doméstico.

Conforme a la petición del C. [REDACTED] 5 [REDACTED] la misma es inatendible porque como se dijo el mismo no es propietario de algún departamento [...] en el mes de diciembre del año 2018, cuando se celebre la Asamblea General Ordinaria anual [...], se someterá a votación de los miembros del Condominio el presente punto. Estando fuera de toda proporción lógica y jurídica la petición hecha, debido a que la voluntad de los condóminos no puede estar supeditada a la decisión de un tercero que no tiene ningún tipo de relación con la misma"

El suscrito está impedido para tomar decisiones que le competen únicamente a la Asamblea de Condóminos. Empero lo anterior, en el mes de diciembre de 2018 cuando se celebre la Asamblea General Ordinaria anual [...], se someterá a votación de los miembros del Condominio el presente punto.

Mi representada constituye un conjunto habitacional de propiedades privadas y áreas comunes que integran el Condominio Palmas.

Se acepta que el peticionario se encontraba de visita en las instalaciones del Condominio.

Dentro de las áreas comunes del Condominio existen dos albercas piscinas de uso común, una de ellas ubicada en el piso 8, en la cual se le negó el acceso al niño que acompañaba al peticionario, no por razón de su edad





4

o en consecuencia de un acto de discriminación por la condición laboral, social, creencia religiosa o cualquier otra de sus acompañantes, sino por el contrario, dicha alberca cuenta con amenidades no adecuadas para personas menores de edad, tal como un bar donde se sirven bebidas alcohólicas, y por otro lado, la alberca en mención no tiene bordes ni barandales de seguridad para personas menores de edad en los extremos, por cuestiones de estética y diseño es de las llamadas "albercas infinitas" o "albercas sin fin" además de que tiene aproximadamente dos metros de profundidad, razones por las cuales no es apta ni está destinada para el uso de personas menores de edad.

El acceso a la piscina del piso 8 le fue negado al niño por motivos de su propia seguridad, siendo aplicable la misma regla a los propietarios del Condominio Palmas. Lo cual se desprende del Reglamento, punto 6."

Asimismo, anexó el Reglamento Interno del "Condominio Las Palmas", A.C. de cuyo contenido se advierte en las cláusulas número 6 y 20, lo siguiente:

"6. Los niños menores de 12 años deberán usar la alberca planta baja y estar supervisados por un adulto.

20. Queda estrictamente prohibido el uso de las albercas por el personal de servicio doméstico."

3. Previas gestiones¹⁰, el 22 de mayo de 2019 se inició la etapa conciliatoria, lo cual fue notificado al peticionario y al apoderado legal del Condominio, a través de los oficios Quejas-1998-19¹¹ y Quejas-1999-19¹², respectivamente.

4. El 17 de junio de 2019 en atención al oficio Quejas-1999-19, se recibió escrito remitido por el Condominio por conducto de su apoderado legal, en el que sustancialmente se informó lo siguiente:

"En el mes de diciembre del año 2018, al celebrarse la Asamblea General Ordinaria Anual, se sometió a votación de los miembros del Condominio Palmas Acapulco el presente punto acordando que dicho reclamo está fuera de toda proporción lógica y jurídica, debido a que la voluntad de los condóminos no puede estar supeditada a la decisión de un tercero que no tiene ningún tipo de relación con la misma."

5. Por lo expuesto, el 5 de noviembre de 2019 en virtud de que no fue posible llegar a un acuerdo entre las partes mediante la conciliación se determinó actuar de conformidad al

¹⁰ El 24 y 26 de septiembre de 2018, comunicación con el peticionario vía telefónica y correo electrónico, respectivamente.

¹¹ El 11 de junio de 2019, fue notificado físicamente.

¹² El 10 de junio de 2019, fue notificado físicamente.





segundo supuesto del artículo 72¹³ de la Ley, lo cual se notificó al Condominio y al peticionario mediante los oficios Quejas-1-2020¹⁴ y Quejas-2-2020¹⁵, respectivamente.

6. El 2 de diciembre de 2021 mediante el oficio Quejas-2448-21¹⁶, se solicitó información¹⁷ al Condominio para mejor proveer la queja al rubro indicado; en consecuencia, el 4 de febrero de 2022 se recibió escrito de respuesta por conducto de su apoderado legal, quien esencialmente indicó lo siguiente:

"El reglamento que rige al interior del condominio se aplica en cualquier horario para toda persona, propietario o invitado que se encuentre dentro de las instalaciones que ocupa dicho inmueble.

El reglamento en su cláusula número 20 al indicar "Queda estrictamente prohibido el uso de las albercas por el personal de servicio doméstico" se refiere a las personas contempladas en el artículo 331 de la Ley Federal del Trabajo, tomando en consideración la definición por exclusión que hace el artículo 332 de la misma Ley, ya que dicho reglamento se redactó en apego a ese concepto.

El reglamento no se ha modificado a la fecha."

7. El 18 de julio del 2022 mediante Oficio Quejas-2120-22¹⁸ este Consejo solicitó colaboración al Registro Público de la Propiedad y de Comercio del Estado de Guerrero por conducto de su Director General; en consecuencia, el 09 de agosto del 2022 mediante el Oficio No. DGRPP/952/2022 en atención a lo solicitado manifestó sustancialmente lo siguiente:

"[...] su petición fue remitida a la Delegación de Acapulco del Registro Público de la Propiedad y del Comercio mediante oficio número DGRPP/951/2022[...]"

8. El 7 de septiembre de 2022 se recibió el oficio DA-RPPC/I-1750/2022, de la Delegación Regional en Acapulco de la Dirección General Registro Público de la Propiedad y del Comercio del Estado de Guerrero, en respuesta al oficio Quejas-2120-22, informando sustancialmente que:

¹³ Que a su letra indica:

Artículo 72.- De no lograrse conciliación entre las partes, se abrirá la etapa de la investigación, o se determinará la queja de considerar el Consejo que cuenta con los elementos o pruebas necesarias para ello.

¹⁴ El 2 de enero de 2020 fue notificado vía correo electrónico.

¹⁵ El 6 de enero de 2020 fue notificado físicamente.

¹⁶ El 1 de febrero de 2022, fue notificado vía correo electrónico.

¹⁷ Consistente en:

a) Indique si la restricción mencionada en el citado Reglamento, relacionada con el "personal de servicio doméstico", también aplica cuando son invitadas por las personas condóminas para que ingresen a la alberca fuera de su horario laboral, y también cuando se les haya instruido para que ingresen para el cuidado de los niños y niñas.

b) Explique a qué personas se refiere en la cláusula número 20, que señala lo siguiente: "Queda estrictamente prohibido el uso de las albercas por el personal de servicio doméstico." Detalle y justifique su respuesta.

c) Informe, si al día de la fecha, se ha modificado el "Reglamento Interno" del "Condominio Las Palmas", de ser el caso, remita el mismo.

¹⁸ El 08 de agosto del 2022 se recibió físicamente





5

"[...]esta oficina cumple con la verificación de que las Escrituras y los Regímenes de Propiedad en Condominio observen los requisitos en los términos de los artículos aplicables del Reglamento del Registro Público de la Propiedad, en relación con los diversos del Código Civil del Estado de Guerrero [...]"

9. El 12 de diciembre de 2022 mediante el oficio de colaboración Quejas-4098-22 se solicitó a la Delegación Regional en Acapulco de la Dirección General Registro Público de la Propiedad y del Comercio del Estado de Guerrero diversa información a fin de mejor proveer la presente queja; en consecuencia, en respuesta a lo solicitado se recibió el oficio DA-RPPC/I-209/2022, suscrito por el Delegado del Registro de la Propiedad y el Comercio, quien esencialmente refirió que los reglamentos únicamente constan como anexos del acto jurídico inscribible.

CUARTO. Motivación y fundamentación de que se está ante un acto de discriminación cometido en agravio de las personas trabajadoras del hogar, por parte de "CONDÓMINOS ACAPULCO PALMAS", A.C.:

De conformidad con el artículo 1º de la *Constitución*, todas las personas gozan de los derechos humanos reconocidos en ésta y en los tratados internacionales de los que el Estado mexicano sea parte; asimismo, el texto constitucional mandata que las normas relativas a los derechos humanos se interpretarán de conformidad con la propia Constitución y con los tratados internacionales, favoreciendo en todo tiempo la protección más amplia de las personas. Asimismo, en dicho precepto se establece la prohibición expresa de toda forma de discriminación que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos humanos y las libertades fundamentales de las personas.

Por su parte, el artículo 1º, párrafo segundo, fracción III, de la Ley¹⁹, define a la discriminación como:

"Toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que, por acción u omisión, con intención o sin ella, no sea objetiva, racional ni proporcional y tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades, cuando se base en uno o más de los siguientes motivos: el origen étnico o nacional [...] el género, la edad, la condición social, económica [...], la situación migratoria; [...] la lengua, [...]"

Con fundamento en el artículo citado, para que un acto de discriminación se configure legalmente deben actualizarse de manera entrelazada tres elementos:

- a) Una conducta por acción u omisión, voluntaria o involuntaria, de diferenciación, restricción, exclusión o preferencia carente de justificación objetiva, razonable o proporcional (**conducta**);

¹⁹ Dicho precepto legal es armónico con el establecido en el párrafo quinto del artículo 1º Constitucional.





- b) Un efecto que vulnere los derechos humanos de las personas (**resultado**), y
- c) Un motivo y/o nexo causal, sustentado en categorías inherentes a la persona, es decir, aquellas que formen parte de su identidad o sean difíciles de modificar por ser parte constitutiva o consustancial a ella como, por ejemplo, el origen étnico o nacional, la apariencia física, el género, la edad, la condición social, económica, la situación migratoria y /o la lengua de las personas (**nexo causal**).

Este Consejo tiene conocimiento que los motivos por los cuales se discrimina a una persona es su condición social o económica, su origen étnico, o su lengua, millones de personas pueden ser excluidas todos los días de escuelas, servicios de salud, empleos y otros espacios y oportunidades, tratadas como personas de segunda clase o sin derechos, criterios como el estatus, la propiedad, la escuela de procedencia y las actividades laborales que se desempeñan se usan constantemente para excluir o segregar, reforzando las asimetrías de poder. En este país no sólo las personas con mayores recursos discriminan por razones sociales o económicas, lo hace cualquiera que crea estar por encima de las personas que considera con un estatus social inferior.

Ahora bien, las personas trabajadoras del hogar han sido históricamente objeto de discriminación estructural, ya que enfrentan barreras legales y humanas para ejercer sus derechos con motivo de la naturaleza de las tareas que realizan, pues se han venido arrastrando sobre ellas patrones culturales de segregación, subordinación, maltrato y abuso porque la actividad que realizan no es vista como un trabajo formal, debido a los estereotipos y/o prejuicios de género que persisten en el ideario colectivo que relacionan la actividad que realizan como apoyo a los deberes de cuidado que han sido asignados social y culturalmente principalmente a las mujeres; sobre quienes persisten cargas sociales impuestas por el patriarcado que impera aún en nuestra sociedad y que a la luz de la perspectiva de género es necesario deconstruir para alcanzar la anhelada igualdad sustantiva entre hombres y mujeres. En resumen, es un sector particularmente invisibilizado y frecuentemente estigmatizado por la sociedad.

Es preciso decir que al trabajo doméstico culturalmente se le han asignado condiciones inadecuadas, extensas jornadas, bajos salarios, trabajo forzoso, que lo alejan del concepto de trabajo decente. Al sumarse, a esos escenarios, la exclusión de una adecuada cobertura y protección social provoca que las personas trabajadoras del hogar enfrenten una situación de precariedad y olvido social que abona a su condición de marginación y contribuye al incremento de las desigualdades laborales y sociales entre el hombre y la mujer, así como a la perpetuación de estereotipos y prejuicios respecto a la "carencia de valor" que tiene el trabajo doméstico; todo ello afectando la dignidad de las personas que se dedican a dicha actividad productiva.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación a través del amparo directo 9/2018, reconoció que *"la vulnerabilidad y los problemas laborales y de seguridad social que enfrentan los empleados domésticos **afecta de manera preponderantemente a las mujeres**"*, lo dicho por nuestro máximo tribunal se visibiliza en los resultados de la Encuesta Nacional de



6

Empleo (ENOE) de 2018/II²⁰, cuyos resultados permiten advertir que **el 88.7% de las personas trabajadoras del hogar remuneradas era mujer**²¹, porcentaje que se incrementó, ya que en la misma encuesta ENOEⁿ 2022, arrojó que para el cuarto trimestre del 2022, un total de 2.5 millones de personas de 15 años y más estaban ocupadas en el trabajo doméstico remunerado, de estas, **el 90.2 % eran mujeres** y 9.8 %, hombres²².

Abona a lo anterior lo que esa Corte Constitucional indicó al respecto:

“Lo anterior, tiene relevancia no sólo respecto al enfoque de género que debe adoptarse al momento de analizar las violaciones que se presenten en el caso de las trabajadoras domésticas, sino que implica reconocer que, una gran parte de la sociedad no considera al trabajo del hogar como una ocupación “real”, sino como parte de las actividades “normales” o “naturales” de las mujeres.”

Ahora bien, respecto del derecho a la no discriminación, los tribunales federales han determinado que la obligación de no discriminar, estipulada en el artículo 1º Constitucional rige también para los particulares²³, pues lo contrario implicaría subordinar la supremacía Constitucional a los deseos o actos de éstos, de tal manera que para todas las personas existe un deber de abstenerse de cualquier actuación que contravenga la Constitución y vulnere derechos humanos.

²⁰ Año en el que fueron denunciados los hechos.

²¹ Dato tomado de: http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/BoletinN5_2019.pdf

²² Dato tomado de: https://inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/aproposito/2023/EAP_TrabHogar23.pdf

²³ Sirva de criterio orientador al respecto lo establecido en la Tesis I.8o.C.41 K (9a.), con el rubro: IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN, PRINCIPIO DE SU VIOLACIÓN POR LOS PARTICULARES, que establece: “El derecho de no discriminación que consagra el tercer párrafo del artículo 1o. de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos proscribiera cualquier distinción motivada, entre otras, por razones de género y edad, condición social, religión o cualquiera otra análoga que atente contra la dignidad y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas. Al respecto, la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, reglamentaria del tercer párrafo del artículo 1o. de la Constitución Federal, en su artículo 4o., establece que para efectos de esa ley se entenderá por discriminación toda distinción, exclusión o restricción que, basada en el origen étnico o nacional, sexo, 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. No puede, pues, existir discriminación alguna por razones étnicas o de nacionalidad, raza, sexo, religión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, etc., que atente contra la dignidad, cuyo valor superior reconoce la Constitución, junto con los instrumentos internacionales en materia de derechos humanos, siendo entonces que hay una dignidad que debe ser respetada en todo caso, constituyéndose como un derecho fundamental. Ahora bien, este principio de no discriminación rige no sólo para las autoridades sino también para los particulares, pues lo contrario sería tanto como subordinar la supremacía constitucional a los deseos o actos de los particulares. Así, estos últimos tienen el deber de abstenerse de cualquier actuación que vulnere la Constitución, lo que no implica necesariamente que realicen conductas positivas, pero sí están obligados a respetar los derechos de no discriminación y de igualdad real de oportunidades. Poniendo el principio de no discriminación en relación con otros derechos, es posible ilustrar la forma en que se puede aplicar a las relaciones entre particulares: verbigracia, en principio los empleadores no podrán lícitamente distinguir entre sus trabajadores con base en alguno de los criterios prohibidos por la Constitución; tampoco lo podrán hacer quienes ofrezcan un servicio al público (ejemplo, negando la entrada a un estacionamiento público a una persona por motivos de raza) o quienes hagan una oferta pública para contratar (ejemplo, quienes ofrezcan en renta una vivienda no podrán negarse lícitamente a alquilarla a un extranjero). Lo anterior significa que la prohibición de no discriminar puede traducirse en una limitación a la autonomía de la voluntad, o autonomía de las partes para contratar, misma que debe ceder siempre que esté en juego la dignidad de la persona, de suerte que si mediante el pretexto de la autonomía de la voluntad se pretende cubrir una ofensa manifiesta, humillante, anuladora de la dignidad, los derechos fundamentales deben entrar en acción para reparar la violación; criterio aplicable en un caso en que se reclama indemnización por daño moral, derivado de la conducta discriminatoria atribuida a un particular.”





Tomando en cuenta todo lo anterior, en la presente Resolución se atenderá a la interpretación normativa más favorable²⁴, conforme al principio *pro persona*²⁵, como criterio hermenéutico que permea todo el derecho de los Derechos Humanos y en virtud del cual se deberá acudir a la norma más amplia, o a la interpretación más extensiva, cuando se trata del reconocimiento y goce de derechos e inversamente, a la norma o a la interpretación más restringida cuando se intente afectar el ejercicio o goce de un derecho fundamental, cuyo rasgo fundamental es estar siempre a favor de la persona²⁶.

Asimismo, de aplicación obligada resulta la cláusula de *interpretación conforme*, como técnica hermenéutica por medio de la cual los derechos y libertades constitucionales son armonizados con los valores, principios y normas contenidos en los Tratados Internacionales sobre Derechos Humanos signados por los Estados, así como por la jurisprudencia de los Tribunales Internacionales, para lograr su mayor eficacia y protección, convirtiéndose así en clave para lograr la máxima efectividad del goce y ejercicio de los Derechos Humanos.

Finalmente, este Consejo atendiendo a que las mujeres son el grupo poblacional que mayormente realiza trabajo del hogar implementa para el análisis de los hechos y pruebas el "*Protocolo para Juzgar con Perspectiva de Género*" emitido por la Suprema Corte de Justicia de la Nación²⁷, en particular considerando la **sensibilidad a las cuestiones de género**, componente de justiciabilidad que, a partir del contexto,²⁸ permite entender y visibilizar las particularidades que rodean al caso concreto, y que obliga a quienes participan en el sistema de justicia, a tomar medidas que identifiquen el impacto diferenciado que el género tiene en la vida de las personas²⁹.

QUINTO. Hechos plenamente acreditados y reconocidos para efectos de la presente Resolución mediante la valoración de las pruebas recibidas y admitidas; así como las recabadas por el Consejo durante la investigación:

²⁴ Al respecto resulta aplicable la tesis de jurisprudencia 1a./J. 107/2012 (10a.) *PRINCIPIO PRO PERSONA. CRITERIO DE SELECCIÓN DE LA NORMA DE DERECHO FUNDAMENTAL APLICABLE*.

²⁵ Consúltese al respecto la tesis aislada VII.2o.C.5 K (10a.), "*PRINCIPIO PRO PERSONA. ES UN DERECHO PLASMADO EN LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS QUE REQUIERE SU VINCULACIÓN CON LA VIOLACIÓN DE UN DERECHO HUMANO PARA SU EFECTIVIDAD*".

²⁶ Bahena Villalobos Alma Rosa. El Principio Pro Persona en el Estado Constitucional y Democrático de Derecho. División de Derecho, Política y Gobierno, Universidad de Guanajuato. Año 4, núm. 7, pág. 7

²⁷ "Protocolo para Juzgar con Perspectiva de Género", Suprema Corte de Justicia, noviembre del 2020, visible en: <https://www.scjn.gob.mx/derechos-humanos/sites/default/files/protocolos/archivos/2020-11/Protocolo%20para%20juzgar%20con%20perspectiva%20de%20g%C3%A9nero%20%28191120%29.pdf>

²⁸ Ibidem, pág. 222. "*La sensibilidad ante las cuestiones de género empieza por analizar el contexto; es decir, por entender y visibilizar las particularidades que rodean el caso concreto. Como se expuso anteriormente, la SCJN ha establecido que el contexto se manifiesta en dos niveles: 391 uno objetivo relacionado con el entorno sistemático de opresión que padecen las mujeres, niñas y minorías sexuales; y otro subjetivo que se expresa en el ámbito particular de una relación o en una situación concreta que las coloca en posición de vulnerabilidad.*"

²⁹ Sirviendo de criterio orientador al respecto, lo establecido en la tesis número 1a. XCIX/2014 (10a.), cuyo rubro es: "*ACCESO A LA JUSTICIA EN CONDICIONES DE IGUALDAD. TODOS LOS ÓRGANOS JURISDICCIONALES DEL PAÍS DEBEN IMPARTIR JUSTICIA CON PERSPECTIVA DE GÉNERO*", y que sustancialmente establece la obligación de que en la impartición de justicia se haga con perspectiva de género, que constituye un método que pretende detectar y eliminar todas las barreras y obstáculos que discriminan a las personas por condición de sexo o género, es decir, implica juzgar considerando las situaciones de desventaja que, por estas cuestiones, discriminan e impiden la igualdad.



A) El peticionario compareció ante este Consejo, para denunciar los hechos materia de controversia, conforme a lo previsto en el segundo párrafo del artículo 43³⁰ de la Ley, por lo que su petición fue aceptada y radicada, al haber cubierto los requisitos establecidos por dicho precepto legal.

B) [REDACTED] 6 compareció ante este Consejo en su calidad de persona apoderada legal de "Condóminos Acapulco Palmas", A.C., tal como se acreditó del grueso de informes y de documentales que remitió a este Consejo³¹.

C) Se reconoció plenamente³² la existencia del Reglamento Interno del "Condominio Las Palmas", A.C., el cual fue elaborado y aprobado por su Asamblea General de Condóminos.

D) En consecuencia de lo anterior, quedó acreditada plenamente³³, la existencia de las cláusulas número 6 y 20, que refieren:

"6. Los niños menores de 12 años deberán usar la alberca planta baja y estar supervisados por un adulto.

20. Queda estrictamente prohibido el uso de las albercas por el personal de servicio doméstico."

SEXTO. Respecto de los hechos controvertidos, argumentos y excepciones planteadas, materia de la competencia de este Consejo, se analiza y precisa lo siguiente:

En primer lugar es necesario analizar que el representante legal del Condominio refirió como excepción la falta de legitimidad jurídica del peticionario para realizar los reclamos que se desprenden de la queja; al respecto, como previamente se mencionó el artículo 43 de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, establece que toda persona puede presentar queja ante este Consejo, respecto de hechos que considere como una conducta discriminatoria, sin que de dicho precepto legal se advierta un requisito adicional para ejercer ese derecho, pues la propia Ley le legitima para acudir a este Consejo a denunciar hechos que consideró ser discriminatorios para que sean investigados, por lo que contrario a lo que refiere el representante legal del Condominio, el peticionario sí cuenta con legitimidad para la interposición de la queja que presentó ante este Organismo, ya que cuando exista la presunción de que se están vulnerando los derechos humanos de las personas que conforman un colectivo como las trabajadoras de hogar, se puede afectar no

³⁰ Que a su letra señala: "Toda persona podrá presentar quejas por presuntos actos, omisiones o prácticas sociales discriminatorias ante el Consejo, ya sea directamente o por medio de su representante".

³¹ De conformidad con lo precisado en el artículo 202 (en lo que respecta al instrumento notarial 40, 912, pasado ante la fe del licenciado Antonio Pano Mendoza, Notario Público número 8 del Distrito Notarial de Tabares) y 203 (con relación a los escritos respectivamente recibidos el 23 de julio de 2018, 17 de junio de 2019 y 4 de febrero de 2022.) ambos del Código Federal de Procedimientos Civiles, de aplicación supletoria al presente procedimiento de acuerdo al artículo 47 de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.

³² Conforme la confesión expresa realizada mediante su escrito que se recibió el 23 de julio de 2018. Valorada de conformidad con los artículos 93 fracciones I y III, 95, 199, 200 y 203 del Código Federal de Procedimientos Civiles.

³³ Conforme la confesión expresa realizada mediante el escrito de "Condóminos Acapulco Palmas", A.C., que se recibió el 23 de julio de 2018. Valorada de conformidad con los artículos 93 fracciones I y III, 95, 199, 200 y 203 del Código Federal de Procedimientos Civiles.



sólo a una persona o a un colectivo, sino que también existe la posibilidad de estar afectando a la sociedad misma.

En el México de hoy existe una necesidad imperiosa de construir relaciones sociales, culturales, económicas y políticas ajenas a la exclusión, a la marginación y a la desigualdad que propicien una sana convivencia, que permitan impulsar estrategias que garanticen la igualdad real de oportunidades de las personas y que potencialicen el desarrollo del país y ello, sólo puede existir si se asegura la eliminación de las barreras que impiden el ejercicio y goce cabal de los derechos fundamentales y de las libertades básicas de las personas.

Es por ello que, por tratarse de un grupo al que históricamente se le han vulnerado sus derechos humanos las personas trabajadoras del hogar gozan de una protección reforzada³⁴; por lo que es obligación de todas las personas que conforman nuestra sociedad procurar la misma, levantando la voz cuando se advierta que existe la posibilidad de continuar con acciones que perpetúen y reproduzcan las vulneraciones de las que desgraciadamente han sido objeto.

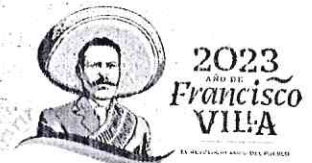
La Corte Interamericana de Derechos Humanos ha señalado que cuando se advierta que las posibles víctimas de violaciones a los derechos humanos se encuentren en condiciones de vulnerabilidad, ya sea por su condición de miembros de comunidades indígenas, niños, niñas y adolescentes, género, nacionalidad, personas con discapacidad y/o migrantes; resulta necesario que los Estados adopten medidas especiales.

En ese tenor; el doctor Miguel Carbonell Sánchez al comentar la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, refiere respecto del artículo 43 de dicho ordenamiento que:

"se establece una legitimación universal para denunciar conductas presuntamente discriminatorias. Señala que "toda persona" puede realizar esa denuncia. Lo importante de esta disposición es que no establece que la persona en cuestión sea la que haya resentido la discriminación en su esfera jurídica. Es decir, no se requiere que la persona haya sido por el acto que se está denunciando como presuntamente discriminatorio.

En otras palabras, se suele entender que alguien que no ha sido afectado en su esfera jurídica no está legitimado para hacer una reclamación. Esto, en el ámbito de los derechos fundamentales es perfectamente indebido, ya que cuando se daña el derecho fundamental de una persona se está realizando una afectación a todo el conjunto de la sociedad.

³⁴ Entre otros, a través de: Caso del Pueblo Saramakavs. Surinam. Op. cit., y Corte IDH. Caso de los Pueblos Indígenas Kuna de Madungandí y Emberá de Bayano y sus miembros vs. Panamá. Excepciones preliminares, fondo, reparaciones y costas. Sentencia de 14 de octubre de 2014. Serie C No. 284; Condición jurídica y Derechos Humanos del Niño. Op. cit. y Corte IDH. Caso de los "Niños de la Calle" (Villagrán Morales y otros) vs. Guatemala. Fondo. Sentencia de 19 de noviembre de 1999. Serie C No. 63; Propuesta de modificación a la Constitución Política de Costa Rica relacionada con la naturalización. Op. cit. y Corte IDH. Caso González y otras ("Campo Algodonero") vs. México. Excepción preliminar, fondo, reparaciones y costas. Sentencia de 16 de noviembre de 2009. Serie C No. 205; Caso de las niñas Yean y Bosicovs. República Dominicana. Sentencia de 8 de septiembre de 2005. Serie C No. 130; Caso de personas dominicanas y haitianas expulsadas vs. República Dominicana. Excepciones preliminares, fondo, reparaciones y costas. Sentencia de 28 de agosto de 2014. Serie C No. 282. 10 Andrés Rousset Siri / La protección de los grupos vulnerables... / 1-29.





*La legitimación prevista [...] alcanza a cualquier persona, sea mayor o menor de edad, nacional mexicano, extranjero, habitante o no en el país, etcétera. Se da, como ya se apuntaba, una verdadera **legitimación universal**.*³⁵

Por lo anterior, en términos del artículo 43 de la Ley antes citado, el peticionario cuenta con la legitimidad legal para interponer la queja que nos ocupa al ser parte de la sociedad, pues la Ley en la materia no requiere la acreditación de ningún interés jurídico o legítimo del peticionario para ejercer su derecho de acudir a este Consejo a interponer una queja en contra de hechos que pueden constituir discriminación, por lo que se debe atender entonces al principio general del derecho que determina que de "donde la ley no distingue, el juzgador no debe hacerlo".

Aunado a lo expuesto, no debe perderse de vista que en concordancia con el artículo 43 de la Ley, los artículos 17, fracción II, de dicho ordenamiento; 4 y 61, fracciones VIII, IX y X del Estatuto Orgánico de este Consejo establecen que este Organismo tiene como objeto realizar las acciones conducentes para prevenir y eliminar la discriminación; asimismo, el personal de la Dirección General Adjunta de Quejas tiene como obligación realizar la valoración y en su caso, implementar las acciones conducentes para salvaguardar los derechos de las personas que acuden a él en su calidad de persona agraviada o persona peticionaria, siendo ésta aquella persona que acude al Conapred, solicitando su intervención para que conozca de presuntos actos, omisiones o prácticas presuntamente discriminatorias materia de su competencia y la persona agraviada aquella a la que presuntamente le han vulnerado directamente su derecho a la no discriminación y otros derechos, por actos, omisiones o prácticas presuntamente discriminatorias cometidas en su contra.

En razón de lo expuesto, puede observarse que tanto la Ley como el Estatuto que rigen el procedimiento de queja, en concordancia con las obligaciones que el Estado mexicano tiene en materia de derechos humanos, establecen la posibilidad de conocer de casos de discriminación a partir de la solicitud que realice cualquier persona que conozca de un presunto acto de discriminación sin que necesariamente se le haya vulnerado derecho alguno a esa persona; asimismo, a partir de la petición que presente cualquier persona a la que directamente se le haya vulnerado algún derecho con motivo de una acción, omisión o práctica social discriminatoria; por lo que en el caso particular, si bien a la persona peticionaria no le causaba un agravio directo los actos que denunció ante este Consejo, si se tuvo la obligación de analizar los hechos que denunció como discriminatorios y tomar las medidas conducentes para garantizar los derechos humanos de un colectivo históricamente vulnerabilizado como son las personas trabajadoras del hogar, iniciando procedimiento y llevando a cabo la investigación correspondiente.

Aún más, no debe olvidarse que, tratándose de violaciones a derechos humanos, operan todas aquellas acciones individual o colectiva para asegurar el respeto, la protección, promoción y garantía de los derechos humanos. A veces sucede que a alguna persona o grupo de personas les violaron sus derechos directamente, pero otras ocasiones es una ley,

³⁵ Miguel Carbonell, *Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación comentada*, Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, pág. 141 y 142. México 2007. (Col. Estudios 4).





reglamento o norma o una política pública la que genera la afectación a los derechos, ya sea porque es insuficiente o porque su diseño va en contra de los derechos humanos. Es decir, los derechos humanos no son sólo prerrogativas que tenemos las personas por ser seres humanos, sino que también se definen por su capacidad de ser exigibles por cualquier persona para poder ampliar su contenido, alcance y ámbito de protección.

Una vez señalado lo anterior, se procede a realizar el análisis de los hechos planteados en la queja, el peticionario refirió que el Condominio a través del numeral 6 del mencionado Reglamento Interno, realiza una distinción para el uso de la alberca a personas visitantes y arrendatarias, ya que indicó que los niños y niñas que se encuentran con las personas propietarias sí pueden visitar dicha área. No obstante, de la revisión de dicha cláusula que no se transcribe a fin de evitar repeticiones innecesarias, no se advierte una distinción respecto a las personas a las que les aplica, es decir, no se aprecia que esté dirigido a las personas visitantes o arrendatarias, sino que su aplicación y observancia es para todas las personas que deseen hacer uso de dicho espacio.

Aunado a lo anterior, el Condominio señaló como argumento de descargo que dicha alberca no tiene bordes ni barandales de seguridad en los extremos, y pertenece a las llamadas "albercas infinitas" o "albercas sin fin" además de que tiene aproximadamente dos metros de profundidad, razones por las cuales refirió que no es apta ni está destinada para el uso de personas menores de doce años, por lo que la restricción de su uso es por motivos de seguridad, siendo aplicable la misma regla a las personas propietarias, arrendatarias o visitantes del Condominio Palmas.

En consecuencia, la distinción y argumentación que se hace para su uso únicamente respecto a los niños y niñas menores de doce años resulta legítima, ya que tiene como finalidad el salvaguardar su integridad y seguridad durante su uso. Por lo que no es posible determinar que del contenido de dicha cláusula se advierta una conducta discriminatoria, pues si bien se realiza una distinción para el uso de las albercas a fin de no poner en riesgo la integridad física de los niños y niñas, no se aprecia la vulneración de un derecho, ya que la finalidad de ésta es salvaguardar su seguridad, contando con otro espacio de esparcimiento en planta baja. Destacando que dicha cláusula no enfatiza a quien va dirigida, a visitantes, arrendatarias o propietarias, por lo que se advierte que su aplicación y observancia es para todas las personas que deseen hacer uso de dicho espacio, sin que de ello se configure una conducta discriminatoria, al ser una medida objetiva, racional y proporcional.

No obstante, si se considera que en dicho Reglamento se hace una diferencia entre personas propietarias y arrendatarias que causen agravio, se dejan a salvo los derechos de la persona peticionaria o cualquier otra que advierta que afecte sus derechos, toda vez que dicha circunstancia por sí misma, no tiene como base la pertenencia a una categoría sospechosa, sino se trataría de una diferenciación derivada de la titularidad derechos reales; por lo cual cualquier controversia derivado de ello, de conformidad a lo estipulado en el artículo 85 de la *Ley de Propiedad en Condominio para el Estado de Guerrero*, que refiere: *"Las controversias que se susciten por la interpretación y aplicación de esta Ley, de las escrituras constitutivas o de las traslativas de dominio, del Reglamento del Condominio, de las resoluciones de la Asamblea General y de las demás disposiciones legales"*





aplicables, serán resueltas por la autoridad judicial competente”, se deberá acudir ante la autoridad judicial correspondiente³⁶.

Por último, toda vez que se acreditó plenamente la existencia de la cláusula número 20 y su contenido en el mencionado Reglamento, mediante la cual se prohíbe el uso de la alberca al personal del servicio doméstico, es indispensable su análisis para determinar si ésta constituye una conducta discriminatoria tomando en consideración los argumentos de descargo que indicó el Condominio en virtud de lo siguiente:

En primer punto se analiza el argumento del apoderado legal del Condominio, en cuanto a la pretensión del peticionario de que se elimine del Reglamento la cláusula que considera discriminatoria, al respecto refirió en su informe de ley que: “Conforme a la petición del C. **7** la misma es inatendible porque como se dijo el mismo no es propietario de algún departamento [...] en el mes de diciembre del año 2018, cuando se celebre la Asamblea General Ordinaria anual [...], se someterá a votación de los miembros del Condominio el presente punto. Estando fuera de toda proporción lógica y jurídica la petición hecha, debido a que la voluntad de los condóminos no puede estar supeditada a la decisión de un tercero que no tiene ningún tipo de relación con la misma”³⁷.

Si bien, una persona moral o particular puede establecer a través de su voluntad alguna normatividad interna con respecto de los bienes de los cuales es propietario o copropietario, ésta no puede contravenir las disposiciones de la Constitución, en el presente caso el contenido del artículo 1º, ya que como quedó probado se estableció en el Reglamento de referencia una restricción carente de objetividad y razonabilidad en virtud de un motivo prohibido de discriminación como lo es la condición social del que denominan en su Reglamento “personal de servicio doméstico” o bien personas trabajadoras domésticas, así ningún Reglamento se encuentra por encima de lo que establece nuestra Carta Magna, pues el hecho de que se hable de una relación entre particulares y la manifestación de su voluntad, no quiere decir que se pueda obviar lo establecido en la legislación materia de derechos humanos establecida en nuestra Constitución³⁸.

³⁶ Sirva de sustento lo establecido en la tesis de jurisprudencia P./J. 83/98, la cual indica: COMPETENCIA POR MATERIA. SE DEBE DETERMINAR TOMANDO EN CUENTA LA NATURALEZA DE LA ACCIÓN Y NO LA RELACIÓN JURÍDICA SUSTANCIAL ENTRE LAS PARTES; la cual refiere: “En el sistema jurídico mexicano, por regla general, la competencia de los órganos jurisdiccionales por razón de la materia se distribuye entre diversos tribunales, a los que se les asigna una especialización, lo que da origen a la existencia de tribunales agrarios, civiles, fiscales, penales, del trabajo, etcétera, y que a cada uno de ellos les corresponda conocer de los asuntos relacionados con su especialidad. Si tal situación da lugar a un conflicto de competencia, éste debe resolverse atendiendo exclusivamente a la naturaleza de la acción, lo cual, regularmente, se puede determinar mediante el análisis cuidadoso de las prestaciones reclamadas, de los hechos narrados, de las pruebas aportadas y de los preceptos legales en que se apoye la demanda, cuando se cuenta con este último dato, pues es obvio que el actor no está obligado a mencionarlo. Pero, en todo caso, se debe prescindir del estudio de la relación jurídica sustancial que vincule al actor y al demandado, pues ese análisis constituye una cuestión relativa al fondo del asunto, que corresponde decidir exclusivamente al órgano jurisdiccional y no al tribunal de competencia, porque si éste lo hiciera, estaría prejuzgando y haciendo uso de una facultad que la ley no le confiere, dado que su decisión vincularía a los órganos jurisdiccionales en conflicto. Este modo de resolver el conflicto competencial trae como consecuencia que el tribunal competente conserve expedita su jurisdicción, para resolver lo que en derecho proceda.”

³⁷ Manifestación realizada mediante su informe de Ley recibido en este Consejo el 23 de julio de 2018.

³⁸ Sirva de sustento a lo anterior lo señalado en la tesis 1a. XX/2013 (10a.) DERECHOS FUNDAMENTALES DE IGUALDAD Y DE NO DISCRIMINACIÓN. GOZAN DE EFICACIA EN LAS RELACIONES ENTRE PARTICULARES. Esta Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha reconocido que los derechos fundamentales gozan de plena eficacia, incluso en las relaciones jurídico-privadas. Asimismo, ha determinado que esta vigencia no puede sostenerse de forma hegemónica y





Por otro lado, si bien una persona que no tiene voz ni voto al no pertenecer a dicha asociación, por ende no puede participar en la toma de decisiones, también lo es que al efectuar o implementar alguna medida al interior del Condominio las personas que tienen derecho a ello tienen como obligación conducirse con estricto respeto a los derechos humanos de todas las personas y en función de ello abstenerse de aprobar normas regulatorias internas contrarias a nuestra Carta Magna y a los Tratados Internacionales de que México es parte, sin que ello signifique una intromisión a los derechos reales que devienen de la propiedad del inmueble, pues las conductas que regulan las relaciones condominiales están supeditadas a lo que establece nuestra Constitución y nuestra Ley cuya observancia es obligatoria al ser del orden público.

Además, el artículo 2 de la *Ley de Propiedad en Condominio para el Estado de Guerrero*, refiere que *“Los derechos y obligaciones de los condóminos propietarios, fideicomisarios, depositarios legales y sus causahabientes, se regirán por las disposiciones de la presente Ley, de la Escritura Constitutiva del régimen respectivo, del contrato de traslación de dominio o derechos fideicomisarios y del Reglamento del Condominio que no se opongan a esta Ley y demás ordenamientos aplicables,”* lo que reafirma que se debe de considerar en cualquier decisión que se tome que no vulnere otra legislación y a la misma Constitución.

Considerar que la legitimación del Reglamento Interno del “Condominio Las Palmas” está dada tan sólo porque es la expresión de la voluntad de su Asamblea General de Condóminos; no resulta ser válido, lo cual se demuestra mediante un argumento apagógico³⁹, como sigue:

- a) El contenido de la Cláusula número 20 del Reglamento Interno de “Condóminos Acapulco Palmas”, A.C. elaborado y aprobado por su Asamblea General de Condóminos, contiene una distinción y una restricción para las personas trabajadoras del hogar, o bien como lo refiere el mencionado reglamento *“personal de servicio doméstico”*, carente de objetividad, razonabilidad y proporcionalidad; por lo que se violenta su derecho al trato digno y a la no discriminación, aun cuando la discriminación se encuentra prohibida en nuestra Constitución y diversa normativa protectora de derechos humanos, de carácter nacional e internacional. Aunado a que, toda vez que las personas trabajadoras domésticas **no son empleadas del Condominio**, éste no tiene

totalizadora en todas las relaciones que se suceden de conformidad con el derecho privado, ante lo cual, el intérprete de la norma debe analizar las relaciones jurídicas en las que los derechos fundamentales se ven confrontados con otros bienes o derechos constitucionalmente protegidos, a efecto de determinar cuáles derechos son sólo oponibles frente al Estado y cuáles otros gozan de la referida multidireccionalidad. En consecuencia, del análisis del contenido y estructura de los derechos fundamentales de igualdad y de no discriminación, se desprende que los mismos son vinculantes no sólo frente a los órganos del Estado, sino que adicionalmente, poseen eficacia jurídica en ciertas relaciones entre particulares. Tal situación no sólo reafirma la naturaleza normativa de la Constitución, sino que también justifica la introducción de tales derechos fundamentales en ámbitos de relaciones privadas. Por ello, en los asuntos de su conocimiento, los tribunales deben atender a la influencia de los valores que subyacen en los principios de igualdad y de no discriminación, fungiendo como un vínculo entre la Constitución y los particulares al momento en que resuelven un caso concreto.

³⁹ El argumento apagógico o por reducción al absurdo se define como aquel argumento que permite rechazar una interpretación de un documento normativo, de entre las teóricamente posibles, por las consecuencias absurdas a las que conduce. Dicha definición del argumento apagógico tiene como origen la lógica clásica, ya que, según ésta, la *reductio ad absurdum* era una demostración indirecta que consistía en afirmar la verdad de una tesis, mostrando cómo la contradicción es, a su vez, contradictoria con otra tesis ya demostrada como verdadera.





10

potestad sobre dicho personal, por lo que no tiene derecho a establecer ninguna disposición sobre él, a diferencia del servicio particular que el condominio pueda tener contratado⁴⁰;

b) Por consiguiente, si el Reglamento Interno del Condominio Las Palmas estableciera que está permitida una actividad claramente ilícita dentro del condominio, y ésta por haber sido aprobada por la Asamblea General de Condóminos se pretendiera hacer obligatoria, sería tanto como decir que no importa que se encuentre prohibida en la Constitución, ya que debe aplicarse por estar contenida en su normatividad interna; lo cual a todas luces resulta absurdo, en consecuencia, el argumento vertido por el Condominio resulta inviable, ya que la voluntad de los condóminos, no puede estar por encima de la ley y de los instrumentos internacionales en materia de derechos humanos de los que México es parte.

Ante ello, bajo las reglas de la lógica y a las máximas de la experiencia⁴¹ se permite establecer que lo anterior es un planteamiento que deviene en ilógico y carente de razonamiento, pues la manifestación de la voluntad de "Condóminos Acapulco Palmas", A.C., por conducto de su Asamblea General de Condóminos no se encuentra por encima de los que establece la Ley y mucho menos de la Constitución.

Ahora bien, en un segundo punto se analiza la manifestación consistente en que: "son áreas de esparcimiento destinadas al uso de los propietarios de los inmuebles que integran el condominio" y *"por la única simple y sencilla razón que son áreas de esparcimiento destinadas al uso de los propietarios de los inmuebles que integran el condominio y el que tanto el personal del condominio como el personal del servicio particular de cada condómino se encuentran laborando, es decir prestando servicios, cumpliendo con una jornada laboral, bajo la subordinación del mismo, recibiendo el pago de un salario, y no de descanso o recreo [...]"*⁴²

Al respecto, si bien de dicho argumento se advierte que la finalidad de los espacios del Condominio son para el uso de las personas propietarias y/o arrendatarias, también lo es que la mencionada cláusula al precisar una restricción para el uso del "personal de servicio doméstico" deviene en un contenido discriminatorio, ya que no encuentra un sustento

⁴⁰ En cuyo caso en el contrato correspondiente se colocarán las especificaciones respecto a los derechos y obligaciones que determine el Condominio con la persona que contrate.

⁴¹ Sirva de sustento a lo anterior lo señalado en la tesis: I.4o.A.40 K (10a.) "SISTEMA DE LIBRE VALORACIÓN DE LA PRUEBA. DEBE ATENDER A LAS REGLAS DE LA LÓGICA Y A LAS MÁXIMAS DE LA EXPERIENCIA. Conforme al sistema previsto en el artículo 197 del Código Federal de Procedimientos Civiles, el Juez tiene cierto arbitrio para asignar valor a las pruebas, salvo el caso en que la ley señale a cualquiera de éstas uno determinado, pero ello debe sujetarse a ciertas reglas, esto es, aquél debe decidir con arreglo a la sana crítica, sin concluir arbitrariamente, por lo que debe atender a las reglas de la lógica y de la experiencia, entendiéndose a la lógica, como una disciplina del saber o ciencia que tiene reglas y principios que son parte de la cultura general de la humanidad, y a la experiencia, como un conocimiento mínimo que atañe tanto al individuo como al grupo social, que acumula conocimientos ordinarios del quehacer cotidiano en las actividades genéricas del ser humano, mediante la observación de los fenómenos sociales, culturales, políticos y de la naturaleza. Así, lo trascendente del sistema de libre valoración de la prueba y del razonamiento práctico, es que el juzgador señale en qué reglas de la lógica y en qué máximas de la experiencia, basó su estudio para así justificar el resultado de la ponderación alcanzado."

⁴² Manifestación realizada mediante el informe de Ley proporcionado por el Condominio, a través de su apoderado legal, recibido en este Consejo el 23 de julio de 2018.





objetivo, proporciona ni razonable y además está interviniendo en la voluntad de las personas condóminas, visitantes o arrendatarias que deseen que la persona trabajadora del hogar utilice la alberca o bien efectúe alguna labor dentro de ella, como lo pudiera ser el cuidado de los niños o niñas, o bien al ser su invitado o invitada para estar en dicho espacio, en dicha circunstancia la Asamblea de Condóminos de "Condóminos Acapulco Palmas", A.C., y/o "Condominio Las Palmas", únicamente tiene la facultad para regular las condiciones laborales y establecer reglas al personal del condominio con quienes tiene una relación laboral, no así con el personal del servicio particular de los condóminos o arrendatarios o invitados.

Por otro lado, si efectivamente como se argumentó, el espíritu de esa restricción es para que las personas trabajadoras del hogar no hagan uso de la alberca en su horario laboral, dicha circunstancia no tendría que estar regulada en el Reglamento Interno del Condominio, sino en el contrato de trabajo que regula la relación laboral entre el Condominio y su personal, o por la persona condómina y sus personas empleadas, por lo que bajo las reglas de la lógica y máximas de la experiencia, este Consejo puede establecer que dicha cláusula es discriminatoria al restringir el uso de un espacio a cualquier persona por el sólo hecho de ser parte del grupo de personas trabajadoras del hogar, con independencia de si trabajan para el Condominio o si trabajan para alguno de sus propietarios, arrendatarios o invitados; por lo que dicho argumento carece de proporcionalidad, objetividad y racionalidad, y por el contrario es estigmatizante, lo cual atenta a la dignidad humana de este colectivo históricamente discriminado a causa de los prejuicios que se asocian a las características inherentes a las personas trabajadoras del hogar y a las actividades propias de dicho trabajo.

Lo anterior, resulta congruente con lo señalado en los artículos 331 y 332 de la Ley Federal del Trabajo vigente, que refieren:

Artículo 331.- Persona trabajadora del hogar es aquella que de manera remunerada realice actividades de cuidados, aseo, asistencia o cualquier otra actividad inherente al hogar en el marco de una relación laboral que no importe para la persona empleadora beneficio económico directo, conforme a las horas diarias o jornadas semanales establecidas en la ley, en cualquiera de las siguientes modalidades:

- I. Personas trabajadoras del hogar que trabajen para una persona empleadora y residan en el domicilio donde realice sus actividades.*
- II. Personas trabajadoras del hogar que trabajen para una persona empleadora y que no residan en el domicilio donde realice sus actividades.*
- III. Personas trabajadoras del hogar que trabajen para diferentes personas empleadoras y que no residan en el domicilio de ninguna de ellas.*

Artículo 332.- No se considera persona trabajadora del hogar y en consecuencia quedan sujetas a las disposiciones generales o particulares de esta Ley:

- I. Quien realice trabajo del hogar únicamente de forma ocasional o esporádica.*



II. Quien preste servicios de aseo, asistencia, atención de clientes y otros semejantes, en hoteles, casas de asistencia, restaurantes, fondas, bares, hospitales, sanatorios, colegios, internados y otros establecimientos análogos.

A mayor abundamiento, resulta obligado analizar y comprender las razones por las cuales las personas trabajadoras del hogar son consideradas un grupo históricamente vulnerado que merecen especial protección y por qué la práctica de exclusión establecida en el citado Reglamento, gradúa la estigmatización, las asimetrías de poder y de exclusión para este colectivo por lo que es de vital importancia eliminar todas las barreras legales y humanas que imposibilitan que se les proporcione un trato digno como a cualquier persona, valor social y visibilización a su trabajo a partir de su contribución al Producto Interno Bruto (PIB) del país (para el INEGI en 2013 aportaban el 21% aún en condiciones precarias)⁴³.

El trabajo del hogar es una de las actividades más precarizadas y olvidadas, tanto por la sociedad como por el mismo sistema jurídico mexicano; las personas que desempeñan estos puestos de trabajo⁴⁴, históricamente como en la actualidad la mayoría de las veces se encuentran fuera de los beneficios sociales desde su nacimiento, con pocos grados escolares, realizando actividades y horarios extenuantes o habitando por largas temporadas en las casas donde trabajan, en la incertidumbre respecto a la permanencia de sus puestos de trabajo, bajo ciertos condicionamientos o carencias que son aprovechadas por sus contratantes que incluyen nulos o mínimos contactos sociales.

Debido a que el trabajo del hogar no necesariamente requiere una instrucción académica, y existiendo la necesidad de emplearse a fin de recibir un salario a cambio, esta labor se vuelve una de la más recurridas para las personas que sólo cuentan con su fuerza para llevarlo a cabo. Lo anterior de conformidad con datos proporcionados por la Encuesta Nacional sobre Discriminación (Enadis) 2017, de la cual se advirtió que el 13.3% de las mujeres trabajadoras del hogar remuneradas de 18 años y más eran analfabetas⁴⁵; mientras que el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) y la ENOE, 2018/II, indicaron que en 2018 poco más de la mitad de las trabajadoras del hogar remuneradas (51.1% no tenían concluida la educación básica (19.6% con primaria incompleta y 31.2% sólo terminó la primaria), el 39% concluyó la secundaria y solamente 10.2% tenía educación media superior y superior⁴⁶. Por su parte, mediante datos proporcionados por el INEGI se desprende que esa situación prevalecía al cuarto trimestre de 2022, ya que las personas ocupadas en ese trabajo habían cursado, en promedio, ocho años de escolaridad y el 5.4 % no contaba con instrucción alguna⁴⁷.

Asimismo, es de resaltar que otra característica que coloca en una situación de vulnerabilización a las personas trabajadoras del hogar es el alto porcentaje que de ellas son

⁴³ Dato tomado de:

https://www.conapred.org.mx/index.php?contenido=noticias&id=4206&id_opcion=&op=448

⁴⁴ En México se estima que hay alrededor de 2,3 millones de trabajadoras y trabajadores domésticos, información localizada en: https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_749907/lang-es/index.htm

⁴⁵ Ficha temática Discriminación en contra de trabajadoras del hogar remuneradas. Visible en:

https://www.conapred.org.mx/userfiles/files/FichaTH_16ODic2021.pdf

⁴⁶ Ibidem.

⁴⁷ Datos tomados de: https://inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/aproposito/2023/EAP_TrabHogar23.pdf





migrantes; es decir, al cuarto trimestre de 2022, de las 2.5 millones de personas en esta ocupación, el 22.5 % (552, 905) la realizó en una entidad distinta a la de su nacimiento⁴⁸. De igual manera, es de recordar que la ENADIS 2017, ya nos decía que el 8.2% de las mujeres que realizan esta actividad hablan alguna lengua indígena.

Aunado a lo anterior, se destaca que derivado de un estudio realizado en 2015 por este Consejo⁴⁹ se mostró que cuatro de cada cinco de las trabajadoras encuestadas (81%) se emplean en el trabajo del hogar por razones de necesidad económica y por factores asociados a la marginación y la pobreza, como escaso logro educativo y falta de oportunidades. En ese sentido resulta preocupante que, ese estudio arrojó que entre las trabajadoras que participaron en él, un tercio (36%) comenzó a trabajar siendo menor de edad; de hecho, una de cada cinco (21%) lo hizo entre los 10 y los 15 años, edades en las cuales el trabajo es ilegal.

El trabajo del hogar actualmente es todavía considerado una especie de relación tersa de servidumbre, reeditada en la modernidad mexicana, donde la persona propietaria o empleadora, no sólo es dueña de la fuente de trabajo, sino poseedora de la cuasi voluntad de la misma persona que le ofrece los servicios domésticos, todo ello bajo el argumento de la relación de cercanía que existe entre ellos. Circunstancia que es posible advertir de las manifestaciones transcritas por el apoderado legal del Condominio y del contenido del propio Reglamento Interno que se analiza, ya que no considera que una persona que lo habite tiene plena autonomía para disponer el invitar a su condominio y a los servicios que se prestan en él, a quienes crea conveniente, entre ellas, a las personas trabajadoras del hogar, sin que un tercero les pueda excluir de tal derecho basándose en la relación asimétrica de poder, pues de permitirse, podría encontrarse en otros reglamentos de condóminos la prohibición de la entrada a personas extranjeras o de alguna otra categoría prohibida de discriminación, lo cual resultaría no sólo injustificado, sino discriminatorio.

Asimismo, resulta carente de razón el argumento de que la prohibición contenida en su Reglamento está basada en que las personas trabajadoras del hogar se encuentran laborando, ya que la Asamblea General de Condóminos, órgano que aprobó el reglamento, claramente no resulta ser directamente la patrona de ellas, y si bien ésta ostenta la representación de las personas que tienen carácter de condóminas, no toma en consideración a las personas que teniendo ese carácter sí son sus patronas por la relación de trabajo existente con ese personal, mismas que pudieran no estar de acuerdo con esa cláusula y por tanto ser su voluntad invitarlas o permitirles hacer uso de las albercas, situación en la cual no puede intervenir la Asamblea al no ser sus trabajadores.

De las manifestaciones realizadas por la Asamblea, no se encuentra argumento alguno que resulte razonable, proporcional y objetivo, para establecer una cláusula restrictiva como la que se analiza en un Reglamento Condominal, pues su contenido claramente está basado tan sólo en el tipo de trabajo que desempeñan las personas, lo que deviene en estigmatizante, lo cual provoca la desvalorización o desacreditación de las personas por el hecho de dedicarse a una actividad que históricamente en México se ha considerado inferior.

⁴⁸ Ibidem.

⁴⁹ "El trabajo doméstico. Análisis y estudios cuantitativos sobre las condiciones laborales de las trabajadoras domésticas".



12

Estigma es: "la desvalorización o desacreditación de las personas de ciertos grupos de población, atendiendo a un atributo, cualidad o identidad de las mismas, que se considera inferior, anormal o diferente, en un determinado contexto social y cultural, toda vez que no se ajusta a lo socialmente establecido."⁵⁰ Estigmatizar a una persona o grupo de personas genera escenarios discriminatorios y puede propiciar la violación de sus derechos humanos en consecuencia.

La ENADIS 2022, refleja el panorama que sigue imperando en México respecto a la vulneración del derecho a la no discriminación hacia las personas trabajadoras del hogar, ya que el 34.6 % de mujeres de 18 años y más, manifestó haber sido discriminada los últimos 12 meses al momento de la encuesta; asimismo, el 48.4 % señaló como principal problemática la falta de prestaciones laborales (seguro, aguinaldo, vacaciones pagadas, etc).⁵¹

Además, a partir de esa encuesta se desprende que en la ENADIS 2022, de las mujeres de 18 años y más que manifestó ser trabajadora del hogar remunerada, solo el 11.9% declaró haber tenido acceso a prestaciones laborales (aguinaldo, vacaciones con goce de sueldo); es decir, el porcentaje disminuyó en un 4% respecto a la ENADIS realizada en 2017, lo que hace imperante para este Consejo fortalecer las acciones para prevenir y disminuir la discriminación hacia a este grupo de mujeres históricamente vulnerabilizadas que precarice aún más sus condiciones de vida.

Una vez expuestos los datos previos, se advierte que las personas trabajadoras del hogar se encuentran en riesgo de discriminación asociados a su origen étnico o nacional, el género, la edad, la condición social, económica, la situación migratoria y /o la lengua, de tal manera que se confluyen en forma **interseccional** múltiples factores de vulnerabilidad; por lo que establecer una restricción sin un motivo objetivo, proporcional ni razonable, únicamente por su pertenencia a este grupo de personas trabajadoras, deriva en una forma específica de discriminación, ya que el efecto resulta agravado por impactar en un grupo de por sí marginado.

Al respecto, se precisa que interseccionalidad se refiere a:

Categoría de análisis para referir los componentes que confluyen en un mismo caso, multiplicando las desventajas y discriminaciones. Este enfoque permite contemplar los problemas desde una perspectiva integral, evitando simplificar las conclusiones y, por lo tanto, el abordaje de dicha realidad.⁵²

Por otra parte, para este Consejo no pasa desapercibido que en el presente caso nos encontramos frente a la colisión de derechos diversos, a saber: por un lado, el derecho a la propiedad y por otro el derecho al trato digno, a la igualdad y a la no discriminación, lo que hace necesario la aplicación de la Ley de Ponderación, que establece:

⁵⁰ Glosario del Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, Visible en: <https://sindis.conapred.org.mx/glosario/>

⁵¹ Información visible en: https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2023/ENADIS/ENADIS_Nal22.pdf

⁵² En Glosario para la igualdad: <https://campusgenero.inmujeres.gob.mx/glosario/terminos/interseccionalidad>





"Cuanto mayor sea el grado de no realización o de afectación de un principio, tanto mayor tiene que ser la importancia de la satisfacción del otro"⁵³

Sobre esta cuestión la Corte Interamericana de Derechos Humanos ha indicado que:

"El ejercicio de cada derecho fundamental tiene que hacerse con respeto y salvaguarda de los demás derechos fundamentales. Por ende, la Corte ha señalado que "la solución del conflicto que se presenta entre ambos derechos requiere de una ponderación entre los mismos, para lo cual deberá examinarse cada caso, conforme a sus características y circunstancias, a fin de apreciar la existencia e intensidad de los elementos en que se sustenta dicho juicio"⁵⁴

A partir de ello en el caso que se determina, este Consejo, toma en cuenta que:

1. Al definir el grado de afectación del principio a la igualdad y no discriminación se tiene que: Establecer la multicitada cláusula restrictiva en un Reglamento de carácter condominal, vulnera el derecho a la no discriminación de las personas trabajadoras del hogar, por resultar estigmatizante y perpetuar la idea de superioridad e inferioridad de un grupo sobre otro, con base en la idea irrazonable de valorizar a las personas en función de las labores que respectivamente realizan.
2. Respecto de la importancia de la satisfacción del principio de igualdad y no discriminación, se debe considerar que acorde con el artículo 1º Constitucional, éste posee un carácter fundamental para la salvaguarda de todos los derechos humanos, tanto en la esfera internacional como en la interna, al ser principios que salvaguardan valores de importancia vital para la humanidad y que corresponden a principios morales fundamentales, que interesan a todos los Estados y protegen intereses que no se limitan a un Estado o a un grupo de Estados, sino que afectan a la comunidad internacional en su conjunto⁵⁵, por lo que la Corte Interamericana de Derechos Humanos ha indicado que en la *"actual etapa de la evolución del derecho*

⁵³Al respecto véase: *"El concepto y la validez del derecho"*, Alexy, Robert, pag. 171; asimismo, sirva de criterio orientador lo señalado mediante la tesis: I.4o.A.4 CS (10a.) *"PRINCIPIO DE PONDERACIÓN: CONTENIDO Y ALCANCES EN RELACIÓN CON LOS DERECHOS FUNDAMENTALES. Los derechos fundamentales, entendidos como principios, constituyen mandatos de optimización, en la medida en que son normas que ordenan que algo sea realizado en la mayor medida posible, en atención a las perspectivas fácticas y jurídicas. La realización de tales perspectivas se relaciona con el principio de ponderación, el cual conlleva la creación de una jerarquía axiológica entre principios y objetivos en controversia y conduce a cambiar el valor comparativo de éstos. Dicho principio se integra, a su vez, con los siguientes subprincipios que expresan la idea de optimización: idoneidad, necesidad y proporcionalidad en sentido estricto. A través de los subprincipios de idoneidad y de necesidad, se logra la optimización de las perspectivas fácticas. El primero de los mencionados (idoneidad) es una manifestación de la idea del Óptimo de Pareto, de acuerdo con el cual, una posición puede ser mejorada sin que resulten perjuicios para otra, lo que implica excluir la aplicación de medios que, como mínimo, perjudiquen la realización de un principio sin favorecer al menos uno de los objetivos a cuya consecución debe servir. El subprincipio de necesidad postula que, de dos medios que favorezcan igualmente bien a un primer objetivo, se elige aquel que afecte menos intensamente a un segundo objetivo. Finalmente, el subprincipio de proporcionalidad en sentido estricto se circunscribe a la optimización de las perspectivas jurídicas y se identifica con la denominada "ley de la ponderación", la cual postula que, cuanto mayor sea el grado de incumplimiento o menoscabo de un principio, mayor debe ser la importancia de la satisfacción del otro.*

⁵⁴ CASO PALACIO ÚRRUTIA Y OTROS VS. ECUADOR, Sentencia de 24 de noviembre de 2021 (Fondo, Reparaciones y Costas) párrafo 102.

⁵⁵ Consagrado en los artículos 53 y 64 de la Convención de Viena sobre Derecho de los Tratados de 1969.





*internacional, el principio fundamental de igualdad y no discriminación ha ingresado en el dominio del ius cogens*⁵⁶.

Asimismo, debe considerarse la relevancia a la dignidad humana, al constituir un bien jurídico tutelado por el orden jurídico nacional e internacional, cuya trascendencia radica en ser la base para el disfrute de los demás derechos, como lo ha establecido la Suprema Corte de Justicia de la Nación:

DIGNIDAD HUMANA. CONSTITUYE UNA NORMA JURÍDICA QUE CONSAGRA UN DERECHO FUNDAMENTAL A FAVOR DE LAS PERSONAS Y NO UNA SIMPLE DECLARACIÓN ÉTICA; la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha establecido que:

“La dignidad humana no se identifica ni se confunde con un precepto meramente moral sino que se proyecta en nuestro ordenamiento como un bien jurídico circunstancial al ser humano, merecedor de la más amplia protección jurídica, reconocido actualmente en los artículos 1o., último párrafo; 2o., apartado A, fracción II; 3o., fracción II, inciso c); y 25 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. En efecto, el Pleno de esta Suprema Corte ha sostenido que la dignidad humana funge como un principio jurídico que permea en todo el ordenamiento, pero también como un derecho fundamental que debe ser respetado en todo caso, cuya importancia resalta al ser la base y condición para el disfrute de los demás derechos y el desarrollo integral de la personalidad. Así las cosas, la dignidad humana no es una simple declaración ética, sino que se trata de una norma jurídica que consagra un derecho fundamental a favor de la persona y por el cual se establece el mandato constitucional a todas las autoridades, e incluso particulares, de respetar y proteger la dignidad de todo individuo, entendida ésta -en su núcleo más esencial- como el interés inherente a toda persona, por el mero hecho de serlo, a ser tratada como tal y no como un objeto, a no ser humillada, degradada, envilecida o cosificada.”⁵⁷

(el resaltado es de este Consejo)

3. Colocar la cláusula restrictiva en un Reglamento de carácter privado aplicable a los condóminos, consistente en la prohibición de hacer uso de las albercas ubicadas en “Condóminos Acapulco Palmas”, A.C.; a un grupo específico de personas, como manifestación de la voluntad, en ejercicio de los derechos de propiedad, **no justifica la afectación del derecho a la igualdad y no discriminación de las personas trabajadoras del hogar**, ya que no puede considerarse que un ordenamiento de tal naturaleza pueda estar por encima del marco jurídico nacional e internacional de protección a los derechos humanos.

En ese tenor, se hace necesario citar como criterio orientador lo manifestado por la Suprema Corte de la Nación mediante la tesis: 1a. CDXXVI/2014 (10a.), PRINCIPIO DE LA AUTONOMÍA DE LA VOLUNTAD. FACTORES PARA MEDIR LA INCIDENCIA DE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES EN LAS RELACIONES ENTRE PARTICULARES, que a su letra indica:

⁵⁶Mediante la Opinión Consultiva OC-24/17, de 24 de noviembre de 2017. Serie A No. 24.

⁵⁷ Tesis aislada 1a. CCCLIV/2014 (10a.)





"A consideración de esta Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, al reconocer la vigencia de los derechos fundamentales en las relaciones entre particulares, es siempre en el entendido de que dicha eficacia es matizada, es decir, con un alcance que tendrá que ser graduado o modulado en cada caso atendiendo al peso relativo de los derechos o intereses con los que aquéllos entran en colisión. Asimismo, al establecer la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, el principio de igualdad no pretende imponer rígidamente a cada individuo que trate a los demás con exquisita igualdad en sus relaciones recíprocas, obligándole a justificar de forma objetiva cualquier desviación de esa regla. Es decir, un ordenamiento jurídico como el nuestro -que se aleja de los paradigmas totalitarios-, permite un espacio de espontaneidad y hasta de arbitrariedad en las relaciones que se suceden entre particulares. Así, es indudable que existe una esfera de actuación puramente privada, que queda fuera del alcance de las normas constitucionales, en el que los individuos son libres de discriminar a la hora de seleccionar las personas con las que van a relacionarse (pueden contraer matrimonio con quien gusten, invitar a su casa a quienes crean conveniente, asociarse con quienes deseen y negarse a entrar en un determinado establecimiento, por los motivos que sean); de regular esas relaciones (determinando el contenido de los contratos, de los estatutos sociales o de las disposiciones testamentarias) y de comportarse, en general, de una manera que le está vedado a los órganos públicos regular. En pocas palabras, cuanto más cercana es una relación interpersonal, más limitada debe ser la interferencia en la autonomía individual. Por el contrario, cuanto más nos alejamos de esa esfera íntima de proximidad, mayor alcance tendrá el principio de igualdad. Así, previo al juicio de ponderación y razonabilidad, el intérprete tendrá que analizar el tipo de relación que se está sucediendo entre los particulares y contextualizarla de forma adecuada. En esta lógica, existen tres factores que, a juicio de esta Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, resultan útiles a la hora de medir la incidencia de los derechos fundamentales, y en particular la prohibición de no discriminación en el tráfico jurídico-privado, cuando se ve enfrentado con el principio de autonomía de la voluntad. En primer lugar, la presencia de una relación asimétrica, en la que una de las partes ostenta una posición de clara superioridad frente a la otra. Cuanto mayor sea la desigualdad de facto entre los sujetos de la relación, mayor será el margen de autonomía privada cuyo sacrificio es admisible. Dicho de otro modo: cuanto menor sea la libertad de la parte débil de la relación, mayor es la necesidad de protección. El segundo factor a tomar en cuenta es la repercusión social de la discriminación, es decir la existencia de un patrón de conducta generalizado o bastante extendido, desde un punto de vista sociológico. Cuando concurre esta circunstancia, la decisión discriminatoria deja de ser un asunto estrictamente privado y pasa a ser un asunto de relevancia pública. El tercer factor, por último, es valorar la posible afectación al núcleo esencial de la dignidad de la persona discriminada. Por tanto, asumida la necesidad de que los órganos judiciales deben dilucidar en cada caso y mediante la correspondiente ponderación del derecho en el concreto conflicto surgido entre particulares, se evita el riesgo que algún sector de la doctrina advierte respecto a la supuesta desaparición de la autonomía de la voluntad como consecuencia de las posiciones que defienden la eficacia de los





14

derechos fundamentales entre particulares. No se trata sólo de declarar en abstracto que un derecho es eficaz entre particulares, sino, más bien, determinar la medida o intensidad de esa eficacia.

A partir de lo anterior este Consejo determina que mientras la disposición restrictiva contenida en la Cláusula número 20 del Reglamento condominal afecta de manera directa el derecho fundamental a la dignidad, igualdad y no discriminación de un grupo históricamente vulnerabilizado, como son las personas trabajadoras del hogar, por otra parte su supresión o anulación dentro del Reglamento Interno del Condominio, no conllevaría afectación alguna a los derechos de propiedad de los condóminos de referencia, pues si la intención fuese únicamente salvaguardar el derecho de las personas condóminas para que su propiedad sea usada solamente por quien ellas decidan, la cláusula podría establecerse de manera general a que el uso de las instalaciones se reserve a quien tenga autorización expresa de sus propietarios, y no establecer la limitación a un grupo de personas dedicadas a labores específicas. De igual forma si tal limitación tiene relación a que las personas trabajadoras del hogar se encuentren dentro de su jornada laboral, motivo por el cual no deben hacer uso de las instalaciones, tal circunstancia deberá ser regulada por el contrato de trabajo existente entre ellas y sus patrones, instrumento en el que es posible establecer los derechos y obligaciones a los que tanto ellos como sus empleados, deberán someterse, siempre y cuando estos no conlleven una vulneración de ningún derecho de las partes, siempre con el objetivo de promover un trabajo decente.

En ese sentido, es relevante considerar que la Organización Internacional de Trabajo (OIT), indicó que las personas trabajadoras del hogar *"han sido tradicionalmente objeto de condiciones de trabajo inadecuadas, extensas jornadas, bajos salarios, trabajo forzoso y una escasa o nula protección social"*; por lo que esa Organización reunida en junio de 2011, adoptó el Convenio número 189, mismo que México ratificó el 3 de julio de 2020, el cual tiene como principal objetivo promover el trabajo decente para todas las personas que se dedican a trabajos del hogar remunerado. Del mismo modo, el 29 de marzo de 2019 la OIT publicó el estudio *"Realidades opuestas entre trabajadoras del hogar y sus empleadores en México"* donde se presentan los siguientes datos⁵⁸:

"El 99.2% de las personas trabajadoras del hogar no tienen contratos de trabajo escritos y 98.3% carecen de acceso a instituciones de salud. Adicionalmente, 71.3% de las personas trabajadoras del hogar no obtienen acceso a ninguna prestación.

Por el contrario, el 82.3% de los empleadores de estas personas cuentan con trabajos formales y de calidad y 48.6% cuenta con acceso a instituciones de salud. Además, el 27.9% de los empleadores recibe más de 5 salarios mínimos y el 50.1% de los más de 1.5 millones de hogares que contratan trabajo doméstico remunerado, pertenecen al décimo decil de mayores ingresos.

⁵⁸ De conformidad con los documentos: *"Perfil del trabajo doméstico remunerado"*; *"Perfil de los empleadores de las personas que realizan trabajo doméstico en México"*; y *"Buenas prácticas y aprendizajes internacionales para el caso mexicano"*. Consultado en: https://www.ilo.org/mexico/noticias/WCMS_682718/lang-es/index.htm





El 11.3% de las personas trabajadoras del hogar en México tienen una jornada semanal superior a las 48 horas; el 42.3% reciben menos de un salario mínimo oficial por su trabajo; el 83.6% reciben menos de dos salarios mínimos oficiales por su trabajo; mientras que en relación con niveles educativos 47.1% de las personas trabajadoras remuneradas del hogar tuvieron acceso a educación primaria, en contraste, 62.1% de los empleadores tienen educación superior."

Asimismo, la OIT indicó que el trabajo del hogar remunerado se encuentra "entre las ocupaciones con remuneraciones más bajas en el mercado laboral [...] tienen típicamente salarios que representan menos de la mitad del salario promedio del mercado y en algunos casos el salario del sector no supera el 20 por ciento del salario promedio". Siendo que algunos de los principales factores que provocan esta situación son el bajo nivel de educación y calificación, además del "fenómeno de la subvaloración social del trabajo doméstico, la discriminación salarial, el limitado poder de negociación de las trabajadoras del sector, entre otros"⁵⁹.

Respecto a la inclusión del trabajo doméstico en las legislaciones laborales, estimaciones de la citada Organización evidencian que en el dos mil diez "únicamente el 10 por ciento del trabajo doméstico a nivel mundial (aproximadamente 6,7 millones de hombres y mujeres, según datos de 2013) estaba cubierto por leyes laborales generales" que brindan la cobertura en las mismas condiciones que las demás personas trabajadoras asalariadas. Lo anterior "evidencia las grandes lagunas en términos de la exclusión legal que sufren quienes se desempeñan en la ocupación"⁶⁰.

Al respecto ese Organismo señaló que "cuando las leyes son discriminatorias incrementan la condición de vulnerabilidad de un grupo de población que por sus características es de por sí bastante vulnerable"⁶¹, en razón de ello es importante no dejar de observar el trato que son objeto las personas trabajadoras del hogar en los ámbitos laborales, pero también en las interacciones sociales, ya que como se muestra en este caso, las relaciones interpersonales se ven trastocadas por el desequilibrio social, al normalizar una restricción carente de razonabilidad, basada únicamente en el tipo de labores que se realizan, lo cual evoca las diversas normativas que han existido a través de la historia humana, en donde se ha pretendido evitar la interacción entre grupos de personas con diversa apariencia física, religión, cultura u origen étnico, entre otras, lo cual ha originado invariablemente graves violaciones a derechos humanos.

El Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales a través de la Observación General N° 20: "ha constatado periódicamente que la discriminación contra algunos grupos subsiste, es omnipresente, está fuertemente arraigada en el comportamiento y la organización de la sociedad y a menudo implica actos de discriminación [...] no cuestionada."

⁵⁹ OIT. Documentos de política de protección social. Documento 16: "Protección social del trabajo doméstico Tendencias y estadísticas". Ginebra, 2016. Página 6. Visible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---soc_sec/documents/publication/wcms_458939.pdf

⁶⁰ Ibidem, página 12.

⁶¹ Ibidem, página 23.





Es por ello que, resulta imperante erradicar conductas excluyentes, aun tratándose del ámbito privado, con base en el respeto y protección a la dignidad de las personas trabajadoras del hogar, resignificando su labor a partir de la creación de normativas que reconozcan y valoren su desempeño, desdibujando los estratos sociales que se vinculan con la perpetuación de prácticas discriminatorias.

Existen diversos escenarios en los cuales las personas trabajadoras del hogar son estigmatizadas o segregadas dándoles un trato degradante, como en el presente caso al crear cláusulas como la mencionada en el presente asunto que sólo contribuye a generar brechas de desigualdad y a normalizar conductas discriminatorias bajo una supuesta regulación de la jornada laboral. De tal manera que las relaciones laborales actuales en el trabajo del hogar continúan perpetuando situaciones de discriminación, muchas veces basadas en relaciones jerárquicas establecidas en función del sexo, el origen étnico, racial o nacional y la condición social o económica, entre otras, dicha discriminación se ve reflejada en situaciones como el considerar que una persona trabajadora del hogar pertenece a una "categoría" distinta de persona, y por ende se le brinda un trato distinto sin justificación e inmerecido, acciones que lamentablemente se encuentran normalizadas en nuestra sociedad, sin que ello las justifique.

La discriminación está basada en prejuicios sociales que hacen ver injustificada y arbitrariamente a las personas como inferiores, por su condición social. *"El trato social discriminatorio se basa en el no reconocimiento de la igualdad y se traduce en comportamientos de desprecio o maltrato en diferentes ámbitos de la vida de las personas"*⁶².

Por lo anterior, queda acreditado que establecer una prohibición para hacer uso de las albercas dentro del Reglamento Interno del Condominio 'Las Palmas', A.C. carece de proporcionalidad, razonabilidad y objetividad, en virtud de los argumentos expuestos, de tal manera que dicha restricción configura una conducta discriminatoria, vulnerando su derecho a la igualdad de trato.

De tal manera que, desde un abordaje y **análisis interseccional**, se puede observar que la discriminación hacia las personas trabajadoras del hogar, evoca un encuentro o concurrencia simultánea de diversas causas de discriminación, lo que implica que en un mismo evento se puede producir una forma específica de discriminación debido a la concurrencia de dos o más motivos prohibidos de ella, derivado de su pertenencia a diversos grupos en situación de vulnerabilidad⁶³, , según sea el caso en concreto, y que van desde el hecho de ser mujeres, su condición económica, su apariencia física, su identidad y/o habla indígena, entre otras, lo cual multiplica las desventajas producidas por la discriminación y agrava de manera exponencial el efecto de cualquier vulneración a los derechos humanos de las personas trabajadoras del hogar.

⁶² Consejo Nacional para Prevenir y Eliminar la Discriminación, "El trato social hacia las mujeres indígenas que ejercen trabajo doméstico en zonas urbanas", diciembre de 2008, México, pág. 15.

⁶³ Voto concurrente del Juez Eduardo Ferrer Mac-Gregor Poisot; caso Gonzales Lluy y Otros vs. Ecuador; Sentencia de 1 de septiembre de 2015, (Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas)



SÉPTIMO. Conducta discriminatoria y Nexo Causal.

En virtud de todo lo anterior es importante señalar que la vulneración a los principios de igualdad y no discriminación en perjuicio de las personas trabajadoras del hogar por parte del Condominio, se presentó en una modalidad⁶⁴ respecto a la igualdad sustantiva:

Al indebidamente efectuar una restricción para el uso de la alberca en su Reglamento bajo una premisa de asimetría de poder en relación con las personas trabajadoras del hogar, y sin respetar la autonomía de la voluntad de las personas que habitan el Condominio, lo cual resulta ser carente de razonabilidad.

Nexo Causal:

Los hechos acreditados en el presente expediente constituyeron una afectación directa del derecho a la igualdad y no discriminación cometidos por "Condóminos Acapulco Palmas", A.C., por conducto de los integrantes de la Asamblea General de Condóminos en agravio de las personas trabajadoras del hogar, en tanto que:

A través del Reglamento que elaboró y aprobó restringe el uso de las albercas a las personas trabajadoras del hogar al estipularlo así en la cláusula 20 de dicho documento (**conducta desplegada**), vulnerando sus derechos humanos a la no discriminación, a la igualdad de trato y al respeto a su dignidad (**efecto**), con motivo de su condición social, y/u origen étnico o nacional, el género, la edad, económica, la situación migratoria y/o la lengua (**nexo causal**).

Por lo anterior, se actualizó una conducta discriminatoria en términos del artículo 1º, párrafo segundo, fracción III de la Ley, ya que se actualiza la hipótesis prevista en dicho precepto legal, al haberse configurado los tres elementos mencionados, en términos de las razones expuestas en la presente Resolución.

Consideraciones de hecho y de derecho.

Es importante mencionar que el principio y derecho a la igualdad y a la no discriminación no prohíbe todas las distinciones de trato, como lo ha referido la Corte Interamericana de Derechos Humanos, en los siguientes términos:

"285. La Corte Interamericana ha señalado reiteradamente que la Convención Americana no prohíbe todas las distinciones de trato. La Corte ha marcado la diferencia entre "distinciones" y "discriminaciones", de forma que las primeras constituyen diferencias compatibles con la Convención Americana por ser razonables y objetivas, mientras que las segundas constituyen diferencias arbitrarias que redundan en detrimento de los derechos humanos."⁶⁵

⁶⁴ Al respecto consúltese lo establecido en la jurisprudencia en materia constitucional número 1a./J. 126/2017 (10a.), cuyo rubro es: "DERECHO HUMANO A LA IGUALDAD JURÍDICA. DIFERENCIAS ENTRE SUS MODALIDADES CONCEPTUALES".

⁶⁵ Corte IDH. Caso Artavia Murillo y otros (Fertilización in vitro) Vs. Costa Rica. Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas, Sentencia de 28 noviembre de 2012, Serie C No. 257, Párrafo 285.





Por ello, es de destacar que si bien el Condominio puede efectuar distinciones, esto sólo será siempre y cuando sean objetivas, razonables y proporcionales, también lo es que se encuentra obligado a no vulnerar a ninguna persona en su derecho a la igualdad y no discriminación⁶⁶ y cualquier otro derecho, así como a su dignidad humana; al respecto, como ha quedado establecido este Consejo se encuentra facultado para realizar las acciones conducentes para el cumplimiento de su objeto legal que, entre otros, se refiere a prevenir y eliminar la discriminación; en consecuencia, las conductas de las que se deben proteger a las personas por mandato de Ley, son aquellas en las que se advierte que se establece una diferencia arbitraria de trato, pero no aquellas distinciones razonables y objetivas que cumplan un fin legítimo.

Sin embargo, en el presente caso, del análisis de las constancias y elementos probatorios no existieron causas razonables y objetivas para lograr un fin legítimo con la normativa que rige el interior del Condominio, pues con la implementación de la cláusula 20 de su Reglamento Interno que prohíbe el uso de las albercas a las personas trabajadoras del hogar, se configuró una conducta discriminatoria en agravio de dicho grupo en situación de vulnerabilidad.

Al respecto, es conveniente referir que la discriminación es el resultado de un prejuicio, entendido éste como una actitud hostil o prevenida hacia una persona o colectivo por el simple hecho de pertenecer a éste, como lo es en el caso concreto debido a su origen étnico o nacional, el género, la edad, la condición social, económica, la situación migratoria y /o la lengua. Aún más cuando el prejuicio deja de ser tal y las ideas o pensamientos se trasladan

⁶⁶ Sirva de criterio orientador al respecto lo establecido en la Tesis I.8o.C.41 K (9a.), IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN, PRINCIPIO DE SU VIOLACIÓN POR LOS PARTICULARES, que establece: "El derecho de no discriminación que consagra el tercer párrafo del artículo 1o. de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos proscribiera cualquier distinción motivada, entre otras, por razones de género y edad, condición social, religión o cualquiera otra análoga que atente contra la dignidad y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas. Al respecto, la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, reglamentaria del tercer párrafo del artículo 1o. de la Constitución Federal, en su artículo 4o., establece que para efectos de esa ley se entenderá por discriminación toda distinción, exclusión o restricción que, basada en el origen étnico o nacional, sexo, 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. No puede, pues, existir discriminación alguna por razones étnicas o de nacionalidad, raza, sexo, religión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, etc., que atente contra la dignidad, cuyo valor superior reconoce la Constitución, junto con los instrumentos internacionales en materia de derechos humanos, siendo entonces que hay una dignidad que debe ser respetada en todo caso, constituyéndose como un derecho fundamental. Ahora bien, este principio de no discriminación rige no sólo para las autoridades sino también para los particulares, pues lo contrario sería tanto como subordinar la supremacía constitucional a los deseos o actos de los particulares. Así, estos últimos tienen el deber de abstenerse de cualquier actuación que vulnere la Constitución, lo que no implica necesariamente que realicen conductas positivas, pero sí están obligados a respetar los derechos de no discriminación y de igualdad real de oportunidades. Poniendo el principio de no discriminación en relación con otros derechos, es posible ilustrar la forma en que se puede aplicar a las relaciones entre particulares: verbigracia, en principio los empleadores no podrán lícitamente distinguir entre sus trabajadores con base en alguno de los criterios prohibidos por la Constitución; tampoco lo podrán hacer quienes ofrezcan un servicio al público (ejemplo, negando la entrada a un estacionamiento público a una persona por motivos de raza) o quienes hagan una oferta pública para contratar (ejemplo, quienes ofrezcan en renta una vivienda no podrán negarse lícitamente a alquilarla a un extranjero). Lo anterior significa que la prohibición de no discriminar puede traducirse en una limitación a la autonomía de la voluntad, o autonomía de las partes para contratar, misma que debe ceder siempre que esté en juego la dignidad de la persona, de suerte que si mediante el pretexto de la autonomía de la voluntad se pretende cubrir una ofensa manifiesta, humillante, anuladora de la dignidad, los derechos fundamentales deben entrar en acción para reparar la violación; criterio aplicable en un caso en que se reclama indemnización por daño moral, derivado de la conducta discriminatoria atribuida a un particular."





al campo de la acción, es entonces cuando se transforma en discriminación, tal y como se aprecia en el presente asunto, a través de establecer una disposición restrictiva carente de justificación y objetividad que obstaculiza que las personas trabajadoras del hogar, empleadas de las personas condóminas, puedan usar las albercas del Condominio, independientemente de si su patrón les autoriza su uso o no, en consecuencia, el prejuicio y estigma se convierte en acciones con la intención de negar la igualdad en diversos niveles o modalidades (sociales, culturales y de derechos), entonces nos encontramos ante una actitud o situación discriminatoria como se aprecia de dicha negativa.

OCTAVO. Derechos Humanos vulnerados.

Los hechos acreditados en el presente expediente cometidos por "Condóminos Acapulco Palmas", A.C. por conducto de su Asamblea General de Condóminos vulneraron en detrimento de las personas trabajadoras del hogar los siguientes derechos humanos:

1. Trato digno e igualdad y no Discriminación: del cual se deriva la prohibición de toda conducta discriminatoria que tenga por objeto o resultado la afectación o menoscabo de un derecho humano o libertad de las personas, como lo establecen los artículos 1º, párrafo quinto de la *Constitución*; 1, 2, 7 de la *Declaración Universal de los Derechos Humanos*; 2 numeral 1, 3 y 26 del *Pacto Internacional de los Derechos Civiles y Políticos*; 2 numeral 2 del *Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales*; II y XXXIII de la *Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre*; 1.1 y 24 de la *Convención Americana sobre Derechos Humanos "Pacto San José de Costa Rica"*; 3 del *Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales "Protocolo de San Salvador"*; 3.1 y 3.2 numeral d) del *Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189)*; así como el 1, 2, 3 y 4 de la *Convención Interamericana contra toda Forma de Discriminación e Intolerancia*.

La *Convención Interamericana contra toda Forma de Discriminación e Intolerancia*, de reciente entrada en vigor para nuestro país, establece en su artículo 4º, fracción VII y VIII, que:

"VII. Cualquier distinción, exclusión, restricción o preferencia aplicada a las personas con base en su condición de víctima de discriminación múltiple o agravada, cuyo objetivo o resultado sea anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio de derechos y libertades fundamentales, así como su protección, en igualdad de condiciones.

VIII. Cualquier restricción discriminatoria del goce de los derechos humanos consagrados en los instrumentos internacionales y regionales aplicables y en la jurisprudencia de las cortes internacionales y regionales de derechos humanos, en especial los aplicables a las minorías o grupos en condiciones de vulnerabilidad y sujetos a discriminación."



En el mismo sentido dicha convención adoptada en el marco del Sistema Interamericano de Protección a los Derechos Humanos establece en su artículo 2°:

Artículo 2

“Todo ser humano es igual ante la ley y tiene derecho a igual protección contra toda forma de discriminación e intolerancia en cualquier ámbito de la vida pública o privada.”

Es decir, este novísimo instrumento de la mayor importancia regional reconoce la obligación de los Estados para proteger a las personas de toda forma de discriminación que cometan las autoridades, y/o las particulares, así como prohibir y sancionar las manifestaciones de discriminación, con el objetivo de promover condiciones equitativas de igualdad de oportunidades, inclusión y progreso para las personas o grupos, que históricamente han sido puestas en situación de vulnerabilidad.

Por su parte, la Ley en su artículo 9, fracción XXIII, señala como discriminación aquella acción que por cualquier motivo tenga por resultado:

“XXIII. ...dar un trato abusivo o degradante;”

Al respecto la Corte Interamericana de Derechos Humanos señaló:

“Sobre el principio de igualdad ante la ley y la no discriminación, la Corte ha señalado que la noción de igualdad se desprende directamente de la unidad de naturaleza del género humano y es inseparable de la dignidad esencial de la persona, frente a la cual es incompatible toda situación que por considerar superior a un determinado grupo, conduzca a tratarlo con privilegio; o que, a la inversa, por considerarlo inferior, lo trate con hostilidad o de cualquier forma lo discrimine del goce de derechos que sí se reconocen a quienes no se consideran incursos en tal situación”⁶⁷

Por su parte la Suprema Corte de Justicia de la Nación, mediante la tesis IV.1o.A.2 K (11a.) ha establecido que:

“El artículo 1o. de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos establece que todo individuo gozará de las garantías que otorga la Constitución y que éstas no podrán restringirse, ni suspenderse, sino en los casos y condiciones que la misma establece[...] En ese tenor, con la finalidad de respetar la dignidad humana como bien jurídico consustancial al ser humano, entendida ésta –en su núcleo más esencial– como el interés inherente a toda persona, por el mero hecho de serlo, a ser tratada como tal y no como un objeto, a no ser humillada, degradada, envilecida o cosificada”

Asimismo, nuestro máximo Tribunal de Justicia ha indicado:

⁶⁷ Cfr. Propuesta de Modificación a la Constitución Política de Costa Rica Relacionada con la Naturalización. Opinión Consultiva OC-4/84 de 19 de enero de 1984. Serie A No. 4, párr. 55, y Caso Barbosa de Souza Vs. Brasil, supra, párr. 138.





"DIGNIDAD HUMANA. DEFINICIÓN. La dignidad humana es el origen, la esencia y el fin de todos los derechos humanos."⁶⁸

"DIGNIDAD HUMANA. CONSTITUYE UN DERECHO FUNDAMENTAL QUE ES LA BASE DE LOS DEMÁS DERECHOS HUMANOS RECONOCIDOS CONSTITUCIONAL Y CONVENCIONALMENTE. El principio de la dignidad humana, previsto por el artículo 1o. de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, debe considerarse como un derecho humano a partir del cual se reconocen: la superioridad de la persona frente a las cosas, la paridad entre las personas, la individualidad del ser humano, su libertad y autodeterminación, la garantía de su existencia material mínima, la posibilidad real y efectiva del derecho de participación en la toma de decisiones, entre otros aspectos, lo cual constituye el fundamento conceptual de la dignidad. Así, la superioridad del derecho fundamental a la dignidad humana se reconoce también en diversos instrumentos internacionales de los que México es Parte, como la Declaración Universal de los Derechos Humanos, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, así como la Declaración y Programa de Acción de Viena; de ahí que deba considerarse que aquél es la base de los demás derechos humanos reconocidos constitucional y convencionalmente"⁶⁹

"DIGNIDAD HUMANA. SU NATURALEZA Y CONCEPTO. La dignidad humana es un valor supremo establecido en el artículo 1o. de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en virtud del cual se reconoce una calidad única y excepcional a todo ser humano por el simple hecho de serlo, cuya plena eficacia debe ser respetada y protegida integralmente sin excepción alguna."⁷⁰

"DIGNIDAD HUMANA. EL ORDEN JURÍDICO MEXICANO LA RECONOCE COMO CONDICIÓN Y BASE DE LOS DEMÁS DERECHOS FUNDAMENTALES. El artículo 1o. de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos establece que todas las personas son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razones étnicas o de nacionalidad, raza, sexo, religión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social que atente contra la dignidad humana y que, junto con los instrumentos internacionales en materia de derechos humanos suscritos por México, reconocen el valor superior de la dignidad humana, es decir, que en el ser humano hay una dignidad que debe ser respetada en todo caso, constituyéndose como un derecho absolutamente fundamental, base y condición de todos los demás, el derecho a ser reconocido y a vivir en y con la dignidad de la persona humana, y del cual se desprenden todos los demás derechos, en cuanto son necesarios para que los individuos desarrollen integralmente su personalidad, dentro de los que se encuentran, entre otros, el derecho a la vida, a la integridad física y psíquica, al honor, a la privacidad, al nombre, a la propia imagen, al libre desarrollo de la

⁶⁸ Tesis: I.5o.C. J/30 (9a.)

⁶⁹ A través de la tesis: I.10o.A.1 CS (10a.)

⁷⁰ Tesis: I.5o.C. J/31 (9a.)





personalidad, al estado civil y el propio derecho a la dignidad personal. Además, aun cuando estos derechos personalísimos no se enuncian expresamente en la Constitución General de la República, están implícitos en los tratados internacionales suscritos por México y, en todo caso, deben entenderse como derechos derivados del reconocimiento al derecho a la dignidad humana, pues sólo a través de su pleno respeto podrá hablarse de un ser humano en toda su dignidad.⁷¹

NOVENO. Conclusión:

1. En el México actual⁷², 92% personas trabajadoras del hogar son mujeres⁷³, el 22.5 % de ellas son migrantes⁷⁴; el 8.2% hablan alguna lengua indígena⁷⁵; el 36% de ellas comenzó a trabajar siendo menor de edad, el 21% lo hizo entre los 10 y los 15 años⁷⁶; el 13.3% de las mujeres de 18 años y más son analfabetas⁷⁷; las personas ocupadas en este trabajo han cursado, en promedio, ocho años de escolaridad⁷⁸. Datos que visibilizan que las personas dedicadas a este trabajo son en su mayoría mujeres, que muchas de ellas se han visto en la necesidad de, a muy temprana edad, abandonar su comunidad y su cultura, lo que aunado a la falta de instrucción académica, las hace notoriamente más susceptibles a ser objeto de abusos y vulneraciones a sus derechos humanos.

Para este Consejo no pasan desapercibidos dichos componentes, los cuales confluyen en un caso específico de discriminación que resulta de la intersección de dichos factores, ya que su efecto multiplica las desventajas a las que cotidianamente se enfrenta el grupo de las trabajadoras del hogar, las cuales generan discriminaciones amplificadas, por lo que dejar de contemplar las problemáticas desde un análisis estructural y de interseccionalidad significaría simplificar la realidad que vive un grupo en situación de vulnerabilización y sus consecuentes resultados.

El presente caso se ven materializados los estigmas y prejuicios sociales en torno a este grupo, que desencadenan un acto discriminatorio como elemento que generó la vulneración en el derecho de trato digno y de igualdad de las personas trabajadoras del hogar, al implementar en el Reglamento Interno del Condominio una cláusula discriminatoria que restringe bajo una asimetría de poder, el uso de sus albercas a las personas trabajadoras del hogar, ya sea para hacer uso de ese espacio dentro de las actividades que les sean encomendadas derivadas del trabajo que pudieran desempeñar, o bien, como personas invitadas para hacer uso de dicho espacio.

⁷¹ Tesis: P. LXV/2009

⁷² Datos obtenidos entre 2015 y 2022.

⁷³ Dato tomado de: https://inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/aproposito/2023/EAP_TrabHogar23.pdf

⁷⁴ Ibidem

⁷⁵ Enadis 2017.

⁷⁶ "El trabajo doméstico. Análisis y estudios cuantitativos sobre las condiciones laborales de las trabajadoras domésticas".

⁷⁷ Ficha temática Discriminación en contra de trabajadoras del hogar remuneradas. Visible en:

https://www.conapred.org.mx/userfiles/files/FichaTH_16ODic2021.pdf

⁷⁸ Datos tomados de: https://inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/aproposito/2023/EAP_TrabHogar23.pdf





Por lo anterior, quedó acreditada la responsabilidad de "Condóminos Acapulco Palmas", A.C. por conducto de su Asamblea General de Condóminos, al elaborar y autorizar un Reglamento Interno que contiene cláusulas discriminatorias en contra de las personas trabajadoras del hogar, sin una causa objetiva y razonable, restringiéndole así el derecho a la igualdad de trato y el respeto a su dignidad, todo ello con motivo de la intersección de factores que confluyen en las personas trabajadoras del hogar, lo cual va en contra del derecho a la no discriminación protegido dentro de nuestro bloque de constitucionalidad.

Por ello, resulta obligado para este Consejo determinar el acto de discriminación y establecer aquellas medidas tendientes a garantizar la no repetición de dichos actos, a fin de que todas las personas que conformamos la sociedad nos abstenamos de cometer cualquier conducta que, por acción u omisión, atente contra la dignidad de este grupo históricamente vulnerabilizado.

Por lo antes expuesto y fundado con apoyo en los artículos 1º de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 1, párrafo segundo, fracciones III y X, 4, 6, 7, 17, fracción II, 20, fracciones XLIV y XLVI, 43, 77 bis, 77 Ter, 79, 83 y 83 Bis de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación se:

RESUELVE:

REPARACIÓN DEL DAÑO.

De conformidad con los numerales PRIMERO⁷⁹ y QUINTO de los "Lineamientos que regulan la aplicación de las medidas administrativas y de reparación del daño en casos de discriminación⁸⁰", el Conapred, para el establecimiento de dichas medidas, de buena fe y a verdad sabida, tomará en consideración las particularidades del caso graduándolas en un sentido de lógica, equidad y proporcionalidad a las conductas acreditadas y el daño ocasionado.

Al respecto, en el numeral SÉPTIMO de dichos lineamientos se indica que el Conapred "valorará las pretensiones de la víctima de los actos, omisiones o prácticas sociales discriminatorias en el caso concreto, de conformidad con el principio de proporcionalidad, determinándolas, mediante resolución, fundada y motivada. Considerará para ello el nexo causal de la discriminación y el daño identificado; la naturaleza y, de ser el supuesto, el monto del daño material e inmaterial; así como su razonabilidad e integridad".

⁷⁹ Que establece: *Los presentes Lineamientos tienen por objeto brindar seguridad jurídica a las víctimas y agentes discriminadores, acerca de los criterios y el contenido de las medidas administrativas y de reparación que la Dirección General Adjunta de Quejas, órgano encargado de conocer e investigar los expedientes de quejas que se tramitan ante el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, impondrá y dará seguimiento, cuando sean procedentes, de conformidad con lo establecido en la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, el Estatuto Orgánico del Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación y demás normatividad aplicable.*

Lo anterior, para fines orientadores de la acción institucional del Consejo y para la construcción de estándares de reparación, sin perjuicio de que en ejercicio de sus atribuciones, el Consejo pueda individualizar las medidas administrativas y de reparación del daño a aplicar, atendiendo a cada caso y a las pretensiones de la víctima.

⁸⁰ Publicados mediante decreto en el Diario Oficial de la Federación el 13 de junio del 2014.





19

Por otra parte, en el OCTAVO lineamiento se indica que las medidas impuestas no tienen por objeto el “enriquecimiento ni empobrecimiento para las víctimas de discriminación más allá del daño causado”.

En ese sentido, de conformidad con los artículos 83 y 83 bis de la Ley, se establecen medidas administrativas y de reparación, tendientes a que los actos y prácticas de discriminación, como los acontecidos, no vuelvan a repetirse, buscando que el Condominio por conducto de su Asamblea General se sensibilice sobre la cultura de la igualdad y la no discriminación de las personas en virtud de su origen étnico o nacional, el género, la edad, la condición social, económica, la situación migratoria y /o la lengua ; y que se establezca y realice medidas tendientes a evitar la repetición de acciones como las acontecidas, así como la promoción del derecho a la no discriminación.

Asimismo, como criterio para la imposición de las medidas administrativas y de reparación, de conformidad con los artículos 77 Ter y 84, fracciones II, II Bis, III, y IV de la Ley, las resoluciones por disposición contendrán las medidas administrativas y de reparación que procedan conforme a la misma y, para su imposición, se tendrá en consideración:

- a) La gravedad de la conducta o práctica social discriminatoria;
- b) La concurrencia de dos o más motivos de discriminación;
- c) La reincidencia, y;
- d) El efecto producido por la conducta o práctica social discriminatoria.

De igual forma, se tomarán en cuenta los estándares previstos en los lineamientos de reparación del daño aplicables por este Consejo y los criterios que al respecto han establecido la Suprema Corte de Justicia de la Nación y la Corte Interamericana de Derechos Humanos⁸¹.

ALCANCES DE LA REPARACIÓN DEL DAÑO

El derecho a la justa compensación en el caso de que una persona haya sido discriminada tiene plena vigencia en nuestro contexto jurídico⁸². La reparación al daño inmaterial y material sufrido por la persona agraviada se analiza desde el derecho a la justa compensación o indemnización, el cual se encuentra reconocido en los artículos 1º *Constitucional*⁸³; 63 numeral 1 de la *Convención Americana sobre Derechos Humanos*⁸⁴, y

⁸¹ En términos de lo establecido en el artículo SEGUNDO, fracciones III, IV y V de los Lineamientos que regulan la aplicación de las medidas administrativas y de reparación del daño en casos de discriminación.

⁸² Al respecto consúltese: Amparo Directo en Revisión 1068/2011 resuelto por la Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en sesión del 19 de octubre de 2011, por unanimidad de cinco votos de los Ministros Jorge Mario Pardo Rebolledo (ponente), José Ramón Cossío Díaz, Guillermo I. Ortiz Mayagoitia, Olga Sánchez Cordero de García Villegas y Presidente Arturo Zaldívar Lelo de Larrea.

⁸³ Artículo 1 Constitucional.- ... Todas las autoridades, en el ámbito de sus competencias, tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad. En consecuencia, el Estado deberá prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a los derechos humanos, en los términos que establezca la ley.

⁸⁴ Artículo 63.1 Convención Americana Sobre Derechos Humanos.- Cuando decida que hubo violación de un derecho o libertad protegidos en esta Convención, la Corte dispondrá que se garantice al lesionado en el goce de su derecho o libertad



2023
AÑO DE
Francisco
VILLA
EL RECONQUISTADO DEL NOROCCIDENTE



10 de la *Convención Interamericana Contra Toda Forma de Discriminación e Intolerancia*⁸⁵, pues toda violación de una obligación jurídica que haya producido un daño tiene como consecuencia el deber de repararlo adecuadamente⁸⁶, y que en el presente caso será a través de la disculpa que se otorgue.

Por lo anterior, de conformidad con lo establecido en el párrafo tercero, del artículo 1º Constitucional, el Estado mexicano a través de sus autoridades, como lo es este Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, tienen la obligación de "promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad. En consecuencia, el Estado deberá prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a los derechos humanos, en los términos que establezca la ley".

Considerando todo lo anterior, se resuelve la aplicación de las siguientes:

MEDIDAS ADMINISTRATIVAS Y DE REPARACIÓN

MEDIDAS ADMINISTRATIVAS

PRIMERA. "Condóminos Acapulco Palmas", A.C., por conducto de su representación legal, realizará las gestiones necesarias para que a través de las personas que conforman su Asamblea General de Condóminos participe en un curso de sensibilización⁸⁷ sobre el derecho a la igualdad y no discriminación, el cual se impartirá a través de la Subdirección de Medidas Administrativas y de Reparación de este Organismo, de conformidad con el artículo 83, fracción I de la Ley, y los numerales DECIMOQUINTO y DECIMOSEXTO de los *Lineamientos que regulan la aplicación de las medidas administrativas y de reparación del daño en casos de discriminación* —en adelante Lineamientos—.

SEGUNDA. "Condóminos Acapulco Palmas", A.C., imprimirá a su cargo, y por conducto de quien ostente su representación legal, supervisará que personal de la citada asociación coloque en la entrada principal del "Condominio Las Palmas", en un lugar adecuado, visible y resguardado⁸⁸, durante doce meses, dos carteles relativos a el derecho a la igualdad y no discriminación, y los medios para presentar quejas por actos de discriminación ante este Consejo, conforme a las versiones electrónicas que le proporcionará el Conapred. Lo anterior, de conformidad con el artículo 83, fracción II de la Ley, DECIMOSÉPTIMO y DECIMOCTAVO de los Lineamientos.

conculcados. Dispondrá, asimismo, si ello fuera procedente, que se reparen las consecuencias de la medida o situación que ha configurado la vulneración de esos derechos y el pago de una justa indemnización a la parte lesionada.

⁸⁵ Artículo 10: Los Estados Partes se comprometen a asegurar a las víctimas de la discriminación e intolerancia un trato equitativo y no discriminatorio, la igualdad de acceso al sistema de justicia, procesos ágiles y eficaces, y una justa reparación en el ámbito civil o penal, según corresponda.

⁸⁶ Consúltese al respecto: Amparo Directo 31/2013 PÁG. 94 A 96, Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

⁸⁷ El curso se impartirá gratuitamente por este Consejo, a través de la Subdirección de Medidas Administrativas y de Reparación, de forma presencial o en línea, y con las modalidades que esta unidad administrativa acuerde con el Condominio.

⁸⁸ La evidencia del cumplimiento de esta medida se remitirá a la Subdirección de Medidas Administrativas y de Reparación mediante fotografías; acreditando, cada mes, la permanencia de los carteles, colocando en las fotografías algún documento que muestre la fecha que fueron tomadas.





TERCERA. El Conapred colocará en su página web la versión pública de la presente resolución por disposición, con fundamento en el artículo 83, fracción IV de la Ley, una vez que haya transcurrido el plazo de quince días posteriores a que surta efectos la notificación, y no exista constancia de que hubiese sido presentado recurso de revisión.

Asimismo, este Consejo toma en consideración que la jurisprudencia internacional y en particular la Corte Interamericana de Derechos Humanos, ha establecido reiteradamente que la sentencia constituye por sí misma una forma de reparación⁸⁹. Además de que en términos del numeral DÉCIMO TERCERO de los Lineamientos, la resolución que emita y divulgue el Consejo configura en sí misma una amonestación pública, lo anterior en concordancia con los artículos 83, fracción IV y/o V y 83 Bis. de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación⁹⁰.

MEDIDAS DE REPARACIÓN

PRIMERA. "Condóminos Acapulco Palmas", A.C., por conducto de quien presida su Asamblea General de Condóminos brindará una disculpa por escrito dirigida a las personas trabajadoras del hogar que son empleadas por personas que habitan y/o son propietarias en el "Condominio Las Palmas" por la discriminación de la que fueron víctimas en los términos precisados en la presente resolución, además en la misma se establecerá por escrito la garantía de que el Condominio no repetirá estos actos, así como su compromiso a favor de una cultura de la igualdad y no discriminación⁹¹, la cual se deberá fijar en un lugar adecuado, visible y resguardado durante un mes, de conformidad con el artículo 83 Bis, fracción IV de la Ley; y SEGUNDO, fracción VI de los Lineamientos.

SEGUNDA. "Condóminos Acapulco Palmas", A.C., por conducto de la persona apoderada o representante legal, como garantía de no repetición, emitirá una circular interna⁹² a todas las personas que habitan y/o son propietarias en el "Condominio Las Palmas" mediante la cual les informará su compromiso de fortalecer y respetar el derecho a la igualdad y su obligación de evitar actos, omisiones o prácticas discriminatorias que vulneren los derechos humanos de las personas trabajadoras del hogar por su origen étnico o nacional, el género, la edad, la condición social, económica, la situación migratoria y /o la lengua; de conformidad con el artículo 83 Bis, fracción V de la Ley y TRIGÉSIMO QUINTO, fracción IX de los Lineamientos.

⁸⁹ Caso Trabajadores Cesados de Petroperú y otros Vs. Perú. Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 23 de noviembre 2017. Serie C No. 344. 198. Visible en <https://www.corteidh.or.cr/sitios/libros/todos/docs/cuadernillo32.pdf>

⁹⁰ DÉCIMO TERCERO. En algunas ocasiones, la resolución que emita y divulgue el Consejo en el expediente de queja, podrá ser, a juicio de éste, en sí misma y de manera suficiente, la única medida administrativa y de reparación aplicable en el caso concreto por considerarse, en sí misma, una amonestación pública, ello en concordancia con los artículos 83, fracciones IV y/o V, según sea el caso, y 83 Bis fracción III de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.

⁹¹ Dicho documento deberá estar membretado por el Condominio y la evidencia del cumplimiento de esta medida se remitirá a la Subdirección de Medidas Administrativas y de Reparación mediante fotografías, acreditando, cada quince días, la permanencia de dicho escrito, colocando en las fotografías algún documento que muestre la fecha que fueron tomadas.

⁹² Para acreditar el cumplimiento de esta medida, el Condominio remitirá a la Subdirección de Medidas Administrativas y de Reparación la evidencia documental de la circular y de ser el caso, sus respectivos acuses de recibo de las personas que habitan el "Condominio Las Palmas" o bien acreditará fehacientemente la forma en que fue notificada.





TERCERA. "Condóminos Acapulco Palmas", A.C. por conducto de su Asamblea General de Condóminos⁹³; y como garantía de no repetición, eliminará del "Reglamento Interno" del "Condominio Las Palmas" la cláusula número 20, que refiere "*Queda estrictamente prohibido el uso de las albercas por el personal de servicio doméstico*", de conformidad con los términos precisados en la presente Resolución, y una vez hecho lo anterior se notificará a los condóminos que habitan y/o son propietarias en el "Condominio Las Palmas"⁹⁴ dicho Reglamento, sin que se agregue alguna otra cláusula análoga o similar, de conformidad con el artículo 83 Bis, fracción V de la Ley, y el numeral TRIGÉSIMO QUINTO, fracción I de los Lineamientos.

Plazo de cumplimiento:

El plazo para cumplir con la implementación de estas medidas administrativas y de reparación no podrá exceder de **30 días hábiles**, contados a partir de que la presente resolución cause estado. La verificación de dichas medidas será realizada por la Subdirección de Medidas Administrativas y de Reparación de este Consejo, en los términos y modalidades que determine conforme a la presente resolución, mediante informes a los cuales se adjuntará el soporte documental y probatorio correspondiente, de conformidad con los artículos CUADRAGÉSIMO CUARTO de los Lineamientos, 47 de la Ley y 420 del Código Federal de Procedimientos Civiles de aplicación supletoria.

Con fundamento en los artículos 79 y 87 la Ley, y 106, fracción IV, 108, 109 y 111 del *Estatuto Orgánico del Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación*, considérese el presente expediente como concluido por haberse dictado la presente resolución por disposición, salvo por la parte relativa a las medidas administrativas y de reparación ordenadas, cuyo cumplimiento será verificado por la Subdirección de Medidas Administrativas y de Reparación de este Consejo, conforme a lo establecido en el capítulo IV de los *Lineamientos que regulan la aplicación de las medidas administrativas y de reparación del daño en caso de discriminación*.

Por último, de conformidad con el artículo 88 de la Ley, si alguna de las partes no estuviera de acuerdo con el contenido de la presente resolución, podrá interponer el recurso de revisión en términos del Título Sexto, Capítulo I, de la Ley Federal de Procedimiento Administrativo, ante la Dirección General Adjunta de Quejas de este Consejo y dentro de los 15 días hábiles siguientes a que surta efecto su notificación.⁹⁵

⁹³ De conformidad con el artículo 45 de la Ley en Propiedad en Condominio para el Estado de Guerrero, el cual establece que la Asamblea General tendrá las siguientes facultades:

"XII.- Las demás que le confieren la presente Ley, el Reglamento del Condominio, la escritura constitutiva y otras disposiciones aplicables."

⁹⁴ Para acreditar el cumplimiento de esta medida, el Condominio remitirá a la Subdirección de Medidas Administrativas y de Reparación la evidencia documental de la modificación de dicho Reglamento, y de ser el caso, la notificación con sus respectivos acuses de recibo del personal que habita el "Condominio Las Palmas", o bien acreditará fehacientemente la forma en que fue notificada.

⁹⁵ Asimismo, se podrá interponer Juicio Contencioso Administrativo, en términos del artículo 13 de la Ley Federal de Procedimiento Contencioso Administrativo, en los 30 días siguientes en que haya surtido efectos la notificación de la resolución, ante la sala regional competente o, en línea, a través del Sistema de Justicia en Línea.





21

Notifíquese la presente resolución a las partes, remítase el expediente a la Jefatura de Admisión y Registro, y dese vista a la Subdirección de Medidas Administrativas y de Reparación para verificar su cumplimiento.

Así lo resolvió, firma con fundamento en el artículo 30, fracción XI Bis, de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación; el artículo 18, fracción VII, del Estatuto Orgánico del Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación; la constancia de nombramiento con efectos al 1º de enero de 2023, y el Acuerdo por el que la presidencia de CONAPRED delega a la persona titular de la Dirección General Adjunta de Quejas la facultad de emitir y suscribir resoluciones por disposición e informes especiales, el cual se dio a conocer mediante la publicación en el Diario Oficial de la Federación el 18 de febrero de 2019.



Enrique Ventura Marcial,
Director General Adjunto de Quejas.⁹⁶

Colaboraron en la elaboración del proyecto:
Norma Rico Vázquez,
Jorge Enríquez García,
Rosa Alejandra Ramírez Ortega.
Supervisó: Jorge Alfonso Torres Romero.

⁹⁶ La presente Resolución por Disposición se firma y rubrica en tres tantos originales.



ÍNDICE

1. Eliminado nombre consistente en 3 palabras por considerarse información confidencial con fundamento en el Artículo 115 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
2. Eliminado nombre consistente en 3 palabras por considerarse información confidencial con fundamento en el Artículo 115 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
3. Eliminado nombre consistente en 3 palabras por considerarse información confidencial con fundamento en el Artículo 115 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
4. Eliminado nombre consistente en 4 palabras por considerarse información confidencial con fundamento en el Artículo 115 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
5. Eliminado nombre consistente en 3 palabras por considerarse información confidencial con fundamento en el Artículo 115 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
6. Eliminado nombre consistente en 4 palabras por considerarse información confidencial con fundamento en el Artículo 115 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
7. Eliminado nombre consistente en 3 palabras por considerarse información confidencial con fundamento en el Artículo 115 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.