

Ciudad de México, a 9 de julio de 2025.

**Claudia Olivia Morales Reza.**

**Presidenta del Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación.**

**P R E S E N T E**

**Asunto: Presentación de Queja.**

•

**Ortega Zenteno Omar**, por mi propio derecho, señalando los números de celular **5620347788** y **2294181035** y la dirección de correos electrónicos **dip.jaime.lopez.vela@gmail.com** y **pandroxd@gmail.com** para oír y recibir notificaciones en los términos del artículo 43 de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.

Autorizo al Licenciado en Derecho **Missael Osorio Pérez**, en los términos del artículo 47 de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, y del artículo 215 y 216 del Código Nacional de Procedimientos Civiles y Familiares a los **C. Cinthia Rodriguez Avendaño y Arath Germayn Tintor Rico** en los términos del segundo párrafo del artículo 216 del Código Nacional de Procedimientos Civiles y Familiares.

Asimismo, señaló a las siguientes personas como responsables de los actos de discriminación a mi persona en relación a mi **orientación sexual**, que podrán ser notificados en **Telmex, centro de trabajo DCA ubicado en avenida 11 s/n de la colonia del maestro en el área del CAP, Cordoba Veracruz:**

- **César Prado López** – Jefe de departamento CAP DCA TELMEX
- **Ma. Concepción Uh López** – Jefa de Recursos Humanos
- **Joaquín Arredondo** – Delegado departamental STRM
- **Ángel Bautista** – Secretario de vigilancia STRM sección 14
- **David Carvajal** – Personal sindicalizado
- **Josué Gómez Salgado** – GOA TELMEX
- **Abram Cano, Ángel y Julián** – Compañeros que han replicado comportamientos discriminatorios o han sido beneficiados en comparación directa.

De igual manera, se pueden notificar en sus sedes direcciones son las siguientes:

**Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana (STRM):**

Río Neva 16, Col. Renacimiento, Cuauhtémoc, 06500 Ciudad de México, CDMX.

**Teléfonos de México, S.A de C.V (TELMEX):**

Av. Parque Vía 198, Cuauhtémoc, 06500 Ciudad de México, CDMX

Es por eso, que vengo a presentar la siguiente queja mediante la narración de los siguientes:

### HECHOS

Desde hace aproximadamente ocho meses, he sido objeto de un ambiente laboral hostil, el cual ha impactado negativamente en mi salud y bienestar. A continuación, detallo los principales actos y omisiones que lo han provocado:

#### I. Negativa reiterada para asistir a citas médicas del IMSS

Vivo con VIH desde el año 2018, situación plenamente documentada en mi expediente médico laboral. Por esta condición, requiero acudir al IMSS con frecuencia mensual o trimestral, siendo la clínica número 8 de Córdoba mi lugar de atención. Lamentablemente, desde noviembre de 2024, se me ha negado el permiso para ausentarme por motivos médicos, a raíz de una supuesta sanción sindical.

En diciembre de 2024, al recibir indicaciones médicas por una posible manifestación de sarcoma de Kaposi, presenté la documentación correspondiente a mi jefe inmediato, César Prado López, sin recibir respuesta. Posteriormente, en enero de 2025, entregué nuevamente mis documentos al jefe Adolfo Morales, quien los fotografió y se comprometió a consultarlos con Recursos Humanos, sin tener algún pronunciamiento a la fecha.

En febrero de 2025, al insistir, el propio César Prado me informó que Ma. Concepción Uh López, jefa de Recursos Humanos, había dado la orden de no atender ninguna petición relacionada conmigo, indicando que todo debía ser gestionado únicamente con el sindicato, a pesar de tratarse de un tema de salud vital.

Cabe mencionar que mi condición médica fue expuesta públicamente por personal de la empresa en el año 2019, sin mi consentimiento, lo que vulnera gravemente mi derecho a la privacidad.

#### II. Desconocimiento de mi escalafón para elegir horario, vacaciones y tiempo extra

Desde septiembre de 2024, el sindicato STRM ha desconocido mis derechos laborales sin proporcionarme explicación alguna, situación que fue validada por Recursos Humanos a

través de una suspensión de ocho días firmada por el propio Francisco Hernández Juárez. A pesar de no reconocer dicha sanción por falta de fundamento, la administración ha permitido que se me despoje de derechos contractuales como:

- La elección de mi horario laboral con prima dominical (removido arbitrariamente por Ángel Bautista, secretario de vigilancia del STRM Sección 14).
- El derecho a seleccionar mis vacaciones.
- La participación en tiempos extra, en donde incluso David Carvajal, en presencia del jefe César Prado, confirmó que recibieron indicaciones de excluirme de estos beneficios.

En reiteradas ocasiones se me ha referido dentro de la oficina como “él sin derechos”, burlándose de mi exclusión escalafonaria.

### **III. Supuesta estrategia de desacreditación impulsada por Ma. Concepción Uh López en coordinación con el STRM**

Durante el año 2024, Recursos Humanos omitió por ocho meses el pago de los bonos de puntualidad y asistencia a todos los integrantes del CAP Córdoba, sin notificación alguna. Esto se debió a un nuevo requisito de checar la entrada y salida del descanso, medida que no se aplica en otros centros como el CAP Veracruz. Mis compañeros asociaron esta modificación a mi persona, considerando que fue una estrategia de Ma. Concepción Uh López para generar molestia hacia mí dentro del grupo, afectando directamente mi imagen y provocando una sensación de aislamiento.

### **IV. Tratos discriminatorios dentro de la oficina**

He sido objeto de múltiples actos discriminatorios, tanto por parte de personal sindicalizado como de confianza. Ejemplos concretos incluyen:

- Descalificaciones públicas: En febrero de 2025, el jefe César Prado me confrontó de forma pública y sin fundamentos por tareas no asignadas. En abril de 2025, me reprochó por no cubrir funciones de un domingo cuando no estaba asignado, terminando con una risa sarcástica que interpreté como burla.
- Ironías sobre mi ideología y orientación sexual: En abril, durante una llamada en voz alta, el mismo jefe dijo frases como “te voy a meter un lío colectivo jajajaja” en clara alusión a mis posturas ideológicas y sindicales.

- Doble trato en supervisiones: Durante la visita del subdirector, al solicitarme ponerme el uniforme, el tono usado hacia mí fue grosero y autoritario, mientras que a otros compañeros (Abram Cano, Ángel y Julián) les habló con amabilidad y cortesía.
- Incidente del 17 de junio de 2025: A las 12:00 horas, al ingresar al centro de trabajo, escuché al Sr. Ángel Bautista gritar: “¡Aguas que ya viene el que sí te desconoce!”, frase que claramente iba dirigida a mí, siendo el único que cruzaba el patio en ese momento. Mi jefe César Prado y el GOA Josué Gómez Salgado estaban presentes y, lejos de intervenir, se burlaron de forma indirecta.
- Comentarios constantes: Se me asignan tareas ajenas a mi categoría, se me cambia de funciones sin aviso, me mandan por refrescos, me esconden la tarjeta de entrada, y constantemente se dice que “la empresa me va a correr” o “el sindicato me va a chingar”.

## DERECHO

Por lo antes expuesto en la narración de los hechos, quiero hacer mención que hubo una violación a mis derechos humanos que son a la salud, a la privacidad, libertad sindical y a un trabajo digno. Asimismo violaciones a la igualdad de condiciones laborales y discriminación por mi condición de salud.

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos establece sobre el derecho a la salud en su artículo 4, párrafo cuarto:

*“Toda persona tiene derecho a la protección de la salud. La Ley definirá las bases y modalidades para el acceso a los servicios de salud y establecerá la concurrencia de la Federación y las entidades federativas en materia de salubridad general, conforme a lo que dispone la fracción XVI del artículo 73 de esta Constitución...”*

Por otro lado, en el artículo 6 de la citada norma habla sobre la libertad de expresión no debe ser objeto de represión:

*“La manifestación de las ideas no será objeto de ninguna inquisición judicial o administrativa, sino en el caso de que ataque a la moral, la vida privada o los derechos de terceros, provoque algún delito, o perturbe el orden público; el derecho de réplica será ejercido en los términos dispuestos por la ley”.*

En el caso de los derechos laborales, al ser no ser un trabajador del estado, formó parte del artículo 123 apartado A de la Constitución, misma que da los cimientos de las condiciones laborales en las que tengo derecho:

*“Artículo 123. Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social de trabajo, conforme a la ley*

*A. Entre los obreros, jornaleros, empleados domésticos, artesanos y de una manera general, todo contrato de trabajo:*

*I. La duración de la jornada máxima será de ocho horas.*

*(...)*

*XVI. Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc.”*

Ambos se relacionan conforme a los hechos narrados porque tengo derecho a recibir los servicios de salud que tengo, pero a su vez a un trabajo digno con condiciones deseables para mi bienestar personal. Tal como lo define el artículo 2 párrafo segundo de la Ley Federal del Trabajo:

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

*El trabajo digno o decente también incluye el respeto irrestricto a los derechos colectivos de los trabajadores, tales como la libertad de asociación, autonomía, el derecho de huelga y de **contratación colectiva.**”*

Podríamos formular que todos los elementos subrayados, son los que han sido vulnerados por parte del Sindicato de Telefonistas, dando como resultado que no perciba un trabajo digno y ha mermado mi estabilidad laboral y mi condición de salud.

Ahora, dichas autoridades han también han sido generadoras de de discriminación, ya que el artículo 1 constitucional menciona que nadie debe ser discriminado *“Queda prohibida toda discriminación motivada por (...) las condiciones de salud (...)”*. Por otro lado, la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, nos da una definición de discriminación en la fracción II del art. 2 en la que *“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: (...) la condición (..) de salud.*

En este sentido, podemos ver que el Sindicato si ha vulnerado mi derecho a la salud teniendo como pilar los actos de discriminación en mi contra como el acto principala que ha desencadenado todo lo mencionado. Y respondiendo el cuestionamiento si un particular viola derechos humanos, existe una jurisprudencia emitida por el Alto Tribunal al respecto:

**Registro digital:** 159936

**Instancia:** Primera Sala

**Décima Época**

**Materia(s):** Constitucional

**Tesis:** 1a./J. 15/2012 (9a.)

**Fuente:** Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta.

Libro XIII, Octubre de 2012, Tomo 2, página 798

**Tipo:** Jurisprudencia

#### **DERECHOS FUNDAMENTALES. SU VIGENCIA EN LAS RELACIONES ENTRE PARTICULARES.**

La formulación clásica de los derechos fundamentales como límites dirigidos únicamente frente al poder público, ha resultado insuficiente para dar respuesta a las violaciones a dichos derechos por parte de los actos de particulares. En este sentido, resulta innegable que las relaciones de desigualdad que se presentan en las sociedades contemporáneas, y que conforman posiciones de privilegio para una de las partes, pueden conllevar la posible violación de derechos fundamentales en detrimento de la parte más débil. La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos no ofrece ninguna base textual que permita afirmar o negar la validez de los derechos fundamentales entre particulares; sin embargo, esto no resulta una barrera infranqueable, ya que para dar una respuesta adecuada a esta cuestión se debe partir del examen concreto de la norma de derecho fundamental y de aquellas características que permitan determinar su función, alcance y desenvolvimiento dentro del sistema jurídico. (...). En esta lógica, la doble función que los derechos fundamentales desempeñan en el ordenamiento y la estructura de ciertos derechos, constituyen la base que permite afirmar su incidencia en las relaciones entre particulares. Sin embargo, es importante resaltar que la vigencia de los derechos fundamentales en las relaciones entre particulares, no se puede sostener de forma hegemónica y totalizadora sobre todas y cada una de las relaciones que se suceden de conformidad con el derecho privado, en virtud de que en estas relaciones, a diferencia de las que se entablan frente al Estado, normalmente encontramos a otro titular de derechos, lo que provoca una colisión de los mismos y la necesaria ponderación por parte del intérprete. Así, la tarea fundamental del intérprete consiste en analizar, de manera singular, las relaciones jurídicas en las que los derechos fundamentales se ven encontrados con otros bienes o derechos constitucionalmente protegidos; al mismo tiempo, la estructura y contenido de cada derecho permitirá determinar qué derechos son sólo oponibles frente al Estado y qué otros derechos gozan de la pretendida multidireccionalidad.

Por lo que concierne en el ámbito del derecho internacional. El convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo, nos da el eje para que los actos narrados entren en la categoría de violencia en el trabajo, tal como lo define en su artículo 1:

*“1. A efectos del presente Convenio:*

*a) la expresión «violencia y acoso» en el mundo del trabajo designa un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género (..)”*

**Por lo anteriormente expuesto y con fundamento en el artículo 63 Ter de Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, solicito las medidas precautorias o cautelares que este Consejo considere pertinentes en virtud de que se esta vulnerando mi derecho a la salud, a un trabajo libre de violencia, a la igualdad y no discriminación, entre otros.**

**ATENTAMENTE**

**Ortega Zenteno Omar**