



GOBIERNO DE LA
CIUDAD DE MÉXICO

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

OPINIÓN JURÍDICA

COPRED/OJ/10-2019



Expediente: COPRED/CAyE/Q-007-2019

Persona peticionaria y agraviada: Jorge

Particular a quien se atribuye el acto
discriminatorio:

Motivo de discriminación: Orientación o
Preferencia Sexual

El Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México, de conformidad con los artículos 35, 54, 68 y 72 de la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación del Distrito Federal¹ (en adelante la Ley) tiene entre sus objetivos y facultades conocer y tramitar las quejas y reclamaciones por presuntos actos de discriminación cometidos por particulares o personas servidoras públicas en el ejercicio de sus funciones.

1

El artículo 37, fracción XXIX de la Ley y 8, fracción XXVII del Estatuto Orgánico del Consejo, confiere al Consejo atribuciones para emitir opiniones jurídicas en los procedimientos de queja y reclamación derivados de actos, omisiones y prácticas discriminatorias, así como formular observaciones y/o directrices a quien omita el cumplimiento de dicha Ley.

En este tenor, el Consejo es competente para conocer e investigar los hechos que dieron origen a la queja COPRED/CAyE/Q-007-2019, en consecuencia, de conformidad con el artículo 79 de la Ley², en virtud de no se logró la conciliación entre las partes y agotada la investigación ordenada, procede al análisis de las constancias que integran el expediente de queja y determina emitir la presente opinión jurídica con fundamento en los artículos 82 y

¹ Actualmente, Ciudad de México

² Artículo 79. Cuando la reclamación o queja no se resuelva en la etapa de conciliación, el Consejo iniciará las investigaciones del caso [..]



83 de la Ley así como en los artículos 94 y 96 del Estatuto Orgánico en los términos siguientes:

I. HECHOS DE QUEJA

A. El 21 de enero de 2019, compareció en las instalaciones de este Consejo el peticionario [REDACTED], quien manifestó lo siguiente:

Refiere que en fecha 6 de julio de 2018, entró a trabajar a la empresa [REDACTED] con el puesto de Director de Arte.

Durante el tiempo en el que laboró, sus compañeros se percataron de su preferencia sexual y aproximadamente en el mes de septiembre de 2018, empezó a notar que ya no se le tomaba en cuenta, ejemplo, no se le llamaba a juntas, se le dejó de brindar información de trabajo por lo que llegó a trabajar en propuestas para clientes cuando éstos ya no eran clientes, como [REDACTED].

En fecha 3 de noviembre de 2018, el C. [REDACTED], dueño de la empresa, le indicó que había un proyecto para Hoteles Emporio para lo cual tendría que viajar a Cancún, por lo que él le comentó que tenía que verlo con su esposo, dicho comentario sorprendió al dueño y mostró molestia, a partir de ese momento se percató que varios compañeros le dejaron de hablar. Tiempo después, en la comida de fin de año, la mayoría de sus compañeros acudirían acompañados con personas ajenas a la empresa, pero por los hechos que él estaba viviendo como era notar actos de homofobia a su persona, tomó la decisión de no acudir, dicha acción alegró al dueño.

En fecha 28 de diciembre de 2018, fue llamado por el C. [REDACTED] Director Comercial, quien le solicitó la entrega de su puesto, sin que le diera un motivo de su despido, él realizó su entrega y preguntó respecto a su liquidación, pero solo se le dijo que la cuestión de sus pagos lo tenía que ver el C. [REDACTED], quien se encontraba fuera del país en Bora Bora y por ende se deslindaba de cualquier responsabilidad.

Por tal motivo, estuvo realizando conversaciones vía WhatsApp con el C. [REDACTED] [REDACTED], quien después de 20 días de su despido le contestó que estaba de viaje en Bora Bora, y por ende cuando regresara de su viaje revisarían lo de su pago. El 15 de enero de 2019, se le informó que le darían \$32,000 por finiquito ya que era un despido justificado, él contestó que no era justificado y por ende el asunto lo tendrían que dirimir ante las autoridades laborales, dicha respuesta molestó al dueño



y empezó a recibir mensajes amenazantes y homofóbicos, como son " *entonces ahora si chinga a tu madre, lo volviste personal y te voy a chingar, agárrate a lo que espera pinche putito, ahora si vas a ver lo que se siente que te la metan por el culo*" " *agárrate putito*", (muestra captura de pantalla de los mensajes) además de lo anterior, refiere que cuando se le despidió solicitó cartas de recomendación, las cuales se le dio, y ahora el dueño lo ha estado intimidando para que no use dichas cartas y/o constancias de trabajo ya que en caso de usarlas se le ha dicho que se atiende a la consecuencias reiterándole la frase " *agárrate putito*", por tales mensajes y el tono de los mismos, teme por su seguridad e integridad, dado que en el dueño conoce su domicilio por tenerlo en su expediente.

Por lo anterior, solicita la intervención del Consejo, dado que considera que su despido fue motivado por su orientación y/o preferencia sexual lo cual se refuerza en los mensajes que el dueño le ha enviado y en las actitudes que éste tenía con él y también por parte del C. [REDACTED]. Quiere agregar que el trabajo que realizaba era entre puros hombres, por lo cual el ambiente se volvió muy hostil a su persona dificultando con ello el desempeño de su trabajo.

B. Los hechos citados se calificaron como un presunto acto de discriminación y se inició el expediente de queja COPRED/CAyE/Q-007-2019.

II. TRÁMITE DEL EXPEDIENTE Y EVIDENCIAS

C. El 18 de febrero de 2019, mediante el oficio COPRED/CAyE/SAJ/073/2019 se notificó la queja al representante legal de la empresa [REDACTED], así como la propuesta de reunión de conciliación que establece la ley, fijándose el día 21 de febrero de 2019.

D. El 21 de febrero de 2019, mediante comparecencia, el Lic. [REDACTED] en representación del peticionario [REDACTED], realizó las siguientes manifestaciones:

En este acto manifiesto que se determine por éste Consejo que la persona que fue citada para la atención de esta etapa de conciliación no se encuentra citada aún ya iniciada el desarrollo de ésta en razón de que ante esta autoridad comparecen dos ciudadanos los cuales no presentan acreditan o exhiben documento legal alguno idóneo que conlleve si quiera a establecer un indicio de la personalidad con la cual se encuentran presentes en dicha audiencia, razón por la cual se reitera ante la falta de personalidad de las personas aquí presentes al estar debidamente emplazados se haya el señor [REDACTED] y/o la persona moral [REDACTED] se tengan como no presentados a los mismos y en omisión de llevar a cabo cualquier conciliación con mi representado. Me permito precisar que ya estando en el desarrollo de dicha



audiencia de conciliación la cual si bien es cierto no estamos en una etapa de litigio también lo es que debe cumplir con todas las formalidades establecidas por las normas y en el caso concreto resalto la personalidad de las personas o profesionistas que pretenden el desarrollo de esta audiencia sin que puedan acreditar la personalidad con la que lo hacen.

Derivado de las manifestaciones planteadas, por parte de la Coordinación se acordó lo siguiente:

Considerando las manifestaciones realizadas por el representante de la parte quejosa y toda vez que manifiesta en forma expresa que no es su deseo que se realice una investigación por actos de discriminación en contra de la empresa [REDACTED], y que es su voluntad que en el expediente al rubro citado se realicen las investigaciones pertinentes respecto a posibles actos de discriminación cometidos en lo particular por el C. [REDACTED] se acuerda tener por no presentados a las personas que se ostentan como representantes de la empresa [REDACTED], considerando que se encuentra presente en este inmueble del Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México el señor [REDACTED], el Coordinador de Atención y Educación de este Consejo le solicita responda si es su voluntad comparecer al procedimiento de conciliación que señala la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México.

4

En consecuencia, el representante legal del peticionario manifestó:

Una vez que se ha tomado conocimiento del acuerdo dictado por el Coordinador de Atención y Educación de este Consejo en el sentido de que el procedimiento instado por mi representado se continuará en contra del señor [REDACTED] no presento objeción en que se lleve a cabo esta audiencia de conciliación, una vez determinado que este procedimiento tiene como partes a mi representado y al señor [REDACTED] por lo cual solicito a esta autoridad determine una vez manifestadas mis declaraciones determine la procedencia de esta audiencia

E. Como consecuencia de lo anterior, en fecha 21 de febrero de 2019, se llevó a cabo la reunión de conciliación, donde la parte presunta responsable dejó de ser la empresa [REDACTED], toda vez que en la comparecencia celebrada el mismo día, el Lic. Lic. [REDACTED] aclaró que la queja era en contra del C. [REDACTED]



En el desarrollo de la conciliación no se logró una conciliación entre las partes, por lo que el Consejo dio inicio a la etapa de investigación respecto de los hechos de queja, conforme lo establecido en el artículo 79 de la Ley. En virtud de ello, se solicitó al C. [REDACTED], un informe de los hechos materia de la queja y los documentos que acreditaran su dicho.

F. En fecha 06 de marzo de 2019, se recibió escrito suscrito por el C. [REDACTED]

Del escrito manifestó de manera sustancial lo siguiente:

[...]

Niego haber cometido algún acto de discriminación en contra de persona alguna, mucho menos en contra del señor [REDACTED].

Ahora bien, sin aceptar la comisión de ningún hecho u acto de discriminación en contra del impetrante de la queja, o en contra de alguna otra persona, manifiesto a Usted que en días pasados, el suscrito fui notificado respecto de una medida de apercibimiento, que el agente del Ministerio Público, Titular de la Unidad de Investigación sin Detenido número Dos, de la Coordinación Territorial MH-4, de la Fiscalía Desconcentrada en la Alcaldía Benito Juárez, de la Procuraduría General de Justicia de la Ciudad de México, ordenó en mi contra, ello con motivo del inicio de la Carpeta de Investigación número CI-FMH/MH-4/UI-1S/D7252701-2019, indagatoria que, en el documento por medio del cual me aperciben, igualmente se me informa que en la misma, el señor [REDACTED], quien funge como quejoso, me imputa la comisión del Delito de discriminación, supuestamente cometido en su contra.

Resulta obvio para mí, dada la proximidad en fechas, la identidad en la persona que aquí funge como quejoso y en carpeta de investigación tiene calidad de ofendido, así como por identidad de la imputación (en ambas discriminación) que los hechos que dieron origen a la presente queja, si no son los mismos, si se relacionan con los acontecimientos por los que se inició la Carpeta de Investigación.

[...]

En ese orden de ideas, solicito que, en el ejercicio del Derecho a la no autoincriminación que me asiste al actualmente tener la calidad de imputado con relación a hechos directamente relacionados, con los que son materia del procedimiento en que ahora promuevo, se me tenga por reservado el derecho a manifestarme con el relación a los acontecimientos que dieron origen a la presente queja, así como a ofrecer y desahogar las pruebas que a mi interés convengan, ello, hasta en tanto no se determine en definitiva la carpeta de investigación en al que tengo



la calidad de imputado, o por lo menos, hasta que el suscrito comparezca a rendir declaración en torno a los hechos de los que se me acusa.

[...]

G. El día 22 de marzo de 2019, se recibió escrito signado por el peticionario [REDACTED], quien manifestó de manera sustancial lo siguiente:

[...]

Como se expresó por el suscrito en el en el Formato Único de Atención Ciudadana-FUAC el C. [REDACTED], en el desarrollo de sus funciones como Director General de la persona moral [REDACTED], y en su carácter de superior jerárquico desarrolló una hostilidad hacia mi persona, al enterarse en fecha 3 de noviembre de año 2018, de mi preferencia y orientación sexual, al estar planificando un viaje laboral a la Ciudad de Cancún, en el Estado de Quintana Roo, para presentar un proyecto publicitario a diversa Cadena de hoteles.

En la precitada reunión de trabajo con el C. [REDACTED] hizo denotar su molestia y desacuerdo con el hecho de enterarse respecto de mi matrimonio con otra persona de mí mismo sexo, ya que al mencionarle que tendría que consultar con mi esposo respecto del viaje de trabajo a cumplir, fue evidente su desagrado y su despectivo comentario ¿Cómo?, ¿eres gay? Es a partir de esa fecha que el C. [REDACTED], omitió cualquier contacto personal y laboral con el suscrito, determinando que diverso proyectos de trabajos tales como: Crear conceptos visuales para publicidad, asesorar a los clientes para crear estrategias de publicidad visual, diseño de logotipos, diseño web, infraestructura de Apps, arquitectura de sitios Web/Webapp, adaptaciones de sitios responsivos, animaciones de logotipos y banners web, creación de brandbooks (DrClick, Saudara, GAM, FINGO, GOLETA, The Wedding Board, Fundación Santiago, Liderar equipos de trabajo, presentar diseños e ideas a clientes o directores de arte; asignados inicialmente para su desarrollo y ejecución a mi persona, fueron reasignados a otros colaboradores de la firma, o bien otros proyectos como: Pressto, Sertec, FinGO, Golet no fueron tomados en cuenta no obstante de encontrarse proyectados, diseñados y cumplimentados para su exposición y aprobación de los clientes.

Ahora bien, el acontecimiento de que el suscrito contrajo matrimonio con una persona mí mismo sexo, fue hecho del conocimiento solamente del C. [REDACTED], en la reunión de fecha 03 de noviembre del año 2018; no obstante, a partir de esa fecha, me percate que la gran mayoría mis compañeros o colaboradores (hombres) de trabajo empezaron a distanciarse de mi persona y trabajo, omitiendo cualquier comunicación con el suscrito. Hecho concreto, la reunión celebrada con motivo de fin de año, en la que por razones de dignidad e integridad física y emocional omití presentarme en ésta, por los actos homofóbicos que se desplegaban en contra de mi persona, y que pudieran transcender a mi esposo. Determinación que fue del agrado de



mi superior jerárquico, quien no desaprovecho comentarlo con el personal.

El día 28 de diciembre del año 2018, sin mayor explicación, o conducta ilícita o indebida, irregularidad, falta probidad u honradez que se pudiera imputar a mi persona, el C. [REDACTED], Director Comercial de la persona Moral [REDACTED], me requirió por instrucciones del C. [REDACTED], la entrega de mi puesto y funciones que desarrollaba en esa Empresa. Requerimiento que me ví obligado a acatar al no dárseme la posibilidad de dialogar o tratar de conciliar la determinación de dar por terminada de la Relación Laboral. Concretándose únicamente el C. [REDACTED], ha expresarme "...la cuestión de tus pagos la tienes que ver con [REDACTED] quien se encuentra fuera del País, en Bora Bora, por lo que me deslindo de cualquier responsabilidad...

Es con motivo de lo anterior, que el suscrito intentó desde el día 28 de diciembre del año 2018, diversas comunicaciones vía texto a través de la aplicación electrónica WhatsApp, con el C. [REDACTED] quien después de haber transcurrido 20 días de instruir mi despido, se contactó conmigo indicándome que se encontraba en Bora Bora, y que al regresar de ese viaje revisaríamos lo de la liquidación. Fue hasta el día 15 de enero del año 2019, que mediante vía texto que presuntamente me correspondía la cantidad en numerario de \$32, 000.00 (treinta y dos mil pesos), ya que para él se trataba de un Despido Justificado, a lo que contesta que no era justo y que acudiría ante las autoridades Laborales, lo que molestó sobre manera al C. [REDACTED] quien a partir de ese momento comenzó a enviar mensajes de texto amenazantes y homofóbicos, tales como:

...entonces ahora así chinga a tu madre, lo volviste personal y te voy a chingar, agárrate a lo que te espera pinche putito, ahora si vas a ver lo que se siente que te lo metan por el culo, agárrate puto...

[...]

Como medio de prueba ofreció:

- I. En dieciséis fojas útiles, Instrumento Notarial número 44379, emitido el día 28 de febrero del año 2019, por el Licenciado Rodolfo Morales Moreno, Notario Público número 19, en el Estado de Oaxaca, Oaxaca; en la que se hizo constar una Certificación de Hechos relacionada con diversos mensajes de texto que se encontraban resguardados en la aplicación denominada Whatsapp, contenida en el teléfono IPHONE 8 Plus, propiedad del compareciente [REDACTED]. Fe Notarial en la que se observó por dicho Fedatario Público, diversos comunicados remitidos por el contacto de nombre [REDACTED], que denotan



diversos improperios y conductas homofóbicas expresadas en contra de la dignidad y persona del C. [REDACTED]

II. En una foja útil, copia fotostática de la impresión de una Carta de Recomendación emitida el día 4 de enero del año 2019, por la C. Yadira Córdova en su carácter de Administradora General de la persona moral [REDACTED]; en la que se establece que el suscrito cumplió a cabalidad y oportunamente con todas y cada una de las funciones, tareas, proyectos y encomiendas que se me asignaron durante la Relación laboral entre el C. [REDACTED] y la referida persona moral.

III. En una foja útil, copia fotostática del Documento denominado Constancia Laboral, expedida el día 07 de enero del año 2019, por el C. Rene Espinosa, en su carácter de Director Comercial de la persona moral [REDACTED] en que la hace constar que el suscrito durante el periodo del día 06 de Julio del año 2018 al día 28 de diciembre del mismo año, fue DIRECTOR DE ARTE, en donde se destacaron las cualidades como responsable de 4 personas a su cargo, diligente en el Trabajo y expedito en la ejecución de las tareas que fueron encomendadas hacia su persona. Por lo que, de conformidad con el mismo texto le fue "grato" extender dicho documento señalando que "el C. [REDACTED], es un excelente ser humano profesional y muy hábil para futuros proyectos.

8

H. En fecha 19 de marzo de 2019, se emitió un acuerdo respecto al escrito de fecha 06 de marzo de 2019, signado por el C. [REDACTED], en el que se determina que la solicitud de informe no viola al derecho a no auto incriminarse en un proceso de naturaleza penal, por lo que se solicita que el C. [REDACTED] remita un informe respecto de los hechos materia de queja del expediente en que se actúa.

I. En fecha 22 de mayo de 2019, mediante oficio COPRED/CAyE/SAJ/241/2019, se solicitó informe al C. [REDACTED] de los hechos materia de queja, dándole un término de 10 días hábiles para que realizará sus manifestaciones y aportar los elementos de prueba que considerará pertinentes.

J. En fecha 23 de mayo de 2019, se recibió escrito signado por el defensor del C. [REDACTED], solicitando copia simple de las actuaciones a fin de poder rendir su informe.



K. En fecha 24 de mayo de 2019, se emitió un acuerdo en el cual se ordenó la emisión de copias simples del expediente en que se actúa, las cuales quedaron a disposición de la parte solicitante desde el 27 de mayo de 2019.

L. En virtud de que el C. [REDACTED] o persona alguna en su representación acudiera al Consejo para recoger las copias simples que solicitó con la finalidad de rendir su informe, es que fecha 14 de junio de 2019, mediante oficio COPRED/CAyE/SAJ/409/2019, se hizo entrega de las copias simples en mención y se solicitó que en un término de 5 días hábiles rindiera su informe, es decir al día 21 de junio de 2019, debía de haber rendido su informe.

M. En fecha 24 de junio de 2019, se recibió escrito del defensor particular del C. [REDACTED], solicitando ampliación de término para rendir su informe.

N. En fecha 1 de julio de 2019, se recibió escrito signado por el C. [REDACTED] Chávez, quien rindió su informe sobre los hechos que dieron inicio a la presente queja, informe que fue rendido de manera extemporánea del plazo concedido por este Consejo, del cual se destaca las siguientes manifestaciones:

[...]

Tal como lo manifesté en anterior escrito que realice para los mismos efectos que el presente, niego haber cometido algún acto de discriminación en contra de persona alguna, mucho menos en contra del señor [REDACTED].

La lectura completa de los registros que componen el expediente de queja en el que ahora promuevo, particularmente, el contenido del "Formato Único de Atención Ciudadana", que contiene la narración de los hechos que el ahora quejoso considera y me imputa como actos de discriminación, nos lleva a la conclusión de que los mismos, sin aceptar que sean ciertos, constituyen simples percepciones, creencias y sentimientos que él y solo él tiene, de manera que desafortunadamente, termina por interpretar los supuestos acontecimientos que describe, como actos discriminatorios a su persona derivados de su preferencia sexual, situación que repito y destaco, es falsa y sólo se encuentra en la mente del señor [REDACTED].

Es así como principio, indica en su narrativa que habiendo ingresado a laborar el 6 de julio de 2018, "sus compañeros (entiendo, sus compañeros de trabajo) se percataron de su preferencia sexual" "por lo que a partir del mes de septiembre se le dejó de tomar en cuenta, como por ejemplo, ya no se le llamaba a juntas". Con relación a esta manifestación, destaco que, el ahora quejoso, no especifica jamás la circunstancia de modo, tiempo, lugar y ocasión de los hechos que afirma, situación que me coloca en total estado de indefensión y por ende me imposibilita para manifestarme al respecto.



Asimismo, resaltó que en este punto, el ahora quejoso habla solo de sus compañeros, jamás se refiere al suscrito, por lo que dichos actos no me pueden ser imputados, ni pueden generarme ningún tipo de responsabilidad [...]

El ahora quejoso, respecto de las manifestaciones a las que me estoy ahora refiriendo, nunca indica quien supuestamente le dejó de brindar y/o quien ya no lo llamaba a juntas. Esta situación, repito sin aceptar que implique un acto discriminatorio de mi parte, me coloca en absoluto estado de indefensión.

Por supuesto, el señor [REDACTED], jamás explica respecto de ese evento, en caso de ser cierto, situación que por supuesto se niega totalmente, cómo o por qué es que dichas conductas tienen su origen en un acto de discriminación en razón de su preferencia sexual. El solamente asume que así es. En otras palabras, no existe, en el caso, ni tampoco es explicado y/o demostrado por el quejoso, el nexo causal entre esas conductas (que sólo él afirma son actos de discriminación) con el supuesto origen de las mismas (su preferencia sexual)

Por último, para sustentar las afirmaciones a las que me he venido refiriendo, el ahora quejoso apela a su simple dicho, pues no presenta una sola prueba que las sustente, ni en cuanto a la existencia de tales conductas, ni tampoco en cuanto a que yo las haya cometido o que haya sabido de las mismas, muchos menos presenta ninguna prueba de que, en caso de ser ciertas, estas hayan tenido lugar, en razón de su preferencia sexual, situación que por supuesto, nos lleva a la única y lógica conclusión de que tales actos de discriminación son simples percepciones, creencias y sentimientos que él y solo él tiene, lo que obviamente resulta ser insuficiente para generar ningún tipo de responsabilidad a nadie, o para catalogar a las mismas como actos de discriminación.

10

En la narrativa de hechos contenida en el Formato Único al que me he venido refiriendo, el señor [REDACTED] habla de un proyecto que en el mes de noviembre requería que él viajara a Cancún, por lo que él dice que, al comentarme que "lo tendría que ver con su esposo" (se entiende que es la cuestión del viaje y que el propio Rodrigo es quien lo platicaría con su esposo), supuestamente "yo me sorprendí y no me gustó", situación que ha dicho del quejoso, produjo que "le dejaran de hablar"

La imputación a la que ahora me refiero, al igual que las manifestaciones de las que me ocupé en el numeral que antecede, es falsa, se trata de una simple percepción, creencia y/o sentimiento que él y sólo él tiene, [REDACTED], sin fundamento alguno, sin ninguna prueba al respecto, afirma, de manera temeraria y absurda, sin ningún tipo de dato objetivo, que supuestamente yo me sorprendí ante la mención de "su esposo", y que, igualmente dicha referencia causó mi desagrado.

De la misma forma, de una manera vaga e imprecisa sólo indica que mi supuesta sorpresa y desagrado, ante la mención de su esposo, provocó que le dejaran de hablar, sin embargo, nunca hice quien le dejó de hablar, ni tampoco explica, cómo o por qué,



llega a esa conclusión. Al respecto reitero que esa creencia y/o afirmación, además de falsa, sólo se encuentra en la mente del ahora quejoso.

Al relatar el acontecimiento del viaje a Cancún, [REDACTED] también afirma que a la comida de fin de año de, valga la redundancia, ese año (2018) no acudió, derivado de los actos homofóbicos a su persona, lo que indica, "pareció alegrarme".

Al respecto, nueva y maliciosamente [REDACTED], es vago e impreciso con relación a los hechos que son materia de la imputación, pues no dice cuáles son esos supuestos actos homofóbicos, ni quien es la persona que supuestamente los realiza en su contra, situación que nuevamente me coloca en estado de absoluta indefensión.

Destaco igualmente que [REDACTED], afirma y por tanto acepta, con relación a la situación de no acudir a la fiesta de fin de año, que esa fue una decisión que él (y nadie más) tomó, en otras palabras, nadie le prohibió, recomendó, aconsejó u obligó a no ir, de forma y manera tal que, sería un absurdo el que su decisión voluntaria, libre y consiente de no ir, se considerara como un acto de discriminación efectuado por el suscrito o por alguna otra persona, repito, él y sólo él nadie más, decidió no acudir.

Por último, es absurdo y falso el que refiera que su inasistencia me alegró pues es obvio, que si no fue a dicha comida, de ninguna forma pudo percatarse de cuál fue mi reacción al respecto.

11

Con independencia de lo hasta aquí manifestado, la lectura completa de la narración de hechos efectuada por el ahora quejoso, demuestra que, de ninguna forma nos encontramos en presencia de actos de discriminación, mucho menos demuestra, que estemos en presencia de actos de discriminación en razón de la preferencia sexual, pues lo que es relatado por el ahora quejoso es una problemática laboral sin ningún contexto homofóbico o de discriminación.

[...]

Se destaca que el ahora quejoso, sin más "supone" y/o concluye, que el supuesto despido del que alega fue objeto, tuvo como origen su preferencia sexual (lo que por supuesto se niega por ser falso), no obstante las afirmaciones del señor [REDACTED], se destaca que el supuesto origen de toda la problemática laboral que relata, no le consta y es incierto incluso para él, situación que por decir lo menos es contradictoria [...]

Como se puede apreciar de las transcripciones anteriores, el supuesto despido del que fue objeto, se hizo "sin que se le diera un motivo del por qué se le estaba despidiendo" si en sus propias palabras "no se le dio un motivo" entonces es un hecho que el quejoso,



aún en el caso de que el supuesto despido fuera cierto, no sabe que lo originó, por lo que no puede afirmar que el mismo fue en razón de su preferencia sexual, cualquier manifestación en ese sentido es una simple suposición [...]

Para sustentar su dicho, [REDACTED], dentro de otros documentos el instrumento notarial número 44379, del 28 de febrero del año 2019, pasado ante la fe del licenciado Rodolfo Morales Moreno, Notario Público número 19 del Estado de Oaxaca, documentación que contiene la Certificación de Hechos efectuada por dicho fedatario público relacionada, se dice, con diversos mensajes de texto que se encontraban resguardados en un teléfono celular que [REDACTED] dijo era de su propiedad.

Derivado de lo anterior, resulta que a pesar de la existencia de la escritura notarial que el quejoso exhibió como prueba, no existe certeza de que esos supuestos mensajes los haya emitido el suscrito y/o que provengan de una conversación hubiera tenido con el señor [REDACTED], la información es fácilmente manipulable, máxime que el ahora quejoso es un experto en temas computacionales y manejo de redes sociales, en ese sentido, desde este momento impugno en cuanto a su validez y alcance, la probanza a la que me he venido refiriendo.

Por último y con relación a las cartas de recomendación que [REDACTED] dice le fueron expedidas y que ahora le impido usar amenazándolo para que no lo haga, solamente diré que dichas manifestaciones son del todo incongruentes, carentes de toda lógica y sentido, pues si verdaderamente mi intención fuera discriminarlo y/o perjudicarlo, ni siquiera se le habrían elaborado, mucho menos entregado.

12

Ñ. En fecha 23 de julio de 2019, se recibió escrito del peticionario [REDACTED], quien realizó manifestaciones respecto al escrito del informe rendido por el C. Guillermo Fernández Chávez, del que se destaca lo siguiente:

[...]

El Escrito que interpuso el Ciudadano Guillermo Fernández Chávez, en fecha 01 de julio del año 2019, debe ser considerado, por parte de ese H. Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación en la Ciudad de México, extemporáneo en razón de haber transcurrido en exceso su inserción en los Autos del Expediente COPRED/CA y E/Q-C07-2019, ya que el C. Fernández Chávez, así como su Asesor particular tuvieron pleno conocimiento de los actos, conductas, acciones y prácticas discriminatorias que se le atribuyen desde el día 21 de febrero del año 2019, fecha en la que se desahogó la audiencia de conciliación, permitiéndosele el acceso a los autos del expediente salvaguardándose así el derecho fundamental de la garantía de audiencia.



Esa potestad a favor del C. Guillermo Fernández Chávez, quedé plenamente acreditada con la presentación del Informe que rindió el 06 de marzo del año 2019, al haberse proporcionado en tiempo y forma por parte de ese H. Consejo, los precedentes documentales, copia de las diligencias y Acuerdos que obraban en el Expediente en que se actúa; y no menos cierta la capacidad legal de él y de su asesor particular de acceder al Expediente de Queja cuando así lo contemplaran pertinente.

De ello, se denota irrefutablemente que el Ciudadano Guillermo Fernández Chávez y su asesor particular, tenían pleno conocimiento de las acciones, actos, conductas y prácticas Discriminatorias que denunció el que suscribe, y todo elemento documental y constancia legal que obra y que se encontraban en actitud de consultar en el multicitado Expediente COPRED/CA y E/Q-007-2019.

A mayor abundamiento de la falta de interés del C. Guillermo Fernández Chávez, de proporcionar atención y seguimiento a la Queja interpuesta en su contra por acciones, sí como de atender los atentados actos, conductas y prácticas Discriminatorias, requerimiento dictados por parte de ese H. Consejo; que desde el 12 de abril del año 2019, se le requirió mediante oficio COPRED/ CA y E/SAJ/241/2019, en plenitud de jurisdicción, que en un plazo de 10 la presentación de un informe complementario a su similar de 06 de marzo del mismo año; siendo hasta el 22 de mayo de mayo anterior que se presenta en las instalaciones de ese H. Consejo, dándose por notificado del mismo; y pretende dar cumplimiento hasta el día 01 de julio del año 2019, es decir, 40 días naturales (27 días hábiles) posteriores al plazo perentorio que se le otorgó por ese

Organismo.

13

El presunto Informe Complementario interpuesto por el C. Guillermo Fernández Chávez, en fecha 01 de julio del año 2019, se contrae únicamente a negar lacónicamente y sin expresar manifestación, derechos y/o defensas, respecto de los actos, acciones, conductas y prácticas Discriminatorias que se le imputan en su comisión, obviando presentar o incorporar a los autos del supracitado Expediente COPRED/CAyE/Q-007-2019, elemento probatorio o de convicción alguno, que desvirtuarán las manifestaciones ciertas, las probanzas Fedatadas y demás precedentes aparatados para acreditar los hechos, conductas y acciones Discriminatorios desplegadas en contra de mi persona y mi derechos fundamentales a Profesar y Disfrutar libremente de mi sexualidad; a la No Discriminación; a desarrollar las expresiones de afecto y manifestaciones Públicas de mi sexualidad; a Ejercer plenamente mi Orientación Sexual; a la Protección e Integridad Psicológica, física y de no violencia verbal que lesione y dañe la dignidad de mi persona; la Identidad Sexual; un trabajo digno, y la Igualdad.

[...]



III. CONSIDERACIONES Y FUNDAMENTOS JURÍDICOS

1. DERECHO A LA IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN

1.1 El derecho a la igualdad y la no discriminación es un elemento esencial de los derechos humanos, implica que *"Toda persona, sin distinción, tiene derecho a disfrutar de todos los derechos humanos, incluidos el derecho a la igualdad de trato ante la ley y el derecho a ser protegido contra la discriminación por diversos motivos"*³ entre ellos, la orientación y/o preferencia sexual en el ámbito laboral.

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

1.3. A nivel internacional, el derecho a la igualdad y no discriminación, se encuentra reconocido, entre otros instrumentos internacionales, en el artículo 7 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos; 26 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos; 2.2 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales; 1.1 y 24 de la Convención Americana de Derechos Humanos; y 3 del Protocolo Adicional de la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales "Protocolo de San Salvador".

1.4 El Comité de Derechos Humanos de las Naciones Unidas ha definido la discriminación como *"... toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que se basen en determinados motivos, como la raza, el color, el sexo, el idioma, la religión, la opinión política o de otra índole, el origen nacional o social, la propiedad, el nacimiento o cualquier otra condición social, y que tengan por objeto o por resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos humanos y libertades fundamentales de todas las personas"*.

³ "Libres & iguales", de las Naciones Unidas, *"Igualdad y no discriminación"*, pag. 1



1.5 De manera específica, en los Principios de Yogyakarta⁴, establece que todas las personas tienen derecho al disfrute de todos los derechos humanos, sin discriminación por motivos de orientación sexual o identidad de género. Todas las personas tienen derecho a ser iguales ante la ley y tienen derecho a igual protección por parte de la ley.

1.6 El artículo 1, inciso b del Convenio 111 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), relativo a la Discriminación en materia de empleo y ocupación, prevé que “el término discriminación comprende: Cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo...”

1.7 En el 2008, la Asamblea General de la ONU emitió una declaración en la que expresó la preocupación por las violaciones a los derechos que se suscitan con motivo de su orientación sexual e identidad de género. Alarmados por la violencia, el acoso, la discriminación, la exclusión, la estigmatización y el prejuicio que se dirigen en contra de las personas por estas razones, hicieron un llamado a todos los Estados a comprometerse con la protección y promoción de los derechos humanos, independientemente de la orientación sexual e identidad de género.⁵

1.8 La OIT en su informe global 2003, sostiene que discriminar en el empleo y la ocupación consiste en dispensar a las personas un trato diferente y menos favorable debido a determinados criterios, como el sexo, el color de su piel, la religión, las ideas políticas o el origen social, entre otros motivos, sin tomar en consideración los méritos ni las calificaciones necesarias para el puesto de trabajo de que se trate.

1.9 Conforme al artículo 5 de la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación del Distrito Federal, se define a la discriminación:

Queda prohibida cualquier forma de discriminación, entendiéndose por ésta la negación, exclusión, distinción, menoscabo, impedimento o restricción de alguno o algunos de los derechos humanos de las personas, grupos y/o comunidades, estén o no en situación de discriminación imputables a personas físicas o morales o entes públicos con intención o sin ella, dolosa o culpable, por acción u omisión, por razón de su origen étnico, nacional, raza, lengua, sexo, género, identidad indígena, identidad de género, expresión de rol de género, edad, discapacidad, condición jurídica, social o económica, apariencia

⁴ Principios de Yogyakarta., Principios sobre la aplicación de la legislación internacional de derechos humanos en relación con la orientación sexual y la identidad de género, 2006.

⁵ Asamblea General de las Naciones Unidas, A/63/635 (AG, 2008)



física, condiciones de salud, características genéticas, embarazo, religión, opiniones políticas, académicas o filosóficas, identidad o filiación política, **orientación sexual o preferencia sexual**, estado civil, por su forma de pensar, vestir, actuar, gesticular, por tener tatuajes o perforaciones corporales, por consumir sustancias psicoactivas o cualquier otra que tenga por efecto anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, de los derechos y libertades fundamentales, así como la igualdad de las personas frente al ejercicio de derechos. [...]

(Énfasis añadido)

2. DERECHO AL TRABAJO SIN DISCRIMINACIÓN POR MOTIVO DE ORIENTACIÓN SEXUAL

2.1 El artículo 123 de la Constitución Federal estatuye que: *“Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil”*.

2.2 El Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, de las Naciones Unidas, reconoce que: *“El derecho al trabajo es un derecho fundamental, [el cual es] esencial para la realización de otros derechos humanos y constituye una parte inseparable e inherente de la dignidad humana (...) sirve (...) a la supervivencia del individuo y de su familia y contribuye también, en tanto que el trabajo es libremente escogido o aceptado, a su plena realización y a su reconocimiento⁶”*.

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

2.4 Por otra parte, la OIT ha manifestado que la causa de discriminación, acoso y exclusión del mercado laboral es la percepción de no conformidad con la heteronormatividad (la creencia social de que lo “normal” es ser heterosexual), y también de las ideas preconcebidas sobre la apariencia y el comportamiento que supuestamente han de tener una mujer y un hombre. Con frecuencia, una mujer que es percibida como “masculina” o un hombre que es percibido como “afeminado” en su comportamiento o apariencia son víctimas de discriminación o acoso. En muchos casos, los trabajadores y las trabajadoras lesbianas, gays

⁶ Observación General 18, pag. 1



y bisexuales declararon haber sido objeto de preguntas invasivas sobre su vida privada y haber tenido que justificar por qué no eran heterosexuales.⁷

2.5 En ese sentido, la Constitución Política de la Ciudad de México, en su artículo 4, inciso C, punto 2, establece la prohibición de toda forma de discriminación *“formal o de facto, que atente contra la dignidad humana o tenga por objeto o resultado la negación, exclusión, distinción, menoscabo, impedimento o restricción de los derechos de las personas, grupos y comunidades, motivada por...preferencia sexual, orientación sexual...”*

2.6 Al respecto, la Suprema Corte de Justicia de la Nación, ha establecido que las preferencias sexuales, son consideradas como una “categoría sospechosa”, por lo cual se debe realizar un escrutinio estricto. Las categorías sospechosas protegen a individuos o grupos contra los que hay un prejuicio o estereotipo y están en situación de desventaja.⁸

Así la tesis emitida al respecto señala lo siguiente:

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

17

Esta Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha establecido que las distinciones basadas en alguno de los criterios enunciados en el último párrafo del artículo 1o. constitucional, también conocidas como "**categorías sospechosas**" (el origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las **preferencias sexuales**, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas), requieren que el operador de la norma realice un escrutinio estricto de la medida para examinar su constitucionalidad a la luz del principio de igualdad. Al respecto, es de señalar que tanto la Constitución como los tratados internacionales en materia de derechos humanos suscritos por el Estado Mexicano, prevén la posibilidad de otorgar un trato desigual a quienes no se encuentran en una paridad frente a los otros sujetos, si dicho

⁷ La discriminación en el trabajo por motivos de orientación sexual e identidad de género: Resultados del proyecto PRIDE de la OIT, pág. 1

⁸ 1a. C/2014 (10a.) Acceso a la justicia en condiciones de igualdad. Elementos para juzgar con perspectiva de género.



trato implica una distinción justificada; pero si, por el contrario, la medida adoptada carece de razonabilidad, entonces será excluyente y, por ende, discriminatoria. Esto es, si bien la igualdad de trato implica la eliminación de distinciones o exclusiones arbitrarias prohibidas por la Constitución, lo cierto es que determinadas distinciones pueden ser favorecedoras y encontrarse justificadas, como ocurre con las acciones positivas, que buscan dar preferencia a sectores históricamente marginados y vulnerables para compensar las desventajas que sufren. De ahí que la interpretación directa del artículo 1o. constitucional, en torno al principio de igualdad, no sólo requiere una interpretación literal y extensiva, sino que, ante su lectura residual a partir del principio pro persona, como aquella interpretación que sea más favorable a la persona en su protección, subyace como elemento de aquél, el de apreciación del operador cuando el sujeto implicado forma parte de una categoría sospechosa, para precisamente hacer operativa y funcional la protección al sujeto desfavorecido con un trato diferenciado; de lo contrario, esto es, partir de una lectura neutra ante supuestos que implican una condición relevante, como la presencia de categorías sospechosas, constituiría un vaciamiento de tal protección, provocando incluso un trato discriminatorio institucional, producto de una inexacta aplicación de la ley.⁹

(Énfasis añadido)

18

2.7 Por su parte el artículo 6 de la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación del Distrito Federal, en términos del artículo 5 de la Ley, prevé como una protección del empleo y la prohibición de discriminar a una persona por su orientación o preferencia sexual, por lo que considera una conducta discriminatoria:

XXXI. Negar, limitar o restringir el acceso a cualquier espacio público, empleo o centro educativo, por asumir públicamente, (...) orientación o preferencia sexual.

3. ANÁLISIS DE LAS EVIDENCIAS

3.1 Teniendo en consideración los estándares y criterios jurídicos expuestos, en el caso que nos ocupa, se aduce una vulneración del derecho a la igualdad y no discriminación, de ahí la importancia de que este Consejo realice un análisis para determinar en el presente caso: a)

⁹ Tesis 1ª CCCLXXXIV/2014 (10ª), Primera Sala, Décima época, pág. 720, libro 12, noviembre de 2014. Gaceta del Seminario Judicial de la Federación.



si hay un nexo causal entre la categoría protegida, es decir, la orientación o preferencia sexual del peticionario y la diferencia de trato adoptada por el particular Guillermo Fernández Chávez; y b) si la justificación que alegó el C. Guillermo Fernández Chávez para la diferencia de trato, constituyó un acto discriminatorio que impidió al peticionario continuar prestando sus servicios y/o una vulneración a sus derechos laborales.

3.2. Entrando a los hechos de la presente queja, el peticionario refirió, sustancialmente, que prestaba sus servicios en la empresa Velosoft, S.A. de C.V., donde el dueño es el C. Guillermo Fernández Chávez, por lo que mediante comparecencia de fecha 21 de febrero de 2019, el representante legal del peticionario solicitó se realizará la investigación por posibles actos de discriminación cometidos por el C. Guillermo Fernández Chávez, no así por la empresa Velosoft, S.A. de C.V.

3.3. En ese tenor, este Consejo entra al análisis de la presente queja respecto al actuar del C. Guillermo Fernández Chávez, considerando sí con su actuar, originó la vulneración a un derecho humano como lo es el derecho al trabajo del peticionario.

3.4. A continuación se tienen en cuenta las pruebas aportadas, mismas que obran en el expediente de queja, de las cuales se emiten las consideraciones siguientes:

a) El peticionario en su comparecencia de fecha 21 de enero de 2019, la cual quedó asentada en el Formato Único de Atención Ciudadana- FUAC, manifestó lo siguiente:

En fecha 3 de noviembre de 2018, el C. Guillermo Fernández Chávez, dueño de la empresa, le indicó que había un proyecto para Hoteles Emporio para lo cual tendría que viajar a Cancún, por lo que él le comentó que tenía que verlo con su esposo, dicho comentario sorprendió al dueño y mostró molestia, a partir de ese momento se percató que varios compañeros le dejaron de hablar. Tiempo después, en la comida de fin de año, la mayoría de sus compañeros acudirían acompañados con personas ajenas a la empresa, pero por los hechos que él estaba viviendo como era notar actos de homofobia a su persona, tomó la decisión de no acudir, dicha acción alegró al dueño.

Dicha manifestación la ratificó y amplió en su escrito de fecha 20 de marzo de 2019, manifestando lo siguiente:

Como se expresó por el suscrito en el en el Formato Único de Atención Ciudadana- FUAC el C. Guillermo Fernández Chávez, en el desarrollo de sus funciones como Director General de la persona moral Velosoft, S.A de C.V., y en su carácter de superior jerárquico desarrolló una hostilidad hacia mi persona, al enterarse en fecha 3 de



noviembre de año 2018, de mi preferencia y orientación sexual, al estar planificando un viaje laboral a la Ciudad de Cancún, en el Estado de Quintana Roo, para presentar un proyecto publicitario a diversa Cadena de hoteles.

En la precitada reunión de trabajo con el C. Guillermo Fernández Chávez, hizo denotar su molestia y desacuerdo con el hecho de enterarse respecto de mi matrimonio con otra persona de mí mismo sexo, ya que al mencionarle que tendría que consultar con mi esposo respecto del viaje de trabajo a cumplir, fue evidente su desagrado y su despectivo comentario ¿Cómo?, ¿eres gay?. Es a partir de esa fecha que el C. Guillermo Fernández Chávez, omitió cualquier contacto personal y laboral con el suscrito, determinando que diverso proyectos de trabajos tales como: Crear conceptos visuales para publicidad, asesorar a los clientes para crear estrategias de publicidad visual, diseño de logotipos, diseño web, infraestructura de Apps, arquitectura de sitios Web/Webapp, adaptaciones de sitios responsivos, animaciones de logotipos y banners web, creación de brandbooks (DrClick, Saudara, GAM, FINGO, GOLETA, The Wedding Board, Fundación Santiago, Liderar equipos de trabajo, presentar diseños e ideas a clientes o directores de arte; asignados inicialmente para su desarrollo y ejecución a mi persona, fueron reasignados a otros colaboradores de la firma, o bien otros proyectos como: Pressto, Sertec, FinGO, Golet no fueron tomados en cuenta no obstante de encontrarse proyectados, diseñados y cumplimentados para su exposición y aprobación de los clientes.

Ahora bien, el acontecimiento de que el suscrito contrajo matrimonio con una persona mí mismo sexo, fue hecho del conocimiento solamente del C. Guillermo Fernández Chávez, en la reunión de fecha 03 de noviembre del año 2018; no obstante, a partir de esa fecha, me percate que la gran mayoría mis compañeros o colaboradores (hombres) de trabajo empezaron a distanciarse de mi persona y trabajo, omitiendo cualquier comunicación con el suscrito. Hecho concreto, la reunión celebrada con motivo de fin de año, en la que por razones de dignidad e integridad física y emocional omití presentarme en ésta, por los actos homofóbicos que se desplegaban en contra de mi persona, y que pudieran trascender a mi esposo. Determinación que fue del agrado de mi superior jerárquico, quien no desaprovecho comentarlo con el personal.

Al respecto de las constancias que obran en el expediente, se consta el informe rendido por el C. Guillermo Fernández Chávez, en fecha 1 de julio de 2019, cabe señalar que sí bien fue rendido fuera del tiempo concedido por este Consejo su contenido se toma en consideración al ser una obligación de este Consejo actuar con la debida diligencia en aras de conocer la verdad de los hechos. En dicho informe, la presunta responsable negó los hechos, indicando que la manifestaciones del peticionario fueron *simples percepciones, creencias y sentimientos que tuvo*, al respecto, el C. Guillermo Fernández Chávez, sin embargo, no ofreció



prueba alguna para debatir o desvirtuar lo manifestado por el peticionario que permitiera a este Consejo generar una convicción que destruya la presunción que opera a favor de grupos en situación de discriminación como es el caso del C. [REDACTED].

En ese sentido, el derecho al trabajo digno también protege las condiciones en las que las personas desempeñan su trabajo. Éste, junto con el derecho a la integridad psíquica y física, implica que las personas deben ser protegidas de malos tratos y abusos. Al respecto el acoso laboral puede convertirse en una conducta de discriminación en el empleo dado que el efecto final de dichas prácticas es que las personas sean excluidas de la esfera laboral, y son prácticas que ocurren más con ciertas poblaciones por razón de su orientación sexual. En un estudio preliminar llevado a cabo por la OIT, se determinó que estas prácticas son “frecuentes”¹⁰. El CDH, por su parte, confirmó que “la discriminación puede dar lugar al acoso y la violencia dentro y fuera del lugar de trabajo” y que “según las encuestas, el acoso verbal de las personas lesbianas, gays, bisexuales y trans empleadas es habitual”¹¹

b) Por otra parte, el peticionario manifestó que en fecha 28 de diciembre de 2018, fue llamado por el C. Rene Espinoza, Director Comercial, quien le solicitó la entrega de su puesto sin que le diera motivo de su despido y respecto a su liquidación se le informó que lo viera con el C. Guillermo Fernández Chávez, dicho acontecimiento derivó que tuviera comunicación con éste por medio de la aplicación de WhatsApp, destacando los siguientes mensajes:

“entonces ahora así chinga a tu madre, lo volviste personal y te voy a chingar, agárrate a lo que te espera pinche putito, ahora si vas a ver lo que se siente que te lo metan por el culo”

“agárrate puto”

Dicha probanza la relacionó con el poder notarial número 44379, emitido el 28 de febrero del año 2019 por el licenciado Rodolfo Morales Moreno, notario público número 19, en el Estado de Oaxaca quien hizo constar una certificación de hechos relacionada con los mensajes de texto que se encontraban resguardados en la aplicación denominada WhatsApp, contenida en el teléfono IPHONE 8 Plus, propiedad del C. [REDACTED], los mensajes son del número telefónico 5543634772.

¹⁰ La discriminación en el trabajo por motivos de orientación sexual e identidad de género: Resultados del proyecto PRIDE de la OIT, pág. 3

¹¹ Consejo de Derechos Humanos, Leyes y prácticas discriminatorias y actos de violencia cometidos contra personas por su orientación sexual e identidad de género. P. 18 (CDH,2011)



Por parte del C. Guillermo Fernández Chávez, en su informe de fecha 1 de julio de 2019, manifiesta que la prueba de la escritura notarial no existe certeza de que los mensajes los haya emitido el C. Guillermo Fernández Chávez, toda vez que la información es fácilmente manipulable aunado a que el peticionario es experto en temas computacionales, por lo que impugna en cuanto su validez y alcance.

Al respecto, ha de destacarse que aunado a que el informe del C. Guillermo Fernández Chávez, fue recibido de manera extemporánea del término concedido por este Consejo, también se resalta que no aportó medio de prueba alguna para crear convicción a este Consejo de que dichos mensajes no salieron de su número celular, ya que si bien el peticionario es experto en temas computacionales también lo es que el notario público número 19, en el Estado de Oaxaca, certificó la conversación contenida en el teléfono iPhone 8 Plus propiedad del peticionario [REDACTED], por lo que dicha probanza opera a favor del peticionario.

Debe mencionarse que una simple manifestación con un contenido discriminatorio si bien es reprobable no constituye por sí misma un acto discriminatorio sancionable, sin embargo, no puede pasarse por alto que dichas manifestaciones se realizan por parte de una persona que ostentaba una posición jerárquica frente a la actora y en el marco de una solicitud para hacer valer lo que la quejosa considera como un derecho. En ese orden de ideas no puede desvincularse la expresión de una negativa a un posible derecho (este Consejo no califica si existe ese derecho laboral pero es clara que frente a lo que la actora considera que es su derecho la respuesta se aleja de cualquier cauce institucional y hace clara referencia a su orientación sexual). La presente probanza debe de administrarse también con una serie de eventos que ocurren a decir del peticionario en forma reiterada y que no son desvirtuados por la presunta responsable.

e) En consecuencia, se entra al análisis del contenido de los mensajes mediante la aplicación de WhatsApp, a los que hace referencia el peticionario. En este sentido, un reciente informe por la UNESCO que estudió las distintas definiciones de discurso de odio en el derecho internacional, el concepto con frecuencia se refiere "expresiones a favor de la incitación a hacer daño (particularmente a la discriminación, hostilidad o violencia) con base en la identificación de la víctima como perteneciente a determinado grupo social o demográfico. Puede incluir entre otros, discursos que incitan, amenazan o motivan a cometer actos de violencia. No obstante para algunos el concepto se extiende también a las expresiones que



alimentan un ambiente de prejuicio e intolerancia en el entendido que de tal ambiente puede incentivar la discriminación, hostilidad y ataques violentos dirigidos a ciertas personas.¹²

En este orden de ideas, el siguiente mensaje:

“entonces ahora así chinga a tu madre, lo volviste personal y te voy a chingar, agárrate a lo que te espera pinche putito, ahora si vas a ver lo que se siente que te lo metan por el culo”

“agárrate puto”

Se considera un mensaje con contenido discriminatorio por motivo de preferencia sexual en el que violenta no solo el derecho a la no discriminación sino también el derecho a la dignidad del peticionario. Ahora bien, dichos comentarios fueron realizados por el C. Guillermo Fernández Chávez, quien es dueño de la empresa VELOSOFT S.A. de C.V., ello en razón de que dicha afirmación nunca lo negó, por lo que cualquier decisión dentro de la empresa se considera que debe ser autorizada por éste.

f) Es por ello, que respecto a que la manifestación que realiza el peticionario indicando que fecha 28 de diciembre de 2018, fue llamado por el C. Rene Espinoza, Director Comercial, quien le solicitó la entrega de su puesto y respecto a su liquidación se le informó que lo viera con el C. Guillermo Fernández Chávez, opera a favor del peticionario, ello sin que con ello este Consejo se esté pronunciando al tipo de término de la relación civil, mercantil y/o laboral, pero si se puede apreciar que hubo un culminación de actividades por parte del C. [REDACTED] [REDACTED] respecto de las actividades que realizaba para la empresa VELOSOFT S.A. de C.V., sin que la parte presunta responsable se pronunciara respecto a las causas de las mismas, por lo que del mensaje realizado por Guillermo Fernández Chávez mediante la aplicación de WhatsApp se desprende que ya había una estigmatización hacia el peticionario y que fuera ello el motivo del cese de sus actividades dentro de la empresa VELOSOFT S.A. de C.V., habiendo con ello una diferencia de trato hacia con el peticionario por motivo de su orientación y/o preferencia sexual.

Al respecto, la Corte Interamericana de Derechos Humanos ha determinado que “una diferencia de trato es discriminatoria cuando la misma no tiene una justificación objetiva y razonable, es decir, cuando no persigue un fin legítimo y no existe una relación razonable de proporcionalidad entre los medios utilizados y el fin perseguido.” [...] asimismo, ha sostenido

¹² UNESCO. Combatiendo el Discurso de Odio en Línea [Countering Online Hate Speech], 2015, págs. 10 -11.



que “la eventual restricción de un derecho exige una fundamentación rigurosa, lo cual implica que las razones utilizadas para realizar la diferenciación de trato deben ser particularmente serias y estar sustentadas en una argumentación exhaustiva¹³.”

“Al existir un trato diferencial con base en una categoría sospechosa de discriminación¹⁴, por la orientación y/o preferencia sexual del peticionario, el C. Guillermo Fernández Chávez tenía la carga de la prueba para demostrar de manera objetiva y razonable que el trato diferencial que ejerció en su contra, no era discriminatorio. A pesar de ello la parte presunta responsable en momento alguno es claro respecto a la situación laboral del peticionario ni menciona alguna causa justificada de despido o de rescisión de contrato, por el contrario únicamente manifiesta que se trata de simples suposiciones y/o creencias y/o percepciones subjetivas carentes de sustento. En ese orden de ideas, es imperante aclarar que precisamente el carácter de sospechosas que reconoce la Constitución a una serie de categorías enunciadas en su artículo primero genera una obligación de la presunta responsable de desvirtuar el dicho de la parte que se percibe discriminada toda vez que pertenece a un grupo de población que históricamente se ha visto discriminado. Ello no implica que el simple dicho del peticionario sea suficiente para lograr convicción, sin embargo el mismo se ha visto acompañado de otras pruebas que refuerzan su posición y en el caso de la parte señalada como responsable no fueron desvirtuadas, por lo que este Consejo considera que el dicho del peticionario se encuentra acreditado mediante las probanzas que obran en autos.

g) En consecuencia, el asunto que se analiza crea convicción para establecer que el peticionario ha sido objeto de un acto discriminatorio, ya que se le impidió continuar prestando sus servicios por razón de su orientación y/o preferencia sexual, sin que Guillermo Fernández Chávez acredite de manera fehaciente que siendo el dueño de la empresa VELOSOFT S.A. de C.V. no tuvo implicaciones para el término de las actividades que realizaba el peticionario y sin ser claro ni siquiera en la actual situación laboral del peticionario, al referirse en su escrito al “supuesto despido” del peticionario sin aclarar en momento alguno si el mismo existió o no y si hubo una causa justificada y razonada para el mismo.

En ese orden de ideas es que este Consejo se encuentra obligado a considerar la presunción reforzada existente a favor de las víctimas, que como ya se mencionó exige una carga argumentativa y probatoria mayor a cargo de quien es señalada como responsable, que

¹³ CIDH. “*Caso Duque vs. Colombia*”. Sentencia de 26 de febrero de 2016, p. 106.

¹⁴ Jurisprudencia Constitucional. “*CATEGORÍA SOSPECHOSA. SU ESCRUTINIO*”. Semanario Judicial de la Federación. Septiembre 2016. Registro 2012589.



justifique de manera razonable y suficiente ante autoridad competente que la **presunción de la vulneración** del derecho a la no discriminación, no es tal; es decir, que la separación de sus funciones no obedece a la orientación y/o preferencia sexual del peticionario, lo cual sería abiertamente inconstitucional

Por lo anteriormente señalado, el Coordinador de Atención y Capacitación del Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México, personalidad que tengo debidamente acreditada bajo el nombramiento de fecha 1 de marzo de 2017, otorgado por la Presidenta del Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México, con las facultades derivadas del artículo 71 fracciones I y XI, y en términos del artículo 22, fracciones II, III, VI y VIII del Estatuto Orgánico del Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México, se procede a emitir la presente opinión jurídica de conformidad con lo dispuesto en los artículos 22, fracciones I, II y III, y 95, fracción VI del Estatuto Orgánico del Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México, y 37, fracción XXIII, y 54 de la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación del Distrito Federal respecto a los hechos imputados a la persona física Guillermo Fernández Chávez, denunciados en el expediente **COPRED/CAyE/Q-007-2019**;

RESUELVE

25

PRIMERO. Con fundamento en el artículo 82 y 83 de la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación del Distrito Federal, y del artículo 95, fracción VI del Estatuto Orgánico del Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México, se acredita la conducta discriminatoria y se emite la presente Opinión Jurídica.

SEGUNDO.- En el entendido de que este Consejo no se encuentra facultado para imponer obligaciones a los particulares sugiere como medida reivindicatoria y de reparación del daño, que el C. Guillermo Fernández Chávez, se someta a un taller de capacitación y sensibilización con contenidos temáticos en materia de igualdad y no discriminación.

Para tal efecto se brindan los datos de contacto a la Subdirección de Educación de la Coordinación De Atención y Educación del Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México con el fin de desarrollar un plan de capacitación continuo de conformidad con lo establecido en el artículo 37, fracción XVII de la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación del Distrito Federal.



TERCERO. El C. Guillermo Fernández Chávez, como dueño de la empresa VELOSOFT S.A. de C.V., deberá de generar protocolos para que dentro de la empresa se atiendan casos de hostigamiento laboral y discriminación, ello con la finalidad que dichos actos puedan prevenirse y atenderse en su momento.

CUARTO. Con fundamento en el artículo 54 de la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación del Distrito Federal, y 95, fracción III del Estatuto Orgánico, se expone que este Consejo ha conocido del presente asunto, dejando a salvo los derechos del peticionario, para que, de así considerarlo, acuda a otras instancias a efecto de que se busque la reparación del daño derivada de los actos de discriminación de los que fue objeto y asimismo el trámite del presente expediente de Queja queda concluido.

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

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

26


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

COPRED

Ciudad de México, 17 de octubre de 2019