



ÍNDICE

I. RELATORÍA DE HECHOS Y TRÁMITE DEL EXPEDIENTE.....	3
II. COMPETENCIA.....	12
III. HIPOTESIS DE INVESTIGACIÓN	19
IV. CONSIDERACIONES Y FUNDAMENTO.....	20
IV. I IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN	20
IV.II. EL RACISMO.....	24
IV.III. Posibilidades económicas y blanquitud	26
IV.IV Racismo y Clasismo en México	28
La belleza y el racismo	29
IV.V. Racismo y discriminación.....	30
El significado social del racismo y la discriminación racista.....	35
IV.VI. Racismo y acceso a servicios.....	36
V.VII. Prácticas discriminatorias en el servicio a clientes	39
IV.VIII. OBLIGACIONES LEGALES RESPECTO DEL RACISMO	40
a) Sector público.....	40
b) Sector privado.	41
c) Deber especial de protección.....	46
IV.IX. PRESUNCIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN.....	46
V. ANÁLISIS DE EVIDENCIAS	55
• Concatenación de la evidencia y reforzamiento de la presunción de discriminación	61
• La estrategia de Sonora Grill Group para refutar la presunción	78
• Derechos Conculcados	88
• Test de escrutinio estricto.....	92
VI. REPARACIÓN DEL DAÑO.....	93
VII. CONCLUSIONES	94
VIII. RESOLUCIONES.....	96



OPINION JURÍDICA 02/2023
Expediente: COPRED/CAyE/Q-083-2022

PERSONAS PETICIONARIAS Y AGRAVIADAS: Queja iniciada de oficio en cumplimiento a lo dispuesto por la fracción IX del artículo 37 de la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México.

PARTICULAR A QUIEN SE ATRIBUYE EL ACTO DISCRIMINATORIO: SONORA GRILL/SONORA GRILL GROUP/OPERADORA DE ALIMENTOS DURANGO, S.A.P.I. DE C.V.

MOTIVO DE DISCRIMINACIÓN: Desigualdad de trato; racismo.

Ciudad de México, 23 de marzo de 2023.

El Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México (en lo sucesivo el Consejo o el COPRED), de conformidad con los artículos 35, fracción V y VI, 37, fracciones XXIII y XXV, 54, 68 y 72 de la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México (en adelante la Ley o la LPEDCM) y 70 del Estatuto Orgánico del COPRED, tiene entre sus objetivos y facultades conocer e investigar presuntos actos de discriminación cometidos por particulares y autoridades o personas servidoras públicas en el ejercicio de sus funciones o con motivo de ellas, mediante los procedimientos de queja y reclamación, respectivamente.

El artículo 37, fracción XXIX de la Ley y 8, fracción XXVII del Estatuto Orgánico del Consejo, confiere al COPRED 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 consecuencia, y de conformidad con el artículo 79 de la Ley, este Consejo procede al análisis de las constancias que integran el expediente citado al rubro en los términos siguientes:



I. RELATORÍA DE HECHOS Y TRÁMITE DEL EXPEDIENTE

1. En fecha 01 de agosto de 2022, este Consejo local para Prevenir y Eliminar la Discriminación, tuvo conocimiento de una denuncia presentada en redes sociales en contra del restaurante Sonora Grill Prime Masaryk, por presuntas conductas de racismo relacionadas con la separación de las y los comensales por su apariencia y tono de piel, a partir de ese primer tuit¹ (denuncia primigenia) otras personas relataron experiencias que generaron una presunción de prácticas racistas en los restaurantes identificados como Sonora Grill y Sonora Prime.

El Tuit primigenio señalaba:

“En Sonora Prime Masaryk se divide el restaurante en dos secciones, las llaman Gandi y Mousset (sic). En Gandi (sic) sientan a la gente que no es caucásica, incluso el director de la marca llamado Juan Manuel Moreira se molesta mucho si sientan a alguien que “se ve pobre o da mala imagen al restaurante” según él. En Mousset puras personas caucásicas y el trato es completamente diferente.

“Personal del restaurante denunció de forma nómina que clasifican y atienden a los clientes según su color de piel”

2. Con motivo de los hechos este Consejo en ejercicio de las facultades por los artículos 35, fracción V, 37, fracción XXIII, 54, 60 y 72 de la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México, y los artículos 52 y 59, fracción IV del Estatuto orgánico del Consejo inició de oficio diligencias para investigar los hechos denunciados. Ello fue dado a conocer en las redes sociales del COPRED.
3. En fecha 2 de agosto, comparecieron a las oficinas del Consejo personas que señalaron ser representantes legales de OPERADORA DE ALIMENTOS DURANGO, S.A. de C.V., nombre de la persona moral que controla las marcas relacionadas con Sonora Grill y Sonora Prime como se verá más adelante, quienes, previa acreditación de la personalidad con la que se ostentaban, fueron notificados del expediente de queja mediante el oficio COPRED/CAyE/SAJ/407/2022. En dicho oficio se solicita que se presente un informe de los hechos imputados, otorgándose un plazo de 10 días hábiles para proporcionarlo.

¹ Se usará el término tuit para señalar al mensaje en la red social Twitter al que en algunas declaraciones o medios se puede señalar con el anglicismo tweet.



4. En fecha 4 de agosto, la empresa OPERADORA DE ALIMENTOS DURANGO, S.A. de C.V., dio respuesta al requerimiento que se le hiciera, respondiendo en los términos siguientes:

PRIMERO. - SONORA PRIME MASARYK es una empresa restaurantera que por más de 18 años ha perseguido realizar impacto positivo en el entorno social y económico de México.

SEGUNDO. - En congruencia con nuestros principios, SONORA PRIME MASARYK desaprueba cualquier conducta o manifestación humana tendiente a menoscabar la igualdad, y/o generar violencia o discriminación, por lo que dentro de la empresa no se discrimina por ningún motivo.

TERCERO. - En mérito de lo expuesto, SONORA PRIME MASARYK coadyuvará y cooperará para la investigación de cualquier conducta que limite a las personas el ejercicio del derecho humano a la igualdad y a la no discriminación y que impida su pleno desarrollo, así como su efectiva participación en la vida cultural y social de mi representada, y en específico del establecimiento comercial "SONORA PRIME MASARYK". En tal sentido, mi representada pone a disposición los medios y canales necesarios para que personal del COPRED se constituya en las instalaciones del establecimiento a efecto de que se realice la investigación conforme lo marca la normatividad de la materia.

CUARTO. - En relación con los supuestos hechos de que esta coordinación tuvo conocimiento mediante comentarios en redes sociales, consistentes en:

«En Sonora Grill Prime Masaryk se divide el restaurante en dos secciones, le llaman Gandi (sic) y Mousset (sic). En Gandi sientan a la gente que no es caucásica, Incluso el director de te marea llamado Juan Manuel Moreira se molesta mucho si sientan a alguien que 'se ve pebre o da mala imagen al restaurante', según él. En Mousset puras personas caucásicas y el trato es completamente diferente».

“Personal del restaurante denunció de forma anónima que clasificación y atienden a los clientes según su color de piel”

Se niega que, en el establecimiento de mi representada, ubicado en ALFREDO MUSSET NÚMERO 3 COLONIA POLANCIO POLANCO III SECCION .C.P. 11550 ALCALDIA MIGUEL HIDALGO CIUDAD DE MÉXICO, se hayan realizado o se realicen conductas de racismo por la (supuesta) separación de las y los comensales por su apariencia física y/o tono de piel.



Por lo anterior, se reitera la completa disposición de mi mandante, para aportar cualquier medio de prueba y/o brindar todas las facilidades que sean necesarias para que este Consejo desahogue la investigación y compruebe la inexistencia de los supuestos hechos que originan la queja.

QUINTO. - Sin perjuicio de lo anterior, se pone de manifiesto que se deja en total estado de indefensión a mi poderdante al no mencionarse con total claridad y precisión las circunstancias de tiempo, modo, lugar y ocasión en que este Consejo tuvo conocimiento de los supuestos actos indicados, por ejemplo, se menciona que se tuvo conocimiento de denuncias realizadas en redes sociales, sin que se mencione qué naturaleza tenía la denuncia, en qué red social se comunicó tal información, el usuario (o los usuarios) que publicó (o publicaron) el mensaje, si existe una persona física que sea supuesta afectada, etcétera.

SEXTO. - Se solicita muy atentamente a este Consejo que, en cumplimiento de los constitucionales de presunción de inocencia y prohibición de actos infames, en la medida de posible evite realizar cualquier comentario en cualquier medio de comunicación relacionado específicamente con la marca comercial SONORA PRIME, que contribuya a esta estigmatización emprendida en los medios tradicionales y digitales.

SÉPTIMO. - Lamentamos, que la publicación de un comentario en una red social sea el sustento de una campaña de linchamiento y desprestigio en contra de mi representada Prueba de lo anterior, hago de su conocimiento que existen perfiles que pretenden suplantar la identidad de mi representada (por ejemplo, la cuenta de Twitter @SonoraGG), en los cuales se publican mensajes de contenido discriminatorio, carentes de verdad, con fines ilustrativos se insertan las siguientes imágenes:

La responsable agrega imágenes de una publicación en la red social Twitter en la que presuntamente la persona que puso el tuit inicial acudió al Sonora Grill y hacía exigencias fuera de lugar lo cual detonó la publicación inicial (cabe señalar que la información no pudo ser corroborada por este Consejo).

Reiterándose que dichos mensajes de ninguna manera fueron publicados por mi mandante.

OCTAVO. — Por último, y seguidas las etapas procesales de la investigación, se solicita a este Consejo se sirva emitir resolución definitiva en la cual concluya la presente instancia.

Sin mas por el momento, se reitera el compromiso de mi mandante para cooperar y coadyuvar en las funciones que este Consejo tiene encargadas, entorno a la investigación de que se trata y en



continuar y promover la no discriminación de mi representada y en específico del establecimiento comercial "SONORA PRIME MASARYK".

5. A partir de que se publicara la denuncia inicial, en diversas redes sociales se comenzaron a manifestar personas que compartieron haber vivido situaciones de aparente discriminación al percibir un trato diferenciado con motivo de su apariencia.²
6. Asimismo, se recibieron comunicaciones directas al Consejo por vía correo electrónico de personas que relataron vivencias relacionadas con experiencia de posible racismo y discriminación por parte no solo el restaurante denunciado originalmente, es decir Sonora Prime Masaryk, sino en contra de diversos establecimientos pertenecientes a dicha cadena o grupo restaurantero, de esa forma se recopilaron las aportaciones de información de personas señaladas como N1, N2, N3, N4, N5, N6, N7 y N8.
7. A las declaraciones anteriores se deben de sumar los presentados por las personas identificadas como N9, N10 y N11 quienes rindieron su declaración con posterioridad ante el personal de este Consejo, aclarando que N10 y N11 son personal de este Consejo que acudieron como cualquier usuario al establecimiento de la responsable, a efecto de corroborar si existe un trato diferenciado no justificado por parte del personal que atendiendo en los restaurantes.
8. En fecha 11 de agosto de 2022, tuvo lugar una reunión de conciliación en términos de la Ley, entre el personal de este Consejo y la representación legal de Operadora de Alimentos Durango, S.A.P.I. de C.V. en la que se acordó lo siguiente:

PRIMERO. Se acuerda la capacitación de su personal, para lo cual desarrollará en conjunto con el COPRED un programa de capacitación en materia de derecho a la igualdad y no discriminación.

SEGUNDO. - OPERADORA DE ALIMENTOS DURANGO", S.A.P.I. DE C.V. acuerda implementar, y en su caso, adecuar su normatividad interna con el objeto de fortalecer sus capacidades para prevenir y sancionar posibles conductas discriminatorias. Para ello compartirá al COPRED los distintos instrumentos que han generado para atender el tema.

TERCERO En cuanto a acciones a favor del derecho a la igualdad y no discriminación y reconocimiento de hechos por parte de OPERADORA DE ALIMENTOS DURANGO", S.A.P.I. DE C.V., los

² Certificación de fecha 15 de marzo de 2023.



representantes de esta consultarán con su representada los términos en los que la misma se llevaría a cabo, para poner a consideración de este Consejo y previa aprobación su realización. De igual forma las partes acuerdan generar y coordinar acciones en contra del racismo y la discriminación, cuyo diseño y contenido será acordado por las partes.

Aunado a lo anterior las partes señalaron enlaces para la coordinación de los trabajos a seguir. Debido a que el caso fue abierto de oficio, no existiendo parte agraviada, no se plantearon medidas de reparación individuales.

- 9.- En fecha 12 de agosto de 2022, Operadora de Alimentos Durango, S.A.P.I. de C.V., solicitó la consulta de todos y cada uno de los archivos que el COPRED recopiló recabó, obtuvo y/o integró con motivo de la tramitación y sustanciación de la queja. El mismo 12 de agosto la representación presentó un escrito con un proyecto de reconocimiento en el que se dice lo siguiente:

COPRED y Grupo Sonora Grill acuerdan acciones para prevenir y erradicar la discriminación

En atención a los señalamientos sobre presuntos actos de discriminación en el restaurante Sonora Prime Masaryk, el Consejo para Prevenir y Erradicar la Discriminación de la CDMX (Copred) > Grupo Sonora Grill, tras una Audiencia de Conciliación realizada de acuerdo con los procedimientos que regulan el funcionamiento del Consejo, acordaron impulsar medidas y mejores prácticas para prevenir y erradicar la discriminación.

En el marco de este proceso, Grupo Sonora Grill anuncia su compromiso público para mejorar los procedimientos internos para prevenir conductas discriminatorias, así como promover la adopción de las mejores prácticas en el tema a través de las siguientes acciones:

- *Capacitación constante del personal en las mejores prácticas, en todos los restaurantes.*
- *Revisión de protocolos y políticas internas para homologar con los estándares del Copred*
- *Fortalecimiento de canales de comunicación y denuncia, a fin de que todas las personas cuenten con las herramientas necesarias para atender alguna situación específica*

Asimismo, coincidieron en la importancia de impulsar políticas públicas que promuevan



el respeto y garanticen que vivamos en una sociedad más incluyente y respetuosa

El Consejo no aceptó los términos de esta propuesta de disculpa pues no cumple con los estándares de reconocimiento de responsabilidad por violación a los derechos humanos, como es el caso.

10.- En fecha 15 de agosto de 2002, se emitió un acuerdo por parte del Coordinador de Atención y Educación del Consejo, en el que se determinó lo siguiente:

De conformidad con lo dispuesto por los artículos 72, 73 y 73 bis de la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación y tomando en consideración la solicitud del representante legal de OPERDORA DE ALIMENTOS DURANGO S.A.P.I. de C.V. (SONORA GRILL) y atendiendo el principio restaurativo que rige el procedimiento de queja, se ordena elaborar una versión pública de los diversos testimonios que obran en el expediente y la expedición de las copias solicitadas, esto en razón de que aún no se ha determinado la apertura de la investigación y este Consejo no puede exponer a las personas que han brindado testimonio en una fase conciliatoria en el entendido de que en caso de que se determine el inicio de una investigación, atendiendo los derechos procesales de las partes se deberá entregar toda la información que obra en las acusaciones.

11.- En fecha 25 de agosto de 2022 se hizo entrega en copia simple de la versión pública a la representación legal de Operadora de Alimentos Durango, S.A.P.I. de C.V. algunos de las declaraciones en poder del Consejo atendiendo su solicitud y en el entendido de que había información que era indispensable reservar a efecto de proteger la identidad de las y los declarantes.

8-98

12.- En fecha 26 de agosto de 2022, la representación legal de Sonora solicitó a este Consejo lo siguiente:

- *Respecto de las declaraciones recabadas por este Consejo nos informe como es que se corroboró la identidad de las personas.*
- *Respecto de las declaraciones recabadas informe la fecha en que fue ratificado el dicho de tales personas*
- *Respecto de las declaraciones recabadas se entregue a mi mandante copia de los documentos, archivos o datos; almacenados o soportados, así como los medios de prueba ofrecidos, en cualquier medio, incluyendo sin limitar en soporte escrito, medios electrónicos, ópticos magnéticos, de microfilmación o cualquier otra tecnología, que se hubiere entregado o generado con motivo de las declaraciones presentadas ante ese Consejo*



- 13.-** En fecha 31 de agosto, este Consejo emitió un acuerdo en donde se indica al promovente que debe de atenerse al acuerdo de fecha 15 de agosto de 2022 pues el expediente aún no se encuentra en fase de investigación.
- 14.-** En fecha 8 de septiembre de 2022, el representante legal de la empresa señalada como responsable, solicitó a este Consejo se desecharan o se tuvieran por no presentadas todas aquellas quejas, reclamaciones, testimonios y/o información presentada, remitida o recabada por este H. Consejo, sea por vía electrónica o cualquier medio. Misma que se transcribe a continuación:

[...] visto el estado que guarda el presente expediente, se advierte que este Honorable Consejo ha recibido y recabado diversas quejas, reclamaciones testimonios y/o información por vía Telefónica, correo electrónico, internet y diversos canales de comunicación, que han servido para integrar la investigación que en el ámbito de sus funciones está realizando este Consejo.

Sin embargo, y sin el ánimo de cuestionar la importante función de esta autoridad, mi mandante (comprometida en coadyuvar y/o colaborar con las funciones que tiene encomendadas este Consejo) con la finalidad de cumplir con los principios de reparación de daño y_ la garantía de no repetición, solicita le proporcione los datos (por ejemplo nombres, direcciones, narrativa de hechos, pruebas) de aquellas quejas y/o reclamaciones que fueron ratificadas o que estén debidamente integradas, con la finalidad de que, en su caso, se inicie el acercamiento con tales personas y, mediante algún mecanismo de autocomposición o conciliatorio, se atiendan sus pretensiones (en caso de ser fundadas).

En adición a lo solicitado en el párrafo anterior, es que se solicita con fundamento en Discriminación el numeral 61 de la Ley para Prevenir y Eliminar la del Distrito Federal, mismo que indica

“Artículo 61. La persona servidora pública del Consejo que reciba una queja o reclamación por vía telefónica o correo electrónico, deberá iniciar el trámite dando cumplimiento a los requisitos referidos en el artículo anterior. La parte peticionaria que inicie su queja o reclamación a través de los medios señalados en el presente artículo deberá ratificar su queja o reclamación ante el Consejo en el término no mayor de cinco días hábiles, contados a partir del requerimiento, y de no ser sí se tendrá por no presentada. En todos los casos deberá informarse al peticionario este requisito, señalándole de forma clara el día de su vencimiento.”



Así como en el diverso 24, fracciones I y II del Estatuto Orgánico del COPRED', es que se solicita a este Consejo proceda a DAR TRÁMITE A LAS QUEJAS Y RECLAMACIONES (de las que tenga competencia, por ser supuestos actos realizados dentro de la Ciudad de México y que tengan una motivación de manera clara y precisa) presentadas por los particulares, Y PROCEDA A REALIZAR TODAS LAS GESTIONES PERTINENTES PARA LOGRAR UN ACERCAMIENTO CONCILIATORIO, para que mi mandante este en posibilidad de reparar el supuesto daño causado No obstante, lo anterior, por medio del presente escrito, y con fundamento en el artículo 8, 14, 16 > 17 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, SOLICITO SE DESECHEN (O SE TENGAN POR NO PRESENTADAS) todas aquellas presentada, quejas, reclamaciones, testimonios y lo información que fue remitida o recabada por este H. Consejo, sea por vía telefónica, correo electrónico o cualquier otro medio, que: a) En principio, no refieran de manera contundente circunstancias de tiempo, modo lugar y ocasión, respecto de los supuesto hechos que narran, en términos de los dispuesto por la fracción II, del numeral 60 de la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación del Distrito Federal, máxime que tales argucias de ninguna manera cumplen con el estándar probatorio idóneo para acreditar conducta alguna a cargo de mi mandante que tenga por efecto de anular o menoscabar los derechos y libertades o la igualdad de oportunidades y de trato de las personas, ni de atentar contra los derechos específicos y la dignidad humana, lo que a todas luces serian notoriamente improcedentes, sin motivación que permita deducir los elementos que permitan la intervención de este Consejo) Que no hayan sido ratificadas por sus autores, en estricto cumplimiento del artículo 61 de la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación del Distrito Federal) Que no refieran a hechos de los tenga competencia este Consejo en términos de los artículos 33, 34, 35 y 37 de la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación del Distrito Federal, a saber, aquellas establecimientos que utilizan la marca Sonora Grill Sonora Prime, Holsteins y que algunos de ellos no son operados por mi representada.

10-98

Sin mas por el momento, se reitera el compromiso de mi mandante para cooperar en las funciones que este Consejo tiene encargada, y toda vez que la información que se ha recopilado no es idónea, ni pertinente para seguir con este procedimiento, se solicita se declare su terminación para evitar mayores afectaciones a mi mandante, como lo es el discurso de odio que se ha generado alrededor de los establecimientos que usan las marcas Sonora Grill, Sonora Prime Holsteins o Parrilla Urbana”

15.- En fecha 13 de septiembre de 2022, este Consejo acordó lo siguiente:

Con relación al escrito de fecha 8 de septiembre de 2022 en el que se solicita se tengan por desechadas o no presentados diversos testimonios, se deberá atender al contenido del acuerdo de fecha 15 de agosto de 2022 en cuanto a que no se ha determinado la apertura de una investigación



y por el contrario existen puntos de acuerdo que quedan pendientes y que hasta que este Consejo no determine que han sido solventados o que no existen condiciones para su cumplimiento se determinará si se inicia la fase de investigación. En ese mismo sentido se recuerda al promovente, que el expediente Q-083-2022 tiene su origen en un acuerdo que activa la facultad de este Consejo de iniciar una investigación de oficio, por lo que no se puede considerar como un elemento de procedibilidad el testimonio firmado de las partes, aunado a que existe solicitudes expresas a este Consejo por parte de testigos que desean que se reserven sus datos personales.

- 16.** El día 19 de octubre de 2022, debido a que se continuaba en la fase de conciliación y era interés de este Consejo llegar a un acuerdo para la realización de diversas medidas de no repetición, se llevó a cabo una reunión con la representación social de Operadora de Alimentos Durango, S.A.P.I. de C.V. Anabelle Núñez, Directora Comercial y de Políticas Pública, y Santiago Munsuri, Director Comercial de la empresa, en las instalaciones del Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación. En dicha reunión los representantes de la empresa mostraron documentación respecto a capacitaciones llevadas a cabo a personal de la empresa y presentaron información respecto a una herramienta para atender denuncias por irregularidades o conductas discriminatorias denominada Línea Azul. Dicha información no fue entregada formalmente al Consejo.³

11-98

En la reunión, este Consejo planteó de nueva cuenta la intención de llegar a un acuerdo de conciliación con la empresa señalada. Para la implementación de medidas de no repetición y acciones tendientes a eliminar las prácticas denunciadas. Para ello se solicitó que se emitiera una disculpa pública en términos satisfactorios para el COPRED y que, a partir de esta, se avanzara en el diseño e implementación de diversas medidas de no repetición que contemplaban no solamente la capacitación de todo el personal, tal y como se planteó en la primera reunión llevada a cabo el día 11 de agosto, sino además cuestiones relacionadas con la realización de diagnósticos tanto en el ámbito laboral como en el de servicios. Los representantes de Sonora Grill estuvieron de acuerdo y acordaron proponer al Consejo un texto de reconocimiento de responsabilidad.

- 17.** El personal de este Consejo tuvo diversos acercamientos con la representación de Sonora Grill para acordar posibles términos de un acto de reconocimiento de responsabilidad y otras acciones a favor de la igualdad y no discriminación. La empresa no envió nada en las semanas posteriores.

³ Certificación de fecha 26 de octubre de 2022, correspondiente al registro de entradas al Consejo para Prevenir y Eliminar la discriminación de la ciudad de México de fecha 19 de octubre de 2022.



18. Ante la falta de acuerdo y la ausencia de interés para conciliar por parte de la empresa señalada, se dio inicio a la fase de investigación en fecha 23 de diciembre de 2022 dando lugar al cumplimiento de las diligencias que marca la Ley.
19. El 7 de febrero de 2023, Educación contra el racismo, A.C. (Racismo Mx) presentó un escrito de *amicus curiae* con el objeto de acercar argumentos acerca de prácticas racistas, titulado: “hacer de su conocimiento estándares de derechos humanos para la observancia de un análisis antidiscriminatorio que incluya a un enfoque antirracista”. Asimismo, esta organización nos hizo llegar información desde el Observatorio de Racismo o Racistómetro referente al tuit primigenio.
19. En fecha 15 de marzo de 2023, Operadora de Alimentos Durango, S.A.P.I. de C.V. presentó un escrito acompañado de 8 anexos en los que hace una narrativa de las promociones que ha presentado a este Consejo, así como de las acciones que a su juicio ha llevado a cabo para dar cumplimiento a los puntos relacionados con la presente Queja. En este sentido, presenta pruebas de capacitación de su personal realizada entre septiembre y diciembre de 2022, la existencia de una línea interna para quejas y denuncias, un protocolo para prevenir atender y erradicar la violencia laboral en centros de trabajo, Código de Ética y Manual para la Prevención del Acoso y Hostigamiento Laboral.
- 20.- En fecha 15 de marzo de 2023 se dio por concluida la investigación del expediente de queja.
- 21.- En fecha 17 de marzo de 2023 se notificó a la empresa el cierre de la investigación.

II. COMPETENCIA

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



Las atribuciones del COPRED se circunscriben a lo ordenado por los artículos 1° de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 4, 7.E.2 y 11 de la Constitución Política de la Ciudad de México; 34, fracción III de la Ley Orgánica del Poder Ejecutivo y de la Administración Pública de la Ciudad de México; 35, fracción V, 37, fracciones XXIII, XXIX y XXXII, 53, 54, 68, 72, 79, 80, 82, 83 y 83 bis de la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México (en adelante la Ley o la LPEDCM); 6 fracciones VI y VII, 51, 52, 63, 70, 99, 100, 101 y 102 del Estatuto Orgánico del COPRED. Con fundamento en las disposiciones citadas cabe destacar que el Consejo tiene, entre sus objetivos y facultades, conocer e investigar presuntos actos de discriminación cometidos por particulares y autoridades o personas servidoras públicas en el ejercicio de sus funciones o con motivo de ellas, mediante los procedimientos de queja y reclamación, respectivamente; asimismo, emitir opiniones jurídicas en los procedimientos de queja y reclamación derivados de actos, omisiones y prácticas discriminatorias, en la que se formularán recomendaciones para evitar su repetición, a quien omita el cumplimiento de dicha Ley; también, emitir opiniones jurídicas a las consultas relacionadas con el derecho fundamental a la no discriminación que formulen instituciones, personas físicas o morales, grupos, comunidades u organizaciones de la sociedad civil.

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

13-98

En su promoción de fecha 8 de septiembre de 2022, el representante legal de la empresa señalada como responsable, solicitó a este Consejo que se desechara o se tuviera por no presentadas aquellos testimonios “que no refieran hechos de los que no tenga competencia este Consejo en términos de los artículos 33, 34, 35 y 37 de la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación del Distrito Federal (sic)”. Independientemente de que el promovente invoca una ley que no se encuentra vigente, es obligatorio hacer una reflexión en cuanto a la competencia, y, posteriormente en la hipótesis de investigación, respecto de los hechos que investiga este Consejo y el papel de la unidad económica investigada.

Precisiones respecto de la competencia por materia y lugar:



La labor de indagación de este Consejo es detonada el día 1° de agosto de 2022 por la denuncia en Tuitter de presuntas acciones discriminatorias cometidas en el restaurant Sonora Grill Prime Masaryk, lo cual llevó a abrir un expediente para indagar si efectivamente dichas conductas discriminatorias sucedían en ese espacio.

Lo señalado en esas denuncias iniciales impulsaron la presentación de declaraciones en redes sociales (Tuitter), vía telefónica y directamente en los correos de este Consejo, en los que se señalan acciones que, en muchos casos, no solo son del conocimiento de altos directivos de la empresa OPERADORA DE ALIMENTOS DURANGO, Sociedad Anónima Promotora de Inversión de Capital Variable, constituida en la Ciudad de México, y con operaciones en esta Ciudad, sino que son consentidos por directivos de la misma negociación quienes en diversos momentos son señalados como agresores directos y en otros, como concededores al menos de las conductas que se despliegan en sus restaurantes tanto de la Ciudad de México, como del resto de País.

Debido a que las declaraciones señalan acciones discriminatorias en diversos restaurantes que forman parte de la misma empresa, la línea de investigación de este Consejo como se demostrará más adelante **no versa sobre un hecho específico ocurrido en un solo establecimiento, sino en una serie de hechos y denuncias que generan una presunción respecto a políticas racistas consentidas por la directiva de una unidad económica con sede en la Ciudad de México.**

14-98

En este punto resulta relevante señalar que la presente opinión se emite a partir de los elementos que permitieron apuntalar la presunción de discriminación, consistentes en diversas declaraciones recibidas y recabados por parte de este Consejo, y que la persona que maneja la cuenta de Tuitter con la denuncia primigenia nunca allegó el testimonio original para su ratificación, a pesar de habersele contactado en más de una ocasión. Sin embargo, en los hechos, el tuit primigenio detonó una serie de denuncias de prácticas racistas y discriminatorias relacionadas con el hecho que pudieron ser corroboradas mediante declaraciones, posicionamientos públicos y una diligencia en un restaurante de la empresa permiten confirmar la presunción de discriminación con que opera el procedimiento administrativo ante este Consejo de que sí hay prácticas de clasificación de personas de acuerdo a su apariencia en distintos restaurantes pertenecientes a la unidad económica y son los que se analizarán a continuación.

Al respecto, es necesario señalar que la responsabilidad “institucional” de la persona moral a la que se identificará en este documento como Sonora Grill Group; Sonora Grill; la empresa u Operadora de Alimentos Durango, S.A.P.I. de C.V., tiene un sustento legal, pues es indubitable que existe una unidad económica de la que forman parte las empresas señaladas y que las personas señaladas como directivas tienen facultades de decisión en el funcionamiento de las mismas. El derecho a la igualdad y no



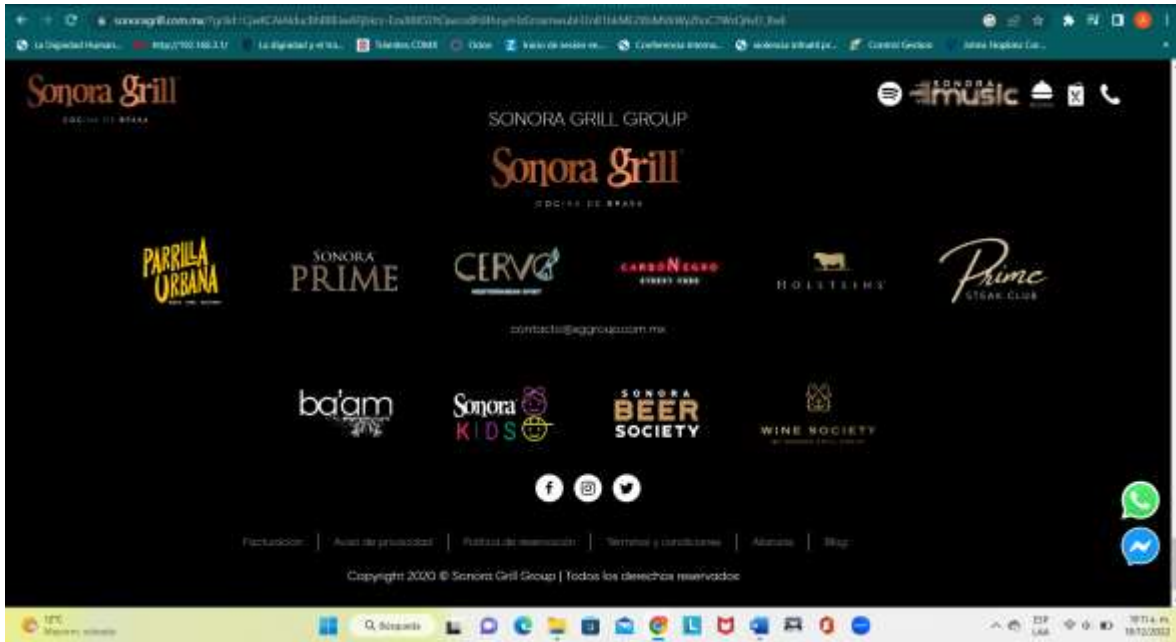
discriminación es uno que surte efectos también en relaciones entre personas físicas y morales de carácter privado. Más aún, el día 15 de junio de 2022, previo a los hechos señalados como discriminatorios, se publicó en la Gaceta Oficial de la Ciudad de México adición al artículo 10 apartado A fracción VIII bis, así como reforma a los artículos 65 y 66 de la Ley de Establecimientos Mercantiles, lo que obliga a las personas dueñas de estos a prevenir la discriminación siendo posible sancionar con multa por parte de las alcaldías por su inobservancia.

En ese orden de ideas, se debe aclarar que este Consejo no es autoridad competente para establecer responsabilidad alguna respecto a posibles relaciones laborales o mercantiles entre las personas morales, pero puede calificar los hechos con base a los niveles de participación que se desprenden de lo narrado por diversas víctimas. De igual forma debe señalarse que si bien se hacen consideraciones respecto de hechos que también fueron señalados en espacios fuera de la Ciudad de México, estos solo sirven como referente para sustentar una conducta discriminatoria generalizada por parte de un corporativo ubicado en la Ciudad de México.

La responsabilidad compartida y solidaria de la empresa señalada se acredita con lo que obra en la página de internet de “Sonora Grill” misma que se puede consultar en la siguiente dirección electrónica https://sonoragrill.com.mx/?gclid=CjwKCAiAkfucBhBBEiwAFjbrz-EzaX8KSDtQwcodPd4hnyrHzEznamwubH3nB1bkME2XlsMVkWyZhoC7WsQAvD_BwE

15-98

A continuación, se replica una captura de pantalla de un apartado de dicha página, en la que se puede ver claramente que las diversas marcas a las que se hace referencia en la presente investigación se encuentran vinculadas, y, a partir de las mismas constancias que obran en el expediente, se puede establecer la existencia de una directiva y una política común a pesar de tratarse de marcas distintas y, en su caso, con diversas personas a cargo de cada establecimiento.



Captura de pantalla tomada el día 18 de diciembre de 2022

A partir de lo anterior, se establece que la relación entre las distintas marcas o establecimientos y la relación de las mismas con las personas quejas, se vuelve un factor secundario, pues no es relevante si las declaraciones vienen de personas trabajadoras o clientes o si se cometieron en un restaurante en la Ciudad de México o en otra entidad federativa, pues las diversas declaraciones acreditan que los establecimientos tienen directrices comunes que son el objeto de estudio en la presente investigación⁴.

En ese orden de ideas es que este Consejo debe de atender un principio en cuanto al máximo eficiente de sus resoluciones y tomar en consideración que es responsabilidad de quien encabeza las operaciones de las diversas personas morales que conforman la unidad el establecer conductas claras a favor de la igualdad y en contra de la discriminación, sin que ello descarte que por distintas vías se pueda determinar algún otro grado de participación de alguna empresa perteneciente a la misma unidad económica, al establecerse que podría haber participación por parte de distintas personalidades dentro de las empresas que conforman Sonora Grill Group en la toma de las decisiones que provocaron los hechos materia de estudio.

Este Consejo actúa con base en la presunción de que existen los hechos discriminatorios pues sus actuaciones tienen como sustento la existencia de sistemas de opresión que condicionan y justifican determinadas conductas y el traslado de la carga de la prueba obedece por un lado, a la condición de

⁴ Certificación de fecha 14 de marzo de 2023



vulnerabilidad en que usualmente se ubican las personas y grupos de atención prioritaria, , así como a la existencia de una relación asimétrica en torno a la posibilidad probatoria del hecho, y por otro, a que se trata de prácticas y comportamientos normalizados o invisibilizados y muchas veces sutiles de los que resulta imposible o de elevada dificultad allegarse de evidencias contundentes.

En este entendido, y al contar con declaraciones de diversos establecimientos que forman parte de la misma unidad económica, se parte de la presunción de que existe una unidad en las políticas de servicio y de atención a la clientela, motivo por el cual este Consejo emite esta opinión referida a todo el grupo restaurantero y encuentra que existen prácticas discriminatorias generalizadas en los establecimientos que forman parte del Sonora Grill Group.

Ello con base en los siguientes criterios y jurisprudencia del Poder Judicial de la Federación que, si bien derivan de controversias del orden laboral, han servido como precedente para que este Consejo estudie a corporaciones en su conjunto y no se vea limitado el estudio integral de una situación a partir de formalidades que tiene la intención de evadir responsabilidades mediante argumentos jurídicos que pretenden esconder realidades.:

UNIDAD ECONÓMICA. LAS EMPRESAS QUE LA CONFORMAN SON RESPONSABLES SOLIDARIAS FRENTE A LOS TRABAJADORES, NO OBSTANTE, NO HABERLOS CONTRATADO DIRECTAMENTE. De la interpretación conjunta de los artículos 15, fracción I y 16 de la Ley Federal del Trabajo, se advierte que el legislador atribuyó una responsabilidad solidaria a las empresas que, teniendo una personalidad jurídica propia, conforman una unidad económica, entendida ésta como un grupo societario, integrado por una sociedad madre y varias filiales controladas por aquélla; lo anterior, con el fin de evitar que al amparo de dicha figura evadan la responsabilidad que les corresponde frente a los trabajadores, en detrimento de sus derechos laborales; de ahí que, a fin de conocer la realidad económica que subyace atrás de las formas o apariencias jurídico-formales, es preciso levantar el "velo corporativo", analizando para ello, entre otros aspectos que puedan colegirse de las constancias que obran en el juicio, su objeto, domicilio, accionistas y porcentajes de capital que poseen, habida cuenta que para el trabajador es difícil saber quién es su empleador, ante la multiplicidad de contratos que pudieran celebrar las empresas que suministran personal y la que goza directamente de él. **PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIAS CIVIL Y DE TRABAJO DEL DÉCIMO SÉPTIMO CIRCUITO.** Amparo directo 226/2016. Jorge Arturo Chávez Martínez. 9 de junio de 2016. Unanimidad de votos. Ponente: Manuel Armando Juárez Morales. Secretaria: María Sabrina González Lardizábal.



RESPONSABILIDAD SOLIDARIA EN MATERIA LABORAL. LA TIENEN LAS EMPRESAS QUE CONFORMAN UNA UNIDAD ECONÓMICA, AUN CUANDO OSTENTEN DENOMINACIONES DIFERENTES Y UNA DE ELLAS LA HUBIERA ASUMIDO.

En la jurisprudencia 2a. /J. 59/2000, visible en la página 72, Tomo XII, julio de 2000, de la Novena Época del Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, de rubro: "PLURALIDAD DE DEMANDADOS EN MATERIA LABORAL. NO BASTA QUE UNO DE ELLOS ADMITA SER EL ÚNICO PATRÓN PARA ABSOLVER AUTOMÁTICAMENTE A LOS RESTANTES, SINO QUE, ADEMÁS, DEBE HACERSE EL ESTUDIO DE LAS CONSTANCIAS PARA DECIDIR LO PROCEDENTE.", la Segunda Sala determinó que la circunstancia de que uno de los demandados en el juicio laboral asumiera la responsabilidad de la relación de trabajo era insuficiente para absolver a los restantes, ya que ello dependería del estudio pormenorizado que se hiciera respecto de quiénes eran los responsables de la relación laboral. Ahora bien, si un trabajador reclama, en forma indistinta, de dos patronales, el pago de diversas prestaciones, aduciendo que laboraba para ambas bajo el mismo horario, salario y condiciones de trabajo, pero aparece demostrado que aquéllas conforman una entidad económica única, que se manifiesta a través de diversas sociedades mercantiles, es inconcuso que la aceptación de la responsabilidad patronal de una de ellas no libera a la otra, en razón de que el carácter mancomunado y solidario no sólo implica el beneficio que acarrea el que las excepciones opuestas por uno de ellos favorezca al otro, sino también a los perjuicios económicos; además, si se toma en consideración que uno de los principios fundamentales del derecho laboral es proteger al trabajador, evitando que los patrones pretendan evadir su responsabilidad laboral apoyándose en la multiplicidad de relaciones establecidas entre las empresas -algunas de ellas, incluso, desconocidas para los empleados-; por tanto, al conformar las demandadas una sola entidad económica, aun bajo denominaciones diferentes, debe concluirse que tienen la calidad de responsables solidarias de las obligaciones laborales inherentes y deben responder por ellas. PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO DEL VIGÉSIMO CIRCUITO. Amparo directo 72/2004. Comercializadora de Tuxtla, S.A. de C.V. y otra. 17 de noviembre de 2004. Unanimidad de votos. Ponente: José Pérez Troncoso. Secretaria: Miriam Marcela Punzo Bravo. Nota: Por ejecutoria de fecha 30 de enero de 2008, la Segunda Sala declaró inexistente la contradicción de tesis 256/2007-SS en que participó el presente criterio.

18-98

Como se puede observar, los criterios transcritos, si bien se emiten en materia del trabajo, atienden una realidad actual consistente en la diversificación de personas que constituyen una sola unidad o grupo económico, y la interdependencia existente entre las mismas lo cual puede derivar en decisiones o estrategias conjuntas.



En cuanto a la competencia espacial de este Consejo, si bien se tienen narrativas de diversas partes de la República, debe señalarse que las conductas de omisión y de acción respecto de estas prácticas generalizadas de racismo es para la empresa identificada como Operadora de Alimentos Durango, S.A. de C.V. constituida y con operaciones en la Ciudad de México, con lo que se actualiza la competencia *ratione loci*.

Acorde con lo anterior, tomando en consideración que las evidencias recabadas por este Consejo apuntan a que los hechos constitutivos de discriminación cometidos por la empresa responsable están basados en que a las personas víctimas se les clasifica por su tonalidad de piel o pertenencia étnico-racial, se actualiza la competencia de esta institución *ratione personae* y *ratione materiae*, en términos de los artículos 1º de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 4 y 11 de la Constitución Política de la Ciudad de México y 54 de la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México.

III. HIPOTESIS DE INVESTIGACIÓN

Con base en lo expuesto en el rubro de COMPETENCIA, se establece que la presente investigación trasciende los hechos denunciados originalmente respecto al restaurante Sonora Prime Masaryk, y que a partir de las declaraciones vertidos tanto en redes sociales como en los que se recibieron directamente por parte de este Consejo, se puede establecer una hipótesis de investigación más amplia relacionada con la responsabilidad empresarial de la unidad económica por mantener de manera generalizada en sus establecimientos mercantiles por acción u omisión políticas discriminatorias con fines mercantiles.

19-98

Es por eso que la hipótesis a comprobar por parte de este Consejo es la siguiente:

Se analiza *prima facie* que en diversos establecimientos del Sonora Grill Group se han implementado de manera generalizada políticas en las que se clasifica a las personas por su apariencia asociada a su tonalidad de piel o pertenencia étnico-racial, pues se busca brindar una imagen de su clientela basada en estereotipos de belleza y capacidad económica.

De comprobarse, estas políticas resultan racistas y clasistas y, por lo tanto, discriminatorias y contrarias a la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México.

Mención aparte amerita el señalar el temor expreso que han declarado las personas que trabajan o que trabajaron para la empresa señalada como responsable respecto de la ratificación de sus manifestaciones. Pues contrario a lo que pasa con otros procesos a cargo del Consejo, encontramos una constante manifestación de temor a las consecuencias que sus denuncias pueden tener tanto en sus



empleos actuales como en la posibilidad de poder acceder a nuevos empleos, pues se desenvuelven muchas de ellas en empresas restauranteras.

Al respecto debe señalarse que este Consejo ha hecho referencia al derecho derivado del artículo 25 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, que establece la obligatoriedad del Estado para garantizar el acceso a un recurso efectivo a la gente. Si bien el presente asunto no versa sobre las posibles violaciones a derechos laborales de quienes trabajan para Sonora Group, es un hecho que la gente se muestra intimidada de hablar y rendir su declaración en forma libre, pues temen las consecuencias, como consta en las solicitudes de personas que plantean acogerse a los beneficios que otorga el artículo 63 de la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México. El temor a las represalias⁵ en el ámbito de restaurantes afecta en forma definitiva el derecho de acceso a la justicia que protege el precepto citado, es por ello que este Consejo resolvió reservar la identidad de todas las personas que en modo alguno brindaron declaración, pudiendo las mismas, en su caso, ser reveladas a la autoridad competente en el entendido de que debe de tratarse como información confidencial. De igual forma dentro del material entregado el 15 de marzo por Sonora Grill Group, se pudieron acreditar prácticas irregulares en la capacitación del personal de la empresa y una posible presión que detona estas irregularidades.

Conste ello para los efectos a que haya lugar ante las autoridades competentes.

20-98

IV. CONSIDERACIONES Y FUNDAMENTO

IV. I IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN

El derecho a la igualdad y a la no discriminación se encuentra previsto en los tratados internacionales en esa materia, reconocidos por el Estado mexicano, y que por vía del artículo 1º constitucional, forman parte del parámetro de constitucionalidad en nuestro País. Diversos instrumentos internacionales lo reconocen como derecho y como principio transversal a todos los derechos humanos: como lo son la Declaración de los Derechos y Deberes del Hombre, que en su preámbulo establece que “todos los hombres nacen libres e iguales en dignidad y derechos y dotados como están por naturaleza de razón y conciencia, deben conducirse fraternalmente los unos con los otros.” El artículo II de esa Declaración, refiere que “todas las personas son iguales ante la Ley y tienen los derechos y deberes consagrados en esta declaración sin distinción de raza, sexo, idioma, credo ni otra alguna.”

⁵ Lo que ocurre con quienes se identificaron como N2, N8, N1, y N11



Por su parte, la Convención Americana sobre Derechos Humanos en el artículo 1, establece que “los Estados parte se comprometen a respetar los derechos y libertades reconocidos en ella y a garantizar su libre y pleno ejercicio a toda persona que esté sujeta a su jurisdicción, sin discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social.”

El Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos en su artículo 26, señala que “todas las personas son iguales ante la ley y tienen derecho sin discriminación a igual protección de la ley. A este respecto, la ley prohibirá toda discriminación y garantizará a todas las personas protección igual y efectiva contra cualquier discriminación por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social.”

El Comité de Derechos Humanos del Sistema de Naciones Unidas, ha definido a 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 posición económica, el nacimiento o cualquier otra condición social y que tenga por objeto o por resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos humanos y libertades fundamentales de todas las personas.”⁶

21-98

El último párrafo del artículo 1º de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, expresamente refiere que “queda prohibida toda discriminación motivada por 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.”

En el mismo sentido, el artículo 4 de la Constitución Política de la Ciudad de México establece como principio rector la dignidad de las personas y la igualdad y no discriminación y dispone una cláusula de no discriminación “*Se prohíbe toda forma de discriminación, formal o de facto, que atente contra la dignidad humana o tenga por objeto o resultado la negación, exclusión, distinción, menoscabo, impedimento o restricción de los derechos de las personas, grupos y comunidades, motivada por origen étnico o nacional, apariencia física, color de piel, lengua, género, edad, discapacidades, condición social, situación migratoria, condiciones de salud, embarazo, religión, opiniones, preferencia sexual, orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales, estado civil o cualquier otra. También se considerará discriminación la misoginia, cualquier manifestación de xenofobia, segregación*

⁶ Comité de Derechos Humanos de la ONU, Observación General N° 18, HRI/GEN/1Rev.2., párr. 7 al 13.



racial, antisemitismo, islamofobia, así como la discriminación racial y otras formas conexas de intolerancia. La negación de ajustes razonables, proporcionales y objetivos, se considerará discriminación.”

- El artículo 5 de la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México, establece que:

“Queda prohibida cualquier forma de discriminación, entendiéndose por ésta la negación, exclusión, distinción, menoscabo, impedimento o restricción de alguno o algunos de los derechos humanos de las personas, grupos y/o comunidades, estén o no en situación de discriminación imputables a personas físicas o morales o entes públicos con intención o sin ella, dolosa o culpable, por acción u omisión, por razón de su origen étnico, nacional, raza, lengua, sexo, género, identidad indígena, identidad de género, expresión de rol de género, edad, discapacidad, condición jurídica, social o económica, apariencia física, condiciones de salud, características genéticas, embarazo, religión, opiniones políticas, académicas o filosóficas, identidad o filiación política, orientación sexual o preferencia sexual, estado civil, por su forma de pensar, vestir, actuar, gesticular, por tener tatuajes o perforaciones corporales, por consumir sustancias psicoactivas o cualquier otra que tenga por efecto anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, de los derechos y libertades fundamentales, así como la igualdad de las personas frente al ejercicio de derechos. También será considerada como discriminación la bifobia, homofobia, lesbofobia, transfobia, misoginia, xenofobia, la segregación racial y otras formas conexas de intolerancia, el antisemitismo en cualquiera de sus manifestaciones.”

22-98

Por tanto, se está frente a un acto de discriminación con implicaciones jurídicas cuando concurren los tres elementos que se citan a continuación:

- a) Se comete una conducta como la negación, la exclusión, la distinción, el menoscabo, el impedimento, la restricción, o bien un trato diferente sin justificación.**
- b) Esa conducta está motivada por una condición específica de la persona como el sexo, el género, la raza, el origen social, la preferencia sexual, discapacidad u otras condiciones sociales.**
- c) El resultado de dicha conducta es la limitación, negación o el impedimento de alguno de los derechos fundamentales de la persona.**

Adicionalmente, ha de tenerse en cuenta que la distinción en el trato será discriminatoria cuando no encuentre fundamento en los criterios de objetividad y racionalidad de la medida, ya que las mismas, serán objetivas y razonables cuando persigan un fin legítimo y guarden una relación de



proporcionalidad entre los medios empleados y los fines perseguidos. Asimismo, se debe realizar un escrutinio riguroso a la luz del principio de igualdad para verificar que las distinciones no estén 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).⁷ En la Ciudad de México, la LPEDCM establece un número más extenso de categorías que *prima facie* se ubican como motivos ilegales de la diferenciación, por lo que el presente caso también tiene como fundamento el artículo 6, fracción XXIX de la misma Ley.

Asimismo, es importante resaltar que una distinción puede estar justificada por lo que no conlleva a la discriminación, por lo que, al respecto, la jurisprudencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos ha establecido la diferencia entre ambos términos al referir que:

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

23-98

El Comité de Derechos Humanos de las Naciones Unidas asumió una definición de igualdad y no discriminación a partir de las definiciones contenidas en la Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés) y estableció que:

El término *discriminación*, tal como se emplea en el Pacto, debe entenderse referido a toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que se basen en determinados motivos, como la raza, el color, el sexo, el idioma, la religión, la opinión política o de otra índole, el origen nacional o social, la posición económica, el nacimiento o cualquier otra condición social, y que tengan por objeto o por resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos humanos y libertades fundamentales de todas las personas.

Sin embargo, es importante reiterar que de conformidad con lo establecido en el artículo 1, párrafo primero, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, todas las personas que habitamos

⁷ Suprema Corte de Justicia de la Nación. Tesis 1a. CCCLXXXIV/2014, Décima Época. Publicada en la Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, noviembre de 2014.



y transitamos el País gozamos de los derechos humanos reconocidos en la misma y en los tratados internacionales de los que el Estado sea parte, cuyo ejercicio no podrá restringirse ni suspenderse, salvo en los casos y bajo las condiciones establecidas en la propia Constitución; asimismo, se tiene derecho a la no discriminación, en términos del último párrafo del artículo antes citado, que sea motivada por cualquier condición que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar nuestros derechos y libertades como personas.

Además, la Constitución Política de la Ciudad de México establece la dignidad humana como principio rector supremo y sustento de los derechos humanos. Reconociendo a toda persona la libertad y la igualdad en derechos y la protección de los derechos humanos como el fundamento de la Constitución y que toda actividad pública estará guiada por el respeto y garantía a éstos. En este sentido, puede interpretarse que la dignidad como principio rector es, junto con la igualdad y no discriminación, un valor objetivo a través del cual debe interpretarse toda norma legal vigente en esta Ciudad.

De acuerdo con la Constitución Política local al ser la dignidad la fuente y sustento de todos los derechos humanos, se trata de un aspecto que no puede ser minimizado por las instituciones del Estado, por el contrario, los hechos expuestos constituyen conductas que no deben permitirse en un Estado democrático, y que justifica el actuar de oficio de este Consejo. En efecto, el clasificar a las personas por apariencia es una conducta que no tiene justificación alguna y debe ser señalada como atentatoria de la dignidad con fundamento en ideologías racistas. Por ello, es necesario ahondar en dicho término a efecto de brindar un contexto claro del porqué de la emisión del presente documento.

24-98

En efecto, la dignidad es entendida como la máxima a partir de la cual las personas deben ser siempre comprendidas como un fin en sí mismas, y nunca como un medio para alcanzar otros fines. De esta manera, resulta que políticas asociadas a la apariencia de las personas con fines relacionados con un servicio e imagen mercantil resultan un trato indigno que, asociado a la pertenencia étnico-racial o la tonalidad de piel resultan diferenciaciones arbitrarias prohibidas por la ley a primera vista, es decir, discriminatorias *prima facie*.

IV.II. EL RACISMO

El racismo es un sistema de opresión que se encuentra arraigado culturalmente y por ello, se expresa en todos los espacios; privado, público, social. El racismo se manifiesta a través de la desigualdad



estructural, la cual se constituye y retroalimenta a través del mantenimiento de prejuicios y estereotipos asociados a determinada pertenencia, rasgos físicos y apariencia.

A través del sistema racista, hay ciertos grupos que son percibidos como inferiores y distintos y, vía la estereotipación, se asignan conductas, posiciones, formas de ser, roles: en suma, el racismo asigna a las personas un papel en la sociedad o comunidad con base en prejuicios y estereotipos.

De acuerdo con Federico Navarrete *“el racismo se puede definir como una forma de distinguir entre las personas en función de sus características físicas y de sus supuestas diferencias naturales o biológicas”*⁸ El racismo, como una ideología que sustenta un sistema de subordinación, se genera a partir del colonialismo entendido éste como un sistema político y social en el que un Estado domina y explota una colonia-, planteando con ello que la especie humana se subdivide en *“razas”* lo que permite colocar a unas como las *dominantes, civilizadas, inteligentes, bellas, sanas, naturales, correctas y a otras como las subyugadas, incivilizadas o bárbaras, tontas, feas, sucias, contra natura, desviadas.*

Así, la dominación colonial-europea impuso estas categorías asociando lo blanco-occidental a lo dominante y adecuado, y lo negro o moreno (indígena y afro) a lo inferior e inadecuado. Este sistema de jerarquización basado en la idea de razas otorgó legitimidad al proceso de conquista y colonización, se estableció la creencia de que las personas blancas llegaron a salvar a las morenas o negras; y no solo ello, sino a dominarles, porque la idea racial se basa en la titularidad del poder.

25-98

Esta jerarquización se centra en las diferencias que los grupos humanos tienen en el color de su piel y en algunos rasgos físicos definidos como el color y forma del cabello, de los ojos, la forma de la nariz y boca, la forma de la cabeza, el tamaño de los cuerpos, entre otras. De acuerdo con Navarrete⁹, las distinciones racistas generaron la idea de que existían razas humanas que eran pertenecientes a cada continente: la blanca, a Europa; la amarilla, a Asia; la negra, a África; la indígena, a América; y la australiana, a Oceanía; fijando, por supuesto, a la blanca como la raza superior pues quienes generan esta ficción son precisamente, los pensadores europeos. Lo anterior sirvió para justificar su poder de dominio por sobre otras civilizaciones. De esta forma avanzó la idea de las diferencias entre seres humanos, las cuales justificaron la esclavitud, el genocidio y el dominio militar, político, cultural, social y económico que pervive todavía hoy, ya entrado el siglo XXI.

El racismo, entonces, descalifica, por un lado; y mantiene privilegios, por otro; y por tanto continúa siendo el sistema de dominación y opresión por excelencia a través del cual se rigen las relaciones sociales, políticas, económicas, jurídicas, culturales. La asociación entre Europa como el progreso y la

⁸ Navarrete, Federico. México Racista: una denuncia. Locación 417, capítulo 2.

⁹ Op. Cit. Locación 420 y ss.



civilización, y América o África como el atraso y la barbarie, perpetúa el poder colonial de lo que está asociado a lo blanco¹⁰.

De acuerdo con Mónica Moreno Figueroa¹¹:

La raza es una idea de que los humanos están divididos en grupos y que esos grupos tienen características específicas que tienen que ver con su cuerpo, biología, características físicas, pero también con su personalidad, capacidad de organización, su inteligencia, su civilización y esos prejuicios o generalizaciones son los que se asocian a esa pertenencia a una raza.

El racismo es el actuar en consecuencia con esa creencia, se trata de una serie de prácticas cotidianas y estructurales de varios niveles basadas en la creencia de que las razas existen y por tanto hay que jerarquizar a las personas atendiendo a la “raza” a que pertenecen de acuerdo con una jerarquización previamente establecida. El racismo no se manifiesta solamente a través de la discriminación, son prácticas de exclusión, de opresión de dar privilegio u oportunidades de acceso a unos y no a otros.

A pesar de que la ciencia nos ha demostrado que las razas humanas son una construcción sociocultural y que biológicamente los seres humanos no tenemos diferencias importantes como para dividirnos en razas; el racismo, como construcción social, pervive y asigna roles a cada persona y funciona como un marcador para determinar su valor y posición social. Es un sistema de opresión que se ejerce por cualquier persona, sea cual sea su fenotipo o “marcador racial”.

26-98

La racialización es ese proceso de inscribir en cada cuerpo las diferencias sociales, culturales, económicas, fenotípicas, nacionales, y asociarlas a diferencias “naturales”. Por esta razón, no importa que las personas en México seamos “mayoritariamente morenos” pues aun así se racializa y a partir de ello se reparten privilegios o se excluye, discrimina y violenta. El racismo opera en múltiples direcciones en la sociedad, y tiene una característica, estructural, es decir, está arraigado a las instituciones y formas de conformación de la sociedad moderna.

IV.III. Posibilidades económicas y blanquitud

¹⁰ De acuerdo con Bolívar Echeverría, lo blanco se encuentra referido al fenotipo europeo el cual se asocia a la piel blanca y a rasgos anglosajones o mediterráneos, así como estatura normalmente alta, entre otras características físicas tales como el color de los ojos. Echeverría, Bolívar. (2010). Modernidad y blanquitud. México: Era.

¹¹ Cfr. Moreno Figueroa, Mónica. Racismo y Belleza. Programa de Educación Digital del Colegio de México. Recuperado el 4 de octubre de 2022 en <https://www.youtube.com/watch?v=A9zAsou7ld0>



El racismo suele estar asociado a la exclusión, es precisamente ello lo que impide el acceso a oportunidades, derechos, bienes y servicios a personas negativamente racializadas¹² (aquellas a quienes se les atribuye un lugar inferior dentro de esta jerarquización racial). En este entendido, cobra sentido la idea aspiracional de la blanquitud. Aspirar a “ser blanco” refiere aspirar a ascender en la escala social para poder acceder a aquello a que “los blancos” acceden.

Lo anterior se relaciona con la idea de la meritocracia, asociada a las posibilidades de éxito individuales relacionadas con el trabajo y esfuerzo que se pongan, la cual, vista desde una perspectiva descontextualizada, atribuye falta de trabajo y esfuerzo a las personas con carencias económicas y sociales, quienes, “por su falta de empeño”, no logran ascender en la escala social y acceder a determinados bienes y servicios. Con ello se invisibiliza que el racismo, como sistema que excluye, ocasiona que la movilidad social de personas y grupos racializados negativamente sea limitada.

Este resulta relevante ya que existe una asociación entre los logros educativos, ocupacionales y económicos y el origen socioeconómico de las personas, así como sus características étnico-raciales. Estos efectos son relevantes porque contradicen el principio meritocrático, el cual propone que el mérito y el esfuerzo te pueden dar oportunidades, sino que dimensionan que existe un sistema que pone en desventaja a unos y privilegia a otros¹³

27-98

En efecto, los estudios sobre el racismo acuñaron el término “blanquitud” para referirse a una construcción social, a una forma de ser, de existir y posicionarse socialmente sin estar necesariamente asociada al fenotipo europeo o blanco. Es decir, hablar de blanquitud no necesariamente se asocia a una persona blanca, sino que se privilegia todo lo asociado a lo occidental, lo blanco, lo europeo, lo “moderno”, lo “avanzado”, lo “civilizado”. La construcción social racista asocia lo adecuado o correcto con la blanquitud y, por tanto, ordena e informa las vidas de todas las personas, incluidas las personas racializadas, es decir aquellas que son adscritas a una “raza” subordinada. Una persona racializada opta por aquello que se asocia a la blanquitud porque moralmente el sistema racista nos ha indicado que ello es lo correcto, lo bello, lo estético, lo bueno, lo civilizado.

Así, el racismo funciona como sistema de opresión en el que participan todas las personas, no solamente las ubicadas como blancas, sino las personas racializadas negativamente o a quienes se asigna un marcador racial, pues se internaliza esta jerarquización. Si es una persona blanca, *debe ser buena, debe tener dinero, debe ser importante, debe ser civilizada, debe ser inteligente*. En el reparto de

¹² Todas las personas somos racializadas, sin embargo, de acuerdo con la escala de valores con que opera el racismo, las personas con fenotipo blanco o europeo son asignadas con valores positivos y las personas con fenotipos morenos, indígenas o afros son asignadas con valores negativos.

¹³ Solís et.al., 2019, p.7 en: http://www.catedraunesco.cucsh.udg.mx/sites/default/files/la_metrica_de_lo_intangible.-ax.pdf



oportunidades, en el acceso a derechos, bienes o servicios esta construcción social pesa y es precisamente aquella que regula quien accede a qué y a dónde. En suma, a través de estas generalizaciones basadas en las ideas de raza es que se leen los cuerpos y, en consecuencia, se reparten los privilegios y la opresión.

IV.IV Racismo y Clasismo en México

En palabras de Mónica Moreno¹⁴, en México la experiencia del racismo es profunda y tiene que ver con el mestizaje (ideología y experiencia histórica que matiza el racismo mexicano), la ideología racial predominante es la de la mezcla (mestizaje), la mezcla crea al sujeto mexicano y por tanto “se cree que no hay racismo”, pero esa mezcla tiene una carga histórica asociada a las clases sociales. De acuerdo con el mito del mestizaje, se supone que todos somos un grupo, sin embargo, las manifestaciones de racismo son complejas porque no se asocian únicamente a la “*raza*” sino a una combinación de factores y elementos que se asocian a las personas: color de piel, nivel socioeconómico, educación, fenotipos, lengua materna, así como en las formas de ser, de hablar, de comportarse.

Sigue Moreno explicando que México tiene un sistema de clases racializado, pues la posibilidad real de ascender en la escala social y acceder a mejor educación y mejores empleos está relacionada con la pertenencia étnico-racial, la tonalidad de piel o el fenotipo. Así, el capital económico está construido a partir de la ideología racial. En este sentido, el racismo está asociado al clasismo, pues el capital económico está construido a la par con una ideología racial que lo moldea, es un sistema de clase racializado: ¿quiénes son las personas pobres?, ¿quiénes están en la cárcel?, ¿quiénes son los más ricos? Según Moreno la apariencia sirve como prueba de un lugar dentro de la jerarquía, no es solo la *raza*, la clase o el género, es una interacción entre dichos elementos lo que coloca a las personas en distintas posiciones sociales. El dinero por sí solo no garantiza acceso a oportunidades, hay que modular muchos más elementos.

Evidencia de lo anterior se observa también en el estudio de Patricio Solís “Por mi raza hablará la desigualdad”, donde se expone que, hablar una lengua indígena, identificarse como indígena, negra o mulata y tener un tono de piel más oscuro resultan en menores probabilidades de tener acceso a oportunidades educativas, laborales y el acceso a estratos más altos de riqueza¹⁵. Esta evidencia demuestra que las personas de tez clara o blanca se ven favorecidas en diversos aspectos, fundamentalmente en la distribución de la riqueza, lo que permite acceder a mejor educación, mejor salud, mejores empleos, etc.

¹⁴ Se cita su intervención en el programa de educación digital. Op. Cit.

¹⁵ Solís, 2019, p.4



En México el clasismo está racializado y precisamente por ello, tener la piel clara genera el prejuicio – positivo- de que se tiene dinero, estudios, poder, posición, relaciones. Ello impacta directamente en las posibilidades de movilidad social, pero también en el acceso a derechos, bienes y servicios. Según los datos citados por Hernán Gómez Bruera¹⁶ :

“Ser blanco en México implica que la posibilidad de pertenecer al 30% más rico de la población es dos veces mayor que una persona morena y tres veces más que una de piel oscura. Si organizamos en torno a cinco grupos la distribución de la riqueza, donde el primero de ellos es el de menor ingreso y el quinto es el mayor, veremos que las personas de piel blanca se ubican en su mayoría a partir del tercer grupo, mientras que las de tez oscura tienden a situarse entre el primero y el segundo. Si dividimos los distintos tonos de piel utilizando la escala PERLA, la cual contempla 11 tonalidades distintas, encontramos que las personas de tonos de piel más claro de la escala perciben 37% más de ingreso por hora que las de tono de piel moreno claro, 42% más que las de tono moreno medio, 56% más que las de tono moreno y 54% más que las de tono de piel oscuro.”

De acuerdo con el INEGI en el Módulo de Movilidad Social Intergeneracional (2017):

“de las personas que se autclasificaron en las tonalidades de piel más clara, solo 10% no cuenta con algún nivel de escolaridad, mientras que la cifra se eleva a 20.2% para las personas que se autclasificaron en las tonalidades de piel más oscuras. Mientras más oscuro es el color de piel, los porcentajes de personas ocupadas en actividades de mayor calificación se reducen. Cuando los tonos de piel se vuelven más claros, los porcentajes de ocupados en actividades de media y alta calificación se incrementan. Para las tonalidades de piel más oscura se percibe en menor proporción (48.6%) una mejora en su situación socioeconómica, en comparación con la tonalidad de piel más clara (52.2 por ciento).”

29-98

Es decir, el nivel de escolaridad tiene una relación directa con el tono de piel y, en consecuencia, ello influye en el acceso a empleos bien remunerados. El tono de piel está asociado a la pobreza, porque existe racismo; no a la inversa. Por ello, vemos por ejemplo que la ENADIS 2017 también muestra que son personas de tez clara quienes se ubican en los quintiles más altos del índice de riqueza.

La belleza y el racismo

¹⁶ Gómez Bruera, Hernán. El Color del Privilegio. El racismo cotidiano en México. Editorial Planeta. México, 2020. Página 71.



La belleza y la percepción que la sociedad tiene de ciertos cuerpos no es ajena al racismo, este sistema también opera marcando y jerarquizando cuerpos. Hay cuerpos que se perciben bellos y se les atribuyen determinados privilegios; en cambio hay cuerpos malos, equivocados, feos, a quienes se les atribuye una subordinación y viven en la opresión. Esa lectura de los cuerpos obedece a una idea racista de superioridad, basada en un estándar asignado a la apariencia, del cual se desprenden atributos de inteligencia, moralidad, capacidad y personalidad. Así, la belleza, es decir, la definición de quién es bello o bella, depende también del sistema racista.

Las personas bellas, se dice una y otra vez, en el cine, la televisión, el teatro, las revistas, la moda, los comerciales y publicidad, son las personas blancas: aquellas con una fisonomía occidental europea, y las demás: las morenas, las indígenas, las afrodescendientes, las asiáticas, no pertenecen a ese grupo, salvo contadas excepciones. En ese entendido es cómo funciona la mercadotecnia pues vende el aspirar a “lo blanco” a “la blanquitud”.

De acuerdo con Mónica Moreno Figueroa¹⁷, la experiencia de la belleza en ambientes racistas es un tema de sentimiento, un sentimiento estético que se produce por la relación de la persona y la sociedad en momentos particulares de interacción que están informados por el género y la idea de raza. Entonces, más que cualidades del cuerpo, la belleza tiene que ver con un sentimiento de inquietud, es un sentimiento estético en relación con la racialización que permite, por tanto, dice Moreno, es temporal y relacional.

30-98

Las personas son bellas –o no- dependiendo en dónde se ubiquen sus cuerpos. Cómo se representan sus historias y ello tiene una función social y de acceso a derechos, bienes, servicios u oportunidades. Los pilares para mantener el sistema de castas que propone Wilkerson¹⁸ se sostienen en esta idea de belleza pues construyen por ejemplo las ideas de la pureza de unos frente la polución de “los otros”, alimentan la deshumanización y estigma y dibujan la peligrosidad.

A partir de este subsistema de la belleza se asigna acceso a derechos y oportunidades. Establecimientos mercantiles que “se reservan el derecho de admisión” o empleadores que piden “buena presencia o presentación” o el muy repetido dicho “como te ven te tratan”.

IV.V. Racismo y discriminación

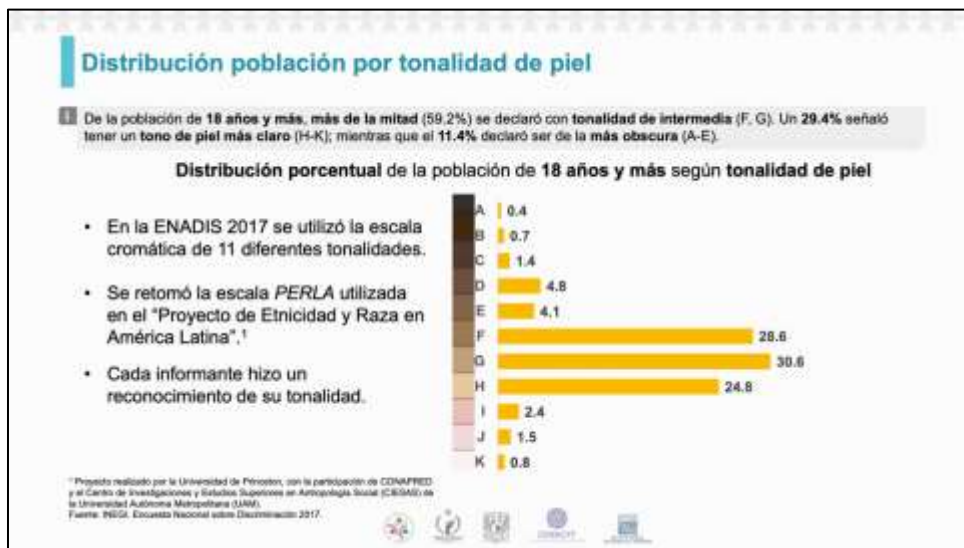
¹⁷ Moreno Figueroa, Mónica. *Feminist Theory* 14 (2)

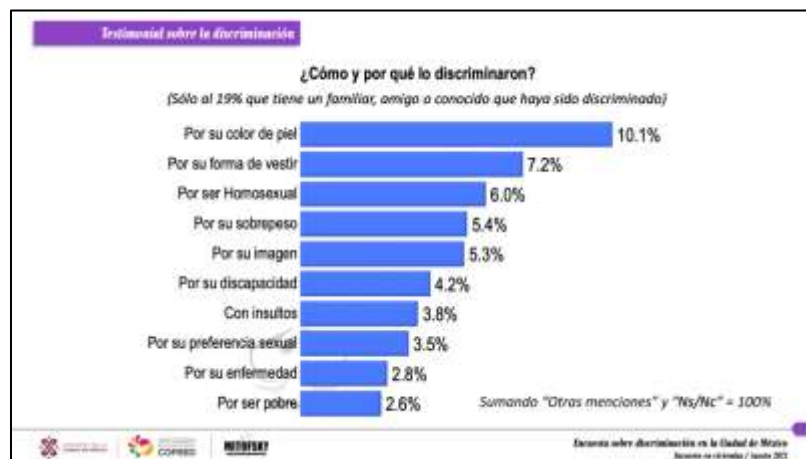
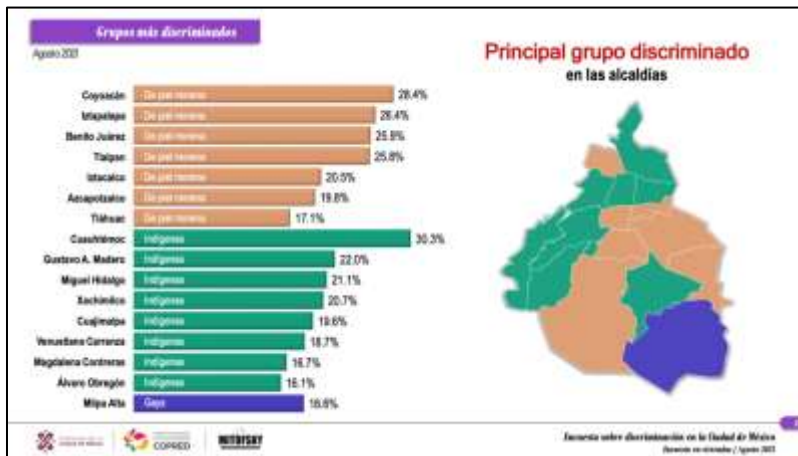
¹⁸ Cfr. Wilkerson, Isabel. *Caste. The origins of our discontent*. Agosto de 2020, Random House.



La Encuesta Nacional sobre Discriminación (ENADIS 2017) da muestra de que la apariencia es el primer lugar en los motivos de la discriminación y que la tonalidad de piel es una limitante relevante para el acceso a educación, ingresos y salud. En ese mismo sentido, la ENADIS 2010 mostró que el 15 por ciento de la población ha sentido que sus derechos no han sido respetados debido a su color de piel. Rechazo que se hace más evidente si se considera que 23 por ciento de las personas encuestadas no estarían dispuestas a permitir que en su casa vivieran personas de “otra raza”.

De la ENADIS 2017 también destaca que, a pesar de que la mayoría de la población tiene tonalidades de piel morenas, existe una clara desigualdad en el acceso a oportunidades laborales, ya que las personas de tonalidades de piel claras son quienes en su mayoría ocupan puestos de toma de decisión, tales como “funcionarios, directivos y jefes”. Mientras que las personas con tonalidades de piel más oscura ocupan, en su mayoría, puestos de servicios personales y actividades de apoyo, en menor medida ocupan los puestos de toma de decisión en empresas y el Estado.





Ello nos muestra que, si bien las razas no existen y los seres humanos somos diversos en cuanto a la pertenencia étnica, nacional, la tonalidad de piel, fenotipo, así como en la manera de vestirse, expresarse; todo ello continúa funcionando como marcadores sociales que posibilitan el acceso –o no– a derechos, bienes o servicios.

De acuerdo con Elizabeth Wilkerson¹⁹, las castas funcionan como la infraestructura de las divisiones sociales, son la arquitectura de las jerarquías humanas y el código de las instrucciones del subconsciente para mantener el orden social. Un sistema de castas usa límites rígidos y muchas veces arbitrarios para mantener a los grupos clasificados separados, distinguiéndose unos de otros, así como sus lugares sociales asignados. Es una construcción artificial, una clasificación incrustada y fija del valor humano que predispone la presunta supremacía de un grupo sobre otro presumido como inferior

¹⁹ Cfr. Wilkerson, Isabel. Caste. The origins of our discontents. Agosto de 2020, Random House.



sobre la base de categorías antiguas y muchas veces inmutables, características que serían abstractas, pero que son adscritas con un significado de vida-muerte en una jerarquía que favorece a la casta dominante cuyos antepasados diseñaron.

Para mantener este sistema, la autora identifica ocho pilares:

- La voluntad divina y las leyes de la naturaleza
- La herencia
- La endogamia y el control del matrimonio y la reproducción
- La pureza de unos vs la polución de “los otros”
- La jerarquía ocupacional
- Deshumanización y estigma
- Inherente superioridad vs inherente inferioridad
- Terror como aplicación y crueldad como medio de control.

A través de estos pilares se puede observar que el sistema de castas o el sistema racista opera de manera estructural, se filtra en las normas sociales, culturales, jurídicas, económicas y de esta forma se arraiga en las relaciones humanas en todos los ámbitos. El mantenimiento de este sistema racista o de castas se realiza a través del reforzamiento, consciente o no, de estos pilares que funcionan como estructuras que le sostienen.

34-98

Como se ha observado con las cifras de la ENADIS y la EDIS, el racismo se conforma de actos de discriminación, es decir, se constituye de tratos no justificados que, de forma repetitiva, sistemática y reiterada, obstaculizan el acceso a derechos de personas racializadas negativamente. Según cifras de Gómez Bruera:

“La tez clara implica también tener un menor riesgo de sufrir discriminación. Y es que, siendo una persona blanca, la posibilidad de que seas objeto de ella es 2.5 veces menor que una persona de tono de piel oscuro y tres veces menor que una persona indígena. No importa si esa persona es rica o pobre o cuál sea su nivel socioeconómico: las personas blancas siempre sufren menor discriminación.

El estudio antes mencionado (PERLA), en el que se divide a escala cromática en una gradación de tonos, muestra que una persona que se ubica entre los tonos de piel moreno claro tiene dos veces mayor posibilidad de sufrir discriminación que una persona que está entre los tonos de piel más claros. Si lo comparamos con una persona que se sitúa entre los tonos más oscuros de la escala,



*la probabilidad de ser discriminado es tres veces mayor de lo que ocurre con una persona de piel clara.*²⁰

El significado social del racismo y la discriminación racista²¹

La discriminación racista es una forma de expresión del sistema de opresión racial o racismo. El racismo coexiste en una sociedad y se refiere al sistema de creencias, juicios y acciones que se predicen a partir de una supuesta superioridad racial de un grupo sobre otro(s), usualmente relacionada con la antipatía hacia las personas parte de la supuesta raza inferior. La discriminación racial o racista se refiere al trato diferenciado arbitrario, o no justificado, basado en ese sistema de creencias, es arbitrario precisamente porque se basa en los prejuicios que parten de la creencia arraigada social y culturalmente de que existen razas humanas y de que hay unas inferiores. Esa diferenciación, además, genera una lesión en el ejercicio de derechos o impide el acceso a oportunidades, bienes o servicios.

Los prejuicios raciales puestos en acción que lesionan dignidad o derechos son prácticas racistas, los prejuicios por sí mismos que se sostienen en instituciones y marcos normativos sociales, jurídicos, políticos, culturales, son lo que llamamos sistema racista.

El racismo conlleva un mensaje social de subordinación de unos respecto de otros, a través del arraigo estructural, se mantiene la idea de que existe un grupo de personas que, debido a su *raza* es superior y por tanto puede (y debe) tener acceso a privilegios para mantener ese estado de cosas (ver arriba la exposición de las castas sobre Wilkerson).

Los actos discriminatorios son moralmente equivocados (*morally wrong*²²) porque ponen en acción el prejuicio, surgen de este, ayudan a reforzarlo y a mantener ese sistema de castas que impide que algunas personas accedan a derechos, servicios, oportunidades marcándoles como subordinadas. La discriminación racial es degradante para un grupo de personas en dos sentidos: porque expresa una subordinación y porque quien lo expresa tiene el poder social para que esa expresión tenga fuerza. Es decir, la discriminación es la expresión de la degradación por parte de un actor con poder (Hellman).

²⁰ Op. Cit. Página 73 Quien a su vez cita el texto de Trejo, Guillermo y Altamirano, Melina. "The Mexican Color Hierarchy: How Race and Skin Tone Still Define Life Chances 200 Years after Independence", en The Double Bind:

The Politics of Racial and Class Inequalities in the Americas, Washington, D. C., American Political Science Association, 2016, p. 7. Vale la pena consultar también: Daniel Zizumbo-Colunga e Iván Flores Martínez, "is Mexico a Post-Racial Country? Inequality and Skin Tone across the Americas," en Latin American Public Opinion Project

²¹ Este apartado se basa en la reflexión de Deborah Hellman en el capítulo Discrimination and Social Meaning y en el de Patrick Shin, en el capítulo Discrimination and Race, ambos del libro The Routledge handbook of the Ethics of Discrimination. El autor se basa a su vez en las reflexiones de T.M. Scanlon (Moral Dimensions: Permissibility, Meaning, Blame) y de Karl Lippert-Rasmussen (Born Free and Equal? A Philosophical Inquiry into the Nature of Discrimination).

²² Discusión sobre las razones por las que la diferenciación es discriminatoria en términos morales. Ver principalmente: Larry Alexander What makes wrongful discrimination wrong? Para quien la discriminación es intrínsecamente equivocada cuando se basa en prejuicios, juicios incorrectos de bajo valor moral, aversiones superficiales o estereotipos negativos y no acertados. Es decir, la discriminación es moralmente equivocada cuando se basa en un rol moral injustificado. En sentido similar ver Deborah Hellman. When is discrimination wrong?



El significado social del racismo y su puesta en acción a través de actos discriminatorios es el reforzamiento de esa diferenciación de estatus de dignidad y acceso a derechos, lo moralmente equivocado de la discriminación racista descansa en sus consecuencias y en el significado social que expresan la inferioridad de las personas racializadas negativamente.

La discriminación racial es moralmente equivocada y, por tanto, legalmente prohibida porque representa una práctica social e institucional que impone desventajas a miembros de determinados grupos a partir de marcadores raciales pues se expresa una aprobación de ese sistema racista de subordinación.

IV.VI. Racismo y acceso a servicios

De acuerdo con un estudio²³ elaborado por Patricio Solís, Alice Krozer, Carlos Arroyo y Braulio Güemez en el que a través de entrevistas y grupos focales²⁴ se analizan las prácticas de discriminación étnico-racial, uno de los ámbitos en donde se reporta mayor discriminación es en tiendas, restaurantes y otros negocios (17.9%), precedido por el trabajo (24.4%), las relaciones familiares (19.3%) y la escuela (18.4%).

Los reportes indican que las prácticas discriminatorias se refieren a malos tratos (70.9%) y a la negativa del acceso (26.4%) siendo los agentes de la discriminación las personas trabajadoras de los establecimientos (13.5%). Entre las razones o detonantes de estas prácticas discriminatorias, las personas entrevistadas mencionaron en primer lugar los rasgos físicos racializados (62.8%) y los rasgos socioeconómicos (21.6%), las autoras del estudio explican que de entre los rasgos físicos sobresale el tono de piel, aunque también hay referencias a otras características físicas, lo cual, aclaran, reafirma la importancia de la dimensión racial como detonante de la discriminación. Asimismo, reportan que la importancia de los rasgos socioeconómicos confirma que la discriminación étnico-racial es propiciada frecuentemente por una mezcla de detonantes étnicos, raciales y socioeconómicos.

Una cuestión relevante del estudio se refiere a las distinciones en las prácticas discriminatorias por el tipo de consecuencias y se propone una clasificación básica que distingue entre tres tipos de prácticas:²⁵

- A. *ACCESO Las prácticas que niegan o restringen directamente el acceso al ámbito social en cuestión, por ejemplo: negar el acceso a la escuela, impedir la entrada a un restaurante, o despedir a una persona de su trabajo por su pertenencia a un grupo social discriminado.*

²³ Op. Cit.

²⁴ El estudio está basado en 565 testimonios de experiencias de discriminación en distintos estados del país.

²⁵ Página 58 Op. Cit.



B. **MOVILIDAD** Las prácticas que no niegan directamente el acceso, pero condicionan o limitan la movilidad interna en el ámbito, por ejemplo: el trato discriminatorio preferencial para ascensos o promociones ocupacionales, las prácticas dilatorias en la atención médica, o el impedimento de un trato justo y equitativo hacia las personas pertenecientes a determinados grupos sociales en el sistema de impartición de justicia.

C. **TRATO** Las prácticas de maltrato que no tienen una consecuencia directa o inmediata de restricción en el acceso o la movilidad, pero afectan de manera significativa la vida cotidiana de las personas y en el largo plazo pueden tener efectos acumulativos importantes sobre las oportunidades de vida, por ejemplo: múltiples comportamientos y conductas cotidianas de trato despectivo, como asignar apodos, insultar, menospreciar o ignorar a las personas pertenecientes a grupos sociales discriminados.

El estudio da cuenta de los relatos de las prácticas discriminatorias reportadas

“En tiendas, restaurantes y otros negocios, el reporte de experiencias de discriminación en términos de acceso y trato fue generalizado. Casi todas las personas participantes hablaron de experiencias en cadenas de clubes nocturnos y, en menor medida, restaurantes y tiendas departamentales, donde han experimentado o presenciado trato diferenciado hacia personas por criterios étnico-raciales. En este ámbito en particular resulta llamativo el entrecruce entre características étnico-raciales y características socioeconómicas, pues ambas se mencionan frecuentemente como un binomio indisoluble.”²⁶ (subrayado nuestro)

37-98

Específicamente, con respecto a las prácticas en los restaurantes, el estudio cita el testimonio de un restaurantero en Mérida, quien explicó cómo funcionaba el trato diferenciado al momento de decidir dónde sentar a las personas basándose en la apariencia (incluyendo edad, tono de piel, etcétera):

“Siempre a la gente joven, guapa, las ponen siempre en las mesas de afuera [...] y a la gente más grande o menos deseable físicamente, entre los cuales entran los morenos, los escondes un poco en las mesas del fondo. Te los llevas atrás, para que la gente, cuando llegue, vea gente bonita en el lugar y digan: “Ese lugar está padre para entrar” [...] No está en un reglamento, pero está en la capacitación de la gente. Cuando estás de hostess, te enseñan eso, que así se acomoda a la gente.”²⁷ (subrayado nuestro)

²⁶ Op. Cit. Página 79.

²⁷ Página 81.



En México existen pocas referencias a la manifestación del racismo por medio de prácticas discriminatorias en establecimientos mercantiles y acceso a servicios, sin embargo, derivado de los datos de la EDIS y la ENADIS, así como del estudio citado publicado por CONAPRED, es posible y razonable deducir que nos encontramos ante prácticas reiteradas atendiendo a la prevalencia del racismo como una práctica arraigada, histórica y de manifestaciones estructurales.

En otros países se ha avanzado en el análisis y estudio cuantitativo y cualitativo de estas prácticas, por ejemplo, en un análisis²⁸ acerca de cómo el prejuicio aparece dentro de tres aspectos del servicio a clientes, las autoras refieren una diversidad de experimentos realizados para identificar los prejuicios en el servicio. Ellas proponen entender estos aspectos en lo que llaman “el marco del servicio igualitario” a partir del cual explican que en el servicio a clientes pueden identificarse prácticas discriminatorias en tres dimensiones: los intercambios (el suministro de productos y servicios), extras (ayuda que excede lo mínimo requerido) y etiqueta (la forma en que se prestan los servicios).

De acuerdo con el estudio, “el marco del servicio igualitario” para evitar los prejuicios en el servicio a clientes, sirve para que las compañías puedan enfocarse en las interacciones en tres dimensiones:

DIMENSIÓN	DEFINICIÓN	EL PREJUICIO PUEDE OCURRIR EN...
Intercambios	Suministro de productos y servicios	<ul style="list-style-type: none"> ● Reservaciones ● Precios ● Aprobación de préstamos o financiamientos
Extras	Ayuda que excede lo mínimo requerido	<ul style="list-style-type: none"> ● Mejoras o ascensos (<i>upgrade</i>) ● Descuentos ● Respuestas detalladas a solicitudes de información
Etiqueta	Forma en que se prestan los servicios	<ul style="list-style-type: none"> ● El uso de títulos formales ● Contacto visual ● Tono de voz

²⁸ Alexandra C. Feldberg y Tami Kim. Fighting Bias on the Front Lines. Harvard Business Review. Diversity and Inclusion. Noviembre-diciembre 2021. Consultado en: <https://hbr.org/2021/11/fighting-bias-on-the-front-lines> y referencias en <https://hbswk.hbs.edu/item/how-racial-bias-taints-customer-service>



Fuente: traducción propia del cuadro elaborado por las autoras.

Al describir cada una de estas dimensiones y sus manifestaciones, elaboran en un experimento en la dimensión de “extras del servicio” en donde muestran el prejuicio asociado a la suposición por el nombre del cliente o clienta, de que es una persona afro o caucásica. El servicio cambia considerablemente, y a las personas que se asumen como afroamericanas se les da un peor servicio.

Con respecto a los empleados/as de primera línea, mencionan que su relevancia es tal, que son quienes “son la cara de la marca” y por ello, importa la forma en que interactúan con las y los clientes –su tono de voz, el lenguaje corporal, la cortesía, etc.- En diversos estudios, apuntan las autoras, se observan prejuicios en estos aspectos del servicio. Por ejemplo, en un experimento en el que enviaron correos electrónicos con nombres “típicamente” blancos o afroamericanos o asiáticos, las personas blancas fueron referidas con títulos como Sr. o Dr., mientras que más del 50% de las personas percibidas como afroamericanas o asiáticas, fueron tratadas por su nombre.

En otro artículo²⁹, las mismas autoras apuntan que las prácticas discriminatorias en el servicio a clientes no pueden enfocarse solamente en un resultado binario, es decir, si se contrata, o no, a una persona que aplica a un trabajo; si se renta una vivienda, o no; pues el servicio a clientes es complejo y matizado, que trasciende la voluntad de una persona a dar un servicio. Puede darse el servicio, pero no de manera igualitaria. Las autoras plantean la relevancia de hacerse las preguntas sobre la calidad de las interacciones entre personas y cómo estas varían, así como en las posibilidades de cuantificación de estos intangibles.

De acuerdo con las propuestas de Feldberg y Kim, podemos decir que los tipos de discriminación que suceden en el suministro de servicios pueden ser binarios e intangibles o de calidad.

V.VII. Prácticas discriminatorias en el servicio a clientes

En este sentido, proponemos una clasificación de las dimensiones de las prácticas discriminatorias partiendo del estudio de Solís, Krozer, et. al. y del de Feldberg y Kim, por lo que podríamos decir que en el ámbito de los servicios (restaurantes, bares, tiendas y otros negocios) las prácticas discriminatorias podrían clasificarse de la siguiente manera:

²⁹ Feldberg, A. C. & Kim, T. Racism in Customer Service. Consultado en: <https://behavioralscientist.org/racism-in-customer-service/> Ver también de las mismas autoras: (2018). Beyond Starbucks: How Racism Shapes Customer Service. The New York Times.



Tipo de práctica basada en prejuicios*	Binario	Intangible
Acceso	<ul style="list-style-type: none"> No se da el servicio 	No aplica.
Movilidad	<ul style="list-style-type: none"> El servicio se condiciona a algún requisito irrazonable o violatorio de la Ley del Consumidor Se causa algún daño o desventaja al proveer del servicio 	<ul style="list-style-type: none"> Se da un servicio desigual injustificadamente Se impide u obstaculiza el acceso a determinados servicios o complementos. Se proporcionan servicios o bienes de menor calidad.
Trato	<ul style="list-style-type: none"> Trato directamente ofensivo, violento o discriminatorio 	<ul style="list-style-type: none"> Se da un trato diferenciado en cuanto a la calidad, amabilidad, servicios extras, prestaciones o beneficios.

**Es importante subrayar que las prácticas aquí detalladas para ser discriminatorias deben estar basadas en prejuicios, es decir, ser diferenciadas de manera injustificada.*

IV.VIII. OBLIGACIONES LEGALES RESPECTO DEL RACISMO

a) Sector público.

Tanto la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en su reforma de junio de 2011 (artículo 1o), como la Constitución Política de la Ciudad de México (CPCM) de 2018 (artículo 4o) establecen que todas las personas gozan de los derechos humanos y garantías reconocidos en la Constitución, en los tratados, aquellos instrumentos internacionales de los que el Estado mexicano sea parte y en las normas generales y locales aplicables. Por otro lado, se establece la obligación general de todas las autoridades, en el ámbito de sus competencias, de promover, proteger, respetar y garantizar los derechos humanos.

Más aún, el mismo artículo cuarto constitucional local referido, establece como prohibición 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, entre otras, por su apariencia física o color de piel, así como la discriminación racial y otras formas conexas de intolerancia.

El artículo 11 de la CPCM obliga a las autoridades locales a diseñar, promover e implementar medidas positivas que busquen eliminar los obstáculos históricos en el acceso a derechos de las personas pertenecientes a los grupos de atención prioritaria. De manera que, no solamente existe la prohibición de no discriminar como acto de arbitrariedad, sino que, además, las autoridades deben hacer todo lo posible para garantizar el derecho a la igualdad, a través de medidas positivas de inclusión, nivelación, acciones afirmativas, entre otras.

De manera particular la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México (LPEDCM), establece como uno de sus objetivos, coadyuvar en la eliminación de las circunstancias sociales, educativas, económicas, de salud, trabajo, culturales o políticas; disposiciones legales, figuras o instituciones jurídicas o de hechos, acciones, omisiones o prácticas que tengan por objeto o produzcan el efecto de negar, excluir, distinguir, menoscabar, impedir o restringir ilícitamente alguno o algunos de los derechos humanos de las personas, grupos o comunidades en situación de discriminación, por cualquiera de los motivos relacionados en el párrafo quinto del artículo 1 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en los tratados internacionales firmados y ratificados por el Estado Mexicano, en la ley, o en cualquier otro ordenamiento aplicable.

41-98

Lo anterior refleja la existencia de un amplio marco jurídico que establece obligaciones primarias a las diversas autoridades en el ámbito de sus competencias para combatir prácticas discriminatorias, incluyendo, entre otras, aquellas que son racistas. En este sentido, las autoridades deben adoptar las medidas necesarias para que progresivamente, se erradiquen las desigualdades, pero particularmente aquellas que sean estructurales.

b) Sector privado.

La Oficina del Alto Comisionado para los Derechos Humanos (OACNUDH) ha señalado que ningún Estado está libre de discriminación racial y todos ellos afrontan problemas para eliminarla. El contraste entre el principio de igualdad consagrado en los marcos jurídicos y la realidad de la discriminación basada en motivos de raza, color, linaje u origen nacional o étnico requiere un examen más detenido de las medidas necesarias para combatir el racismo. La lucha contra el racismo requiere un enfoque, estrategias y políticas integrales que respondan a las diversas formas de discriminación racial³⁰.

³⁰ Guía práctica para la Elaboración de planes nacionales de acción contra la discriminación racial. Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos. 2014. Pág. 1.



El propio Comité para la Eliminación de todas las formas de Discriminación Racial (Comité CERD) en sus observaciones finales a Filipinas de 2009, reiteró que ningún país puede afirmar que en su territorio no hay discriminación, y que el reconocimiento de la existencia de la discriminación es una condición previa necesaria para luchar contra este fenómeno³¹.

Los derechos humanos no son solamente oponibles frente al poder público, sino que se traducen en valores objetivos exigibles en las relaciones entre particulares. Así, los llamados efectos horizontales de los derechos humanos permean las relaciones en los servicios y por ello, no puede eximirse a ningún particular de su respeto, aún y cuando se trate de un negocio o de una empresa privadas. Por esta razón, la Ley de Establecimientos Mercantiles para la Ciudad de México reformada en junio de 2022 establece la obligación de prevenir la discriminación en dichos espacios.

La discriminación se suele producir en las familias, los lugares de trabajo y otros sectores de la sociedad. Es por ello por lo que se debe tratar de asegurar que las personas y las entidades del sector privado no discriminen por motivos prohibidos y, por lo tanto, se deben prever medidas contra la discriminación no solo por los órganos del Estado sino también por las personas y las entidades privadas en todos los ámbitos, incluso en los ámbitos político, social, cultural y económico. Los actores privados tienen el deber de respetar los derechos humanos y se les pueden exigir responsabilidades por sus violaciones.³² En ese sentido, cuando el particular ostenta una posición de poder respecto a la presunta víctima de discriminación le es aplicable el estándar que exige que sus acciones sean objetivas y razonables y que las mismas pueden ser consideradas discriminatorias en caso de que se tenga la sospecha o presunción de que son motivadas por una característica objeto de discriminación.

El Comité CERD consideró que la referencia a la vida pública, incluida en el artículo 1.1 de la Convención, no limita el alcance del principio de no discriminación a los actos de la administración pública, sino que debe leerse a la luz de las disposiciones de la Convención que exigen a los Estados parte que adopten medidas para combatir la discriminación racial practicada por “personas, grupos u organizaciones”³³

Mas aún, dicho Comité en sus observaciones finales a Estados Unidos de 2008, señaló que “El artículo 2 requiere que el Estado parte prohíba y detenga la discriminación racial practicada por cualesquiera personas, grupos u organizaciones, sin distinción entre actores públicos y privados.”³⁴

³¹ Comité CERD. examen de los informes, observaciones e información presentada por los Estados parte de conformidad con el artículo 9 de la Convención. Observaciones finales a Filipinas. marzo 2009. A/64/18 párr. 42

³² Guía práctica para la Elaboración de planes nacionales de acción contra la discriminación racial. Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos. 2014. Pág. 33.

³³ Comité para la Eliminación de la Discriminación Racial, Recomendación general N° 32 (2009), párr. 9. Véase también Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, Observación general N° 20 (2009), párr. 11.)

³⁴ Observaciones finales del CERD sobre EE. UU. (2001) párr. 5 y (2008) párr. 11



El Informe explicativo del Protocolo No.12 también indica que, aunque el Protocolo protege principalmente a las personas frente a la discriminación del Estado, también se aplica a las relaciones entre los particulares que normalmente deban ser reguladas por el Estado. Pueden incluirse aquí, «por ejemplo, la denegación arbitraria del acceso al trabajo, **a los restaurantes**, a los servicios ofrecidos al público por particulares, como la asistencia médica, o a los suministros, como el agua y la electricidad»³⁵. Lo anterior nos permite afirmar que no solo los actores estatales, sino también los no estatales son titulares de las obligaciones derivadas del derecho a la igualdad y no discriminación.

Particularmente dentro de las recomendaciones adoptadas por la Conferencia Mundial contra el Racismo y la Conferencia de Examen de Durban, se señaló que dentro de los planes nacionales de acción contra la discriminación racial se pueden incluir la adopción, entre otras, de medidas para asegurar que los grupos y personas afectados por la discriminación tengan acceso a todos los lugares y servicios destinados al público en general, como el transporte, los hoteles, **los restaurantes**, los cafés, los espectáculos y los parques.³⁶

La primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha resuelto que:

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. Así, resulta indispensable examinar, en primer término, las funciones que cumplen los derechos fundamentales en el ordenamiento jurídico. A juicio de esta Primera Sala, los derechos fundamentales previstos en la Constitución gozan de una doble cualidad, ya que si por un lado se configuran como derechos públicos subjetivos (función subjetiva), por el otro se traducen en elementos objetivos que informan o permean todo el

³⁵ Protocolo n.o 12 al Convenio para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales (STE n.o 177), Informe explicativo, apartado 28

³⁶ Conferencia Mundial contra el Racismo, la Discriminación Racial, la Xenofobia y las formas conexas de intolerancia; Declaración y Programa de Acción párr. 61, 62, 104; Organización de las Naciones Unidas, marzo 2002.



ordenamiento jurídico, incluyendo aquellas que se originan entre particulares (función objetiva). En un sistema jurídico como el nuestro -en el que las normas constitucionales conforman la ley suprema de la Unión-, los derechos fundamentales ocupan una posición central e indiscutible como contenido mínimo de todas las relaciones jurídicas que se suceden en el ordenamiento. 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 multidireccionalidad³⁷.

Asimismo, en el amparo directo en revisión 992/2014³⁸ ha precisado que:

44-98

“...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. [...] 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

³⁷ Ver Tesis: 1a./J. 15/2012 (9a.) Derechos Fundamentales. Su Vigencia En Las Relaciones Entre Particulares.

³⁸ Ver 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, Asimismo La Tesis 1a./J. 43/2016 (10a.)



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 para 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.

45-98

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 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.” (subrayado nuestro)

En este sentido, los restaurantes y, en general, todos los establecimientos mercantiles tienen el deber de prevenir y eliminar la discriminación, como una obligación que se desprende directamente del valor objetivo del principio de dignidad como referente de toda interpretación normativa y de toda relación entre personas, sin importar si se trata de carácter público o privado.



c) Deber especial de protección.

Por otro lado, es importante señalar que dentro del Sistema Interamericano de Protección de Derechos Humanos se establece el deber especial de protección que tienen las autoridades para combatir el racismo, lo que significa una obligación reforzada para combatir prácticas estructurales racistas en cualquier espacio.

De manera reiterada, la Corte Interamericana de Derechos Humanos (CorteIDH) en casos de comunidades indígenas, personas migrantes y personas afrodescendientes ha resaltado el problema estructural del racismo al que se enfrentan estas poblaciones y de manera particular estableció que los Estados *“están obligados a adoptar medidas positivas para revertir o cambiar situaciones discriminatorias existentes en sus sociedades, en perjuicio de determinado grupo de personas. Esto implica el deber especial de protección que el Estado debe ejercer con respecto a actuaciones y prácticas de terceros que, bajo su tolerancia o aquiescencia, creen, mantengan o favorezcan las situaciones discriminatorias”*³⁹.

Esto resulta particularmente relevante al expediente de queja en estudio, ya que el COPRED, en el ámbito de sus atribuciones, tiene una obligación especial de proteger a personas que por su pertenencia étnico-racial o tonalidad de piel son discriminadas, así como revertir prácticas estructurales que restringen, niegan, menosprecian o minimizan a las personas por su tonalidad de piel para acceder en forma igualitaria a servicios en la industria restaurantera como en el caso presente.

IV.IX. PRESUNCIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN

En un análisis como el que se hace en el presente expediente de queja, es indispensable hablar de la presunción existente en los casos de discriminación y el peso que tiene la misma en las resoluciones en torno al derecho a la igualdad y no discriminación. Una presunción es un razonamiento del legislador o del juez en el que se parte de un hecho conocido para determinar la existencia de un hecho ignorado⁴⁰, en ese orden de ideas, debe de tenerse en consideración que las autoridades administrativas como este Consejo tienen las mismas obligaciones que los entes mencionados por cuanto se está a frente a un procedimiento administrativo de garantía de derechos.

³⁹ Corte IDH. Caso Comunidad indígena Xákmok Kásek vs. Paraguay. Sentencia del 24 de agosto de 2010. Párr. 271.; CorteIDH. Caso Nadege Doerzma vs. República Dominicana. Sentencia de 24 de octubre de 2012. Párr. 236 y; CorteIDH. Caso trabajadores de la hacienda vs. Brasil. Sentencia de 20 de octubre de 2016. Párr. 336

⁴⁰ Gama, Raymundo. Concepciones y tipología de las presunciones en el Derecho Continental. REJ – Revista de Estudios de la Justicia – N° 19 – Año 2013



Entonces, las presunciones consisten en inferencias que parten de un hecho conocido para llegar a un hecho desconocido y se vinculan a través de una máxima de experiencia, con lo cual, “su naturaleza es la misma, tienen el mismo fundamento y carácter lógico, una y otra son un juicio de probabilidad⁴¹.” Las presunciones legales son aquellas que parten del legislador y se diferencian de las judiciales, solo en cuestión de grado, pues las segundas parten de la interpretación judicial. Las presunciones pueden ser relativas (*iuris tantum*) o absolutas (*iure et de iure*). Las primeras admiten prueba en contrario.

En el derecho antidiscriminatorio⁴² es frecuente encontrar que cuando se señala un hecho discriminatorio cometido en contra de alguna persona o grupo de personas perteneciente a un grupo de atención prioritaria, se actualiza una presunción relativa. Los efectos de esta actualización son la inversión de la carga de la prueba, es decir, el *onus probandi* se releva de la parte denunciante a la parte denunciada: “Se caracterizan por trasladar a la contraparte la carga de aportar prueba en contrario para desvirtuar la presunción, a fin de evitar que se produzcan los efectos jurídicos que la norma prevé. En otros términos, las presunciones legales relativas se caracterizan por invertir la carga de la prueba a la contraparte.”⁴³

Al efecto, cabe señalar que la Corte Interamericana de Derechos Humanos ha establecido que, en materia de derechos humanos, los criterios de valoración de las pruebas son menos formales que en los procedimientos ordinarios establecidos, en el caso que nos ocupa en la legislación de la Ciudad de México; asimismo, la práctica de los tribunales internacionales e internos demuestra que la prueba directa, ya sea testimonial o documental, no es la única que puede legítimamente considerarse para fundar la sentencia, en el caso que nos ocupa la resolución, pues la prueba circunstancial, los indicios y los **presunciones**, pueden utilizarse, siempre que de ellos puedan inferirse conclusiones consistentes sobre los hechos.⁴⁴

La LPEDCM establece en su artículo 5° primer párrafo las conductas que se entienden como discriminatorias y que están prohibidas en la Ciudad de México:

Se prohíbe toda forma de discriminación formal o de facto, entendiendo por esta a aquella conducta injustificada que tenga por objeto o resultado la negación, exclusión, distinción, menoscabo, impedimento o restricción de los derechos de las personas, grupos y/o comunidades,

⁴¹ Ibid. Página 72.

⁴² De hecho, por esta razón se conoce a las categorías prohibidas en las cláusulas de no discriminación como “categorías sospechosas” ya que establecen una presunción legal relativa que invierte la carga de la prueba. Ver por ejemplo las tesis de jurisprudencia 1a./J. 66/2015, 1a./J. 37/2008, (10a.), P./J. 10/2016 (10a.), P./J. 9/2016 (10a.), entre otras.

⁴³ Ibid. Página 82.

⁴⁴ Cfr. Corte Interamericana de Derechos Humanos, Caso Velásquez Rodríguez Vs. Honduras, Sentencia de 29 de julio de 1988 (Fondo), Párrafos 128 y 130.



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

En un segundo párrafo, el mismo artículo refiere a los sistemas de opresión que fundamentan la discriminación o el trato diferenciado arbitrario prohibido en el primer párrafo: *También será considerada como discriminación la bifobia, homofobia, lesbofobia, transfobia, misoginia, cualquier manifestación de xenofobia, segregación racial, antisemitismo, islamofobia y aporofobia.*

De tal forma que, el artículo 5º establece las categorías sospechosas y los sistemas de opresión sobre los cuales opera una presunción legal relativa que invierte la carga de la prueba y sobre de la cual tendría que demostrarse las razones que llevan a justificar el trato diferenciado o a desvirtuar tal trato diferenciado. Por su parte, el artículo 6º del mismo ordenamiento establece una serie de conductas de las cuales se presume son discriminatorias y que no pretende ser exhaustiva.

En este sentido, la LPEDCM reconoce que existen prácticas discriminatorias que obligan a ser reconocidas como un hecho o inferidas a través de máximas de experiencia –presumidas como discriminatorias- precisamente porque tras de estas operan sistemas de opresión históricos y estructurales que difícilmente pueden ser demostrados por parte de quienes las viven debido a que opera la injusticia epistémica⁴⁵, ya que; por un lado, se trata de personas o grupos históricamente excluidos y muchas veces en situaciones de vulnerabilidad que les colocan en situaciones de injusticia testimonial⁴⁶; y por otro, se trata de conductas normalizadas que se han arraigado culturalmente y que se reiteran en las relaciones interpersonales, de tal forma que, resulta complicado señalarlas ya que no siempre se trata de prácticas que diferencian injustificadamente clara y directamente, sino que pueden

⁴⁵ La injusticia epistémica se trata de una injusticia cometida específicamente contra la capacidad de conocimiento o testimonio de una persona. Fricker, Miranda. Injusticia epistémica (Ricardo García Pérez, Trad.). Barcelona, 2017 Herder.

⁴⁶ Según Miranda Fricker, la injusticia epistémica se manifiesta principalmente mediante la injusticia testimonial la cual se produce cuando los prejuicios llevan a un oyente a otorgar a las palabras de un hablante un grado de credibilidad disminuido. Es decir, la injusticia testimonial ocurre cuando el conocimiento de una persona es ignorado o su credibilidad es cuestionada por la pertenencia de esta persona a un determinado grupo social.



ser sutiles o tan normalizadas que no existen conceptos o herramientas hermenéuticas para describirlas⁴⁷. Así, la discriminación se presume *prima facie* cuando es directa e involucra categorías sospechosas, y cuando es indirecta se presume cuando tenga impactos desproporcionados basados en las categorías sospechosas siempre que se demuestre un nexo entre ambas.

Los sistemas de opresión operan de manera extendida y sustentan los tratos o conductas injustificadas mencionadas en el primer párrafo del artículo 5 de la LPEDCM. De esta forma, el entendimiento de las prácticas asociadas a los sistemas de opresión mencionados en el segundo párrafo son más sutiles, complejas, reiteradas y matizadas, pues aunque sí tienen como resultado un trato o consecuencia diferenciada, no siempre pueden demostrarse a través de una evidencia directa sino a través de una presunción de su existencia debido a que: i) quienes viven este tipo de prácticas suelen hallarse en condiciones de desventaja frente a quienes cometen las prácticas discriminatorias y II) el hecho de que muchas veces las prácticas se encuentran normalizadas y arraigadas socialmente y se han complejizado sus expresiones, tanto, que resulta difícil exigir prueba plena. Este es un criterio que además comparte el máximo tribunal de justicia al exigir una mayor carga argumentativa a quien pretende desvirtuar una presunción.⁴⁸

En este sentido, para los casos de discriminación en general, y cuando se denuncien hechos que impliquen un resultado diferenciado, la carga probatoria aplicable será la de la carga dinámica de la prueba o la inversión de la carga de la prueba, pues precisamente por tratarse de conductas históricamente arraigadas que sostienen la desigualdad estructural, el deber de probar que se tomaron todas las medidas pertinentes para evitar este tipo de conductas es quien ha sido señalado de la discriminación para evitar que se produzcan los efectos jurídicos de la prohibición de la discriminación pues se parte de una presunción relativa.

Así, para determinar un caso de discriminación directa, se debe estar *prima facie* ante una norma, práctica o criterio que establece una distinción y si ésta se encuentra basada en una categoría prohibida, se invierte la carga de la prueba porque se “sospecha” que esa distinción es discriminatoria. En este entendido, es la parte señalada quien debe mostrar que dicha distinción se encuentra justificada. Es decir, se parte de una presunción relativa que puede ser refutada por la parte señalada⁴⁹.

⁴⁷ La injusticia hermenéutica se produce en una fase anterior a la testimonial, cuando una brecha en los recursos de interpretación colectivos sitúa a alguien en una desventaja injusta en lo relativo a la comprensión de sus experiencias sociales. Es decir, la injusticia hermenéutica ocurre cuando la experiencia de una persona no es comprendida (por ella misma o por los demás) porque no hay ningún concepto disponible que pueda identificar o explicar adecuadamente aquella experiencia.

⁴⁸ Suprema Corte de Justicia de la Nación. Tesis 1a. XXXVII/2021, Décima Época. Publicada en la Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, septiembre de 2021.

⁴⁹ Ver para todo Ana María Ibarra. La prueba de la discriminación en: Discriminación. Piezas para Armar. SCJN-CECSCJN. México, 2021.



En el caso concreto debe señalarse que existen elementos suficientes que generan la presunción de que las prácticas racistas en los restaurantes de la empresa que se denuncian ante el Consejo pueden estar pasando, el hecho de que a partir de un mensaje en la red social Tuitter recibiera una respuesta masiva señalando que esto era cierto y que el Consejo hubiera recibido más de 10 narraciones de eventos que pueden presumirse igualmente como discriminatorios y que estas narrativas fueran ratificadas y posteriormente corroboradas por personal de este Consejo, aunado a la evidencia estadística y sociológica arriba presentada, permiten presumir que existían prácticas racistas, aclarando además, que no obran en el expediente elementos que desvirtúen la presunción respecto a la existencia de la conducta discriminatoria.

Por otro lado, hay acuerdo en que es conveniente que la persona juzgadora solicite las pruebas a la parte que tiene la disponibilidad del medio de prueba, ello aumenta la probabilidad de que se tengan las pruebas relevantes de los hechos pues parece razonable que la parte que debe probar el hecho constitutivo de su derecho no tiene acceso o está en posesión de los medios de prueba necesarios de modo que le es imposible o demasiado difícil alegarlas⁵⁰.

Si bien el procedimiento de atención ante el Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México no es uno de carácter jurisdiccional, sí se trata de un procedimiento administrativo cuasi-jurisdiccional que parte de la presunción de buena fe (artículo 60 bis de la LPEDCM)), lo cual significa que atiende a que la persona denunciante se encuentra generalmente en una situación de vulnerabilidad y el allegarse de las pruebas que demuestren los hechos resulta una carga desproporcionada.

50-98

Lo anterior entonces requiere de un sustento estructural, es decir, requiere comprender la discriminación desde una perspectiva estructural y no como un hecho arbitrario cometido por una persona (física o moral) individual contra una persona concreta; sino comprender que las prácticas discriminatorias denunciadas ante el Consejo se sustentan en esa desigualdad entendida como subordinación y desde una mirada social, histórica, extendida y estructural. En el caso concreto si bien se trata de una persona moral que presta un servicio, no puede negarse que tiene una potestad sobre las personas en cuanto al espacio que les asigna y el orden en que otorga dicho espacio.⁵¹

⁵⁰ Ver: Taruffo, Michele. Casi una introducción. En: Nieva Fenoll, Jordi, Ferrer Beltrán, Jordi y Giannini, Leandro J. Contra la Carga de la Prueba. Marcial Pons. Madrid, 2019. Página 14.

⁵¹ Cabe señalar que en la revisión que se hace a la página de internet de dicha persona, se puede ubicar el apartado "política de reservaciones https://sonoragrill.com.mx/reservaciones.html?gclid=Cj0KCQjw2cWgBhDYARIsALggUhqjdTUQ1ZhxLnjXZMN0mCc8k4na1DWm1cQHKUY6m7z_bdGk04ZnXEIaAph3EALw_wcB en el que se puede solicitar una mesa con las opciones de escoger la dirección, el horario y número de personas, pero no la ubicación de dicha mesa



Respecto de esto la Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN) en la acción de inconstitucionalidad 8/2014, en la nota al pie 47, refiere que:

La discriminación estructural existe cuando el conjunto de prácticas, reproducidas por las instituciones y avaladas por el orden social, provocan que las personas enfrenten distintos escenarios sociales, políticos, económicos y éticos, y diferentes oportunidades de desarrollo y de consecución de sus planes de vida, debido a su pertenencia a grupos en situación de exclusión sistemática, históricamente determinada.

El contexto social adverso que enfrentan las personas pertenecientes a estos grupos puede ser producto de condiciones fácticas de desigualdad –como la carencia de recursos– o de condiciones simbólicas de desigualdad producidas por la ausencia en el discurso social dominante de las concepciones, necesidades o aspiraciones de un grupo en situación de opresión o históricamente desaventajado.

Así, el contexto social –integrado por las desigualdades fácticas y desigualdades simbólicas– condiciona un mayor o menor acceso a las oportunidades.

Además, en el amparo directo en revisión 2730/2015 la Primera Sala determinó que:

El parámetro de regularidad constitucional del derecho a la igualdad y a la no discriminación reconoce que esta última ocurre no sólo cuando las normas, las políticas, las prácticas y los programas invocan explícitamente un factor prohibido de discriminación –categoría sospechosa–, sino también cuando éstas son aparentemente neutras, pero el resultado de su contenido o aplicación genera un impacto desproporcionado en personas o grupos en situación de desventaja histórica, sin que exista para ello una justificación objetiva y razonable. Ahora bien, para poder establecer que una norma o política pública que no contempla una distinción, restricción o exclusión explícita sí genera un efecto discriminatorio en una persona, por el lugar que ocupa en el orden social o al pertenecer a determinado grupo social –con el consecuente menoscabo o anulación del reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos o libertades fundamentales–, es necesario introducir factores contextuales o estructurales en el análisis de la discriminación, ubicándose entre estos factores las relaciones de subordinación en torno al género, la identidad sexo-genérica, la orientación sexual, la clase o la pertenencia étnica; las prácticas sociales y culturales que asignan distinto valor a ciertas actividades en tanto son realizadas por grupos históricamente desaventajados, y las condiciones socioeconómicas. Estos factores pueden condicionar que una ley o política pública –aunque se encuentre expresada en términos neutrales y sin incluir una distinción o restricción explícita basada en el sexo, el género, la orientación sexual, la raza, la pertenencia étnica, entre otros– finalmente provoque una diferencia de trato



irrazonable, injusta o injustificable de acuerdo con la situación que ocupen las personas dentro de la estructura social⁵².” (subrayado nuestro)

Por su parte, la Segunda Sala en el amparo directo 9/2018 determinó también que:

La discriminación de trato ya sea respecto de normas o actos, puede acontecer tanto de manera directa como indirecta. Así, la "discriminación directa" se produce cuando, en una situación análoga, las personas reciben un trato menos favorable que otras debido a su condición personal diferente por alguna causa relacionada con un motivo prohibido. Por ejemplo, cuando el trato diferente se encuentra fundado expresamente en cuestiones de género, se entiende que se está frente a una discriminación directa. En cambio, la discriminación indirecta significa que las leyes, las políticas o las prácticas públicas o privadas son neutras en apariencia, pero perjudican de manera desproporcionada a un determinado grupo o clase de personas. Así, puede existir discriminación indirecta contra la mujer cuando las leyes, las políticas y los programas se basan en criterios que aparentemente son neutros desde el punto de vista del género pero que, de hecho, repercuten negativamente en la mujer. En ese sentido, la discriminación indirecta contra la mujer tiene lugar cuando una ley, una política, un programa o una práctica "parece ser neutra por cuanto se refiere tanto a los hombres como a las mujeres, pero en la práctica tiene un efecto discriminatorio contra la mujer". Por tanto, en la determinación del impacto discriminatorio de las leyes, actos o políticas públicas, este Tribunal Constitucional considera que la utilización de datos estadísticos puede ser significativa y fiable para acreditar un tipo de discriminación indirecta, en tanto que, precisamente, con tal acervo puede advertirse la existencia de una afectación generalizada o desproporcional contra las mujeres, con motivo de un determinado acto de autoridad, política o norma, pese a que éstas se hayan formulado de manera "neutral", desde el punto de vista del género⁵³.

52-98

De manera reciente, la primera Sala de la Suprema Corte ha resuelto que

“...excepcionalmente procede invertir esa obligación adjetiva para que sea la parte demandada quien justifique alguno de estos hechos cuando entre las partes existe una relación asimétrica en torno a la proximidad probatoria del hecho.

⁵² Tesis: 2a. XXXII/2019 (10a.) DISCRIMINACIÓN INDIRECTA. LOS DATOS ESTADÍSTICOS PUEDEN SER SIGNIFICATIVOS Y FIABLES PARA ACREDITAR ESTE TIPO DE TRATO CONTRA LA MUJER.

⁵³ Tesis: 2a. XXXII/2019 (10a.) DISCRIMINACIÓN INDIRECTA. LOS DATOS ESTADÍSTICOS PUEDEN SER SIGNIFICATIVOS Y FIABLES PARA ACREDITAR ESTE TIPO DE TRATO CONTRA LA MUJER



La anterior determinación tiene sustento en la garantía del derecho de igualdad de las partes en los juicios, como una manifestación del debido proceso, la cual exige la existencia de un equilibrio procesal entre ellas, de modo que se logre una concurrencia al litigio en un plano de igualdad material y no meramente formal, lo que implica que cualquier situación de facto que impida mantener ese equilibrio debe ser solventada por la autoridad jurisdiccional mediante las herramientas hermenéuticas correspondientes. Por lo tanto, procede invertir la carga de la prueba cuando, derivado de las circunstancias particulares del caso, la parte actora esté imposibilitada o tenga un alto grado de dificultad para acceder a los medios de convicción necesarios a fin de justificarlo y, en contrapartida, la parte demandada cuente con una mayor disponibilidad de los medios de convicción y una mejor facilidad para aportarlos al juicio, a fin de acreditar el hecho contrario...⁵⁴. ” (subrayado nuestro)

EL DÉCIMO OCTAVO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA ADMINISTRATIVA DEL PRIMER CIRCUITO ha determinado que:

“La carga dinámica es una regla procesal en materia de prueba que impone a las partes el deber de probar afirmaciones sobre los hechos controvertidos aunque no las hayan vertido, y responde a las dificultades materiales de aportar los medios demostrativos eficaces; por ende, no se justifica en los principios ontológico y lógico, es decir, no atiende a quien afirma un hecho ordinario o extraordinario o uno positivo o negativo, sino a los principios de disponibilidad de la prueba y solidaridad procesal. Así, dicha figura se justifica cuando conforme a las reglas tradicionales de la carga probatoria, no es factible demostrar los hechos relevantes, dada la dificultad material que representan o la falta de disposición del medio idóneo, por lo cual, se traslada a la parte que disponga del medio de convicción y pueda aportarlo para evidenciar la verdad de los hechos, y resolver de manera justa la cuestión planteada.”⁵⁵

53-98

Por todo lo anterior, este Consejo entiende que la declaración que sostienen la presente opinión se desprende de prácticas fundamentadas en el racismo estructural existente en nuestra sociedad, como quedó demostrado en los apartados anteriores. Así, por tratarse de un caso de discriminación racista generalizada, es a la unidad económica Sonora Grill Group a quien le correspondía desvirtuar y refutar tales prácticas, cuestión que, como se probará más adelante, no sucedió. En efecto, la posición en que se ubican comensales y empleados les impide demostrar y presentar medios idóneos de prueba.

⁵⁴ Ver: Tesis: 1a. XXXVII/2021 (10a.) CARGA DINÁMICA DE LA PRUEBA. SUPUESTOS EN LOS QUE LA AUTORIDAD JURISDICCIONAL PUEDE EXCEPCIONALMENTE REVERTIR LA CARGA DE LA PRUEBA.

⁵⁵ Ver: Tesis: I.18o.A.32 K (10a.) CARGA DINÁMICA DE LA PRUEBA. SU CONCEPTO Y JUSTIFICACIÓN.



Así, cuando se presentan denuncias anónimas o testimonios de prácticas sustentadas en sistemas de opresión, este Consejo tiene oportunidad de actuar de oficio a través de la presunción de que aquello que se señala como discriminatorio es razonable, pues se trata de prácticas que mantienen asimetrías de estatus y de poder que se encuentran verificadas tanto en datos estadísticos como en el desarrollo teórico previo.

Si bien, mediante la presunción no es posible acreditar que existan políticas directamente ordenen la discriminación racista, sí puede presumirse que existe una política racista y clasista NO ESCRITA que se implementa de manera generalizada ya sea por inercia en el ámbito de los servicios, o por iniciativa propia, pero que en cualquier caso constituyen prácticas prohibidas por la ley. Además, es necesario recordar que la discriminación puede ser cometida por vía de acción u omisión o de ambas, por lo que no logra desvirtuarse la presunción a favor de la reproducción de prácticas racistas arraigadas socialmente y reproducidas en espacios como el que nos ocupa.

Para reforzar lo anterior, el Manual de Legislación Europea contra la Discriminación, hace referencia a la inversión de carga de la prueba al señalar que “Una vez que quien alega la discriminación consigue establecer la correspondiente presunción (indicio razonable de discriminación), se invierte la carga de la prueba y esta pasa al presunto autor, quien debe demostrar el carácter no discriminatorio de la diferencia de trato. Para ello, puede probar la inexistencia de relación causal entre el motivo protegido y la diferencia de trato o la existencia de una justificación objetiva y razonable en el caso de las diferencias de trato vinculadas a un motivo protegido. Si el presunto autor de la discriminación es incapaz de probar cualquiera de estos dos supuestos, deberá responder por discriminación.”⁵⁶

54-98

De acuerdo con lo anterior, este Consejo al actuar de oficio ante una denuncia anónima, partió de la presunción de que, derivado de los datos que demuestran la prevalencia y subsistencia del racismo como sistema estructural que justifica prácticas discriminatorias racistas, se reconoce como existente el hecho denunciado acerca de la segregación de las personas comensales por tonalidad de piel, apariencia o pertenencia étnico-racial. Y, por tanto, al no haber desvirtuado la presunción aportando evidencia que apunte a medidas para evitar el racismo, se confirma que el Sonora Grill incurrió en discriminación.

Para este Consejo, la denuncia original tuit primigenio y la conversación que detonó en redes, las declaraciones que se recibieron y las narrativas que se vertieron en las redes sociales por parte de exempleadas, a través de los estudios sobre racismo referidos interpretados y sostenidos junto con la evidencia estadística y sociológica, corroboran la presunción de que Sonora Grill reproduce

⁵⁶ Manual de legislación europea contra la discriminación; Corte Europea de Derechos Humanos 2018; pág. 264



de manera generalizada en sus establecimientos mercantiles prácticas racistas y de segregación racial en la prestación de su servicio.

V. ANÁLISIS DE EVIDENCIAS

Como ya se mencionó, la presente investigación tiene su origen en información que se hizo pública en redes sociales en las que se describen posibles conductas discriminatorias suficientes para que este Consejo considere que se debía realizar una investigación, el testimonio primigenio conocido fue la siguiente:

“En Sonora Prime Masaryk se divide el restaurante en dos secciones, las llaman Gandi y Mousset (sic). En Gandi (sic) sientan a la gente que no es caucásica, incluso el director de la marca llamado Juan Manuel Moreira se molesta mucho si sientan a alguien que “se ve pobre o da mala imagen al restaurante” según él. En Mousset puras personas caucásicas y el trato es completamente diferente.”⁵⁷

Personal del restaurante denunció de forma anónima que clasifican y atienden a los clientes según su color de piel.”

55-98

La discriminación no suele manifestarse de forma abierta y fácilmente identificable. A menudo resulta difícil probar la discriminación directa, aunque, por definición, el trato diferenciado se base "abiertamente" en una característica de la víctima. El motivo del trato diferenciado a menudo no se expresa o está superficialmente relacionado con otro factor, en este sentido, son relativamente raros los casos en los que los individuos declaran abiertamente que su base para el trato diferenciado es uno de los motivos protegidos.

Para hacer frente a la dificultad de demostrar que el trato diferenciado se basaba en un motivo protegido, como ha quedado asentado ya, el derecho antidiscriminatorio permite compartir la carga de la prueba. En consecuencia, **una vez que el quejoso puede señalar hechos de los que se puede presumir que puede haber existido discriminación, la carga de la prueba recae en la parte señalada para demostrar lo contrario.**

En el presente asunto, la denuncia vertida (testimonio primigenio) en redes en la cuenta @TerrorRestMX⁵⁸ fue puesto a consideración de este Consejo al tratarse presuntamente de un

⁵⁷ <https://twitter.com/TerrorRestMX/status/1553843034030104578>

⁵⁸ <https://twitter.com/TerrorRestMX/status/1553843034030104578>



testimonio, que no es lo mismo que un posteo en redes sociales al azar- que daba cuenta de una práctica que se conoce en el ámbito restaurantero de la Ciudad pero que nunca había sido denunciada. Este Consejo tiene conocimiento de manera informal de este tipo de prácticas en los establecimientos de la industria restaurantera y de centros nocturnos, y usualmente no son denunciadas de manera formal.

El tuit primigenio desató una amplísima conversación en redes que visibilizó lo que *ya se sabía*: en los restaurantes se segrega y se discrimina, sin embargo, resultó un hecho notorio, que la conversación confirmara que los establecimientos del grupo Sonora Grill Group fueran especialmente racistas.

De acuerdo con datos del “Racistómetro”⁵⁹ del mes de agosto de 2022, el tuit que inició la conversación (@Terrorrestaurantero) tuvo un alcance de 1,722,254 personas que vieron el tuit, con 5,197,522 impresiones. Es importante destacar que, a partir de este tuit, los mensajes racistas y sobre racismo aumentaron 82% en redes sociales, a comparación del mes anterior (julio).

Como se puede observar, en el mismo se denuncian conductas que en esas breves líneas contienen los elementos fundamentales de un acto discriminatorio, a saber, de:

- a) una conducta diferenciada injustificada, en cuanto a que se sienta a las personas en distintas zonas del establecimiento sin que ellas lo pidan así, sino que es motivado;
- b) por una característica propia o su pertenencia a un sector social históricamente desfavorecido. En el caso en concreto es la apariencia física y en específico el tono de piel lo que determina donde la persona se sentaría y por último la,
- c) afectación de un derecho, toda vez que las personas tienen derecho al disfrute de los establecimientos mercantiles en igualdad de condiciones y no ser limitados los mismos por su apariencia, en el entendido de que las zonas reservadas para quienes tienen un fenotipo caucásico son los mejores lugares.

Además, el impulso a la indagación por parte del COPRED se da por cuanto a que los impactos de esa acción afectan a una población por tratarse presuntamente de una conducta reiterada que afecta a diversas personas por su apariencia, es decir, no se trataba de un acto individual y aislado que requeriría en todo caso del testimonio directo de la víctima. Y debe agregarse que, en un acto discriminatorio, se vulneran otros derechos humanos que van de la mano al derecho a no ser víctima de discriminación y este sería el derecho de las personas a recibir servicios en los establecimientos mercantiles y un trato

⁵⁹ El Racistómetro es un proyecto que monitorea la conversación en redes sociales en torno al racismo en México. Se puede consultar acá: <https://observatorio.racismo.mx>



igualitario y digno. Este último elemento se ubica desde lo que manifiestan las personas que brindan su testimonio cuando existe una dinámica destinada a clasificarles de acuerdo con su apariencia y asignarles espacios que no son los que solicitan o que están destinadas para personas con otras características.

Como se puede observar el simple tuit tiene *per se* elementos que motivan una investigación. Así, el COPRED inició de oficio el expediente de queja del caso para poder allegarse de elementos y tener mayor certeza sobre lo que razonablemente se presumía como un hecho cierto. Cabe señalar que durante el devenir de la indagación se contactó y solicitó en repetidas ocasiones a la persona que maneja la cuenta de Tuit que hizo la publicación del testimonio primigenio, para que proporcionara elementos para poder acreditar que el testimonio podía ser respaldado por una persona ofendida y por lo tanto que diera sustento a la presunción de discriminación consistente en que existían en la sucursal denominada Sonora Prime Masaryk dos áreas denominadas Gandhi y Musset, sin embargo y a pesar de que se insistió en diversas ocasiones a la persona titular de la cuenta “terror restaurantero”, esa información no fue proporcionada. Por este motivo, la indagación y la posterior etapa de investigación se sostienen sobre otros señalamientos relacionados con el tema de la clasificación de personas de acuerdo con su apariencia y no se centra en esa práctica concreta de segregación entre “las zonas Gandhi y Musset”.

57-98

De igual forma se pudo constatar que en la red social tuit aparecían más comentarios relacionados con presuntas conductas discriminatorias.⁶⁰

- https://twitter.com/erik_mondra/status/1553982961632026624

Erik Mondragón.

@erik_mondra

⁶⁰ Certificación de fecha 15 de marzo de 2023



- <https://twitter.com/CarlosdeLarge24/status/1554129852541943810>

Conde Ficit

@CarlosdeLarge24



- <https://twitter.com/Giliuz/status/1554215852333060102>

Gilberto R

@Giliuz





- <https://twitter.com/gus29k/status/1553938675473567744>

Gus

@gus29k



- <https://twitter.com/CholoPrincipe/status/1553980244209590272>

{El Príncipe Cholo} 🍷🍷🍷🍷🍷🍷

@CholoPrincipe



- <https://twitter.com/ZariaAbreuF/status/1553978367078240256>

zaria abreu flores

@ZariaAbreuF



- <https://twitter.com/julio1mx/status/1554220251382009858>

Julio Montes de oca

@julio1mx





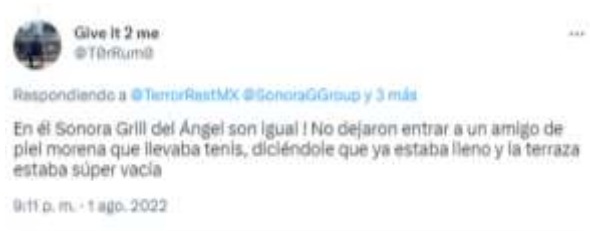
- <https://twitter.com/cruviom/status/1554258833618378752>

Omar Cruz
@cruviom



- <https://twitter.com/T0rRum0/status/1554288660387962884>

Give it 2 me
@T0rRum0



- <https://twitter.com/WolfBlanco7/status/1554169262952128512>

Rodrigo
@WolfBlanco7



- <https://twitter.com/LuisArt03461391/status/1554178707589308418>



Luis Arturo Garcia Gonzalez
@LuisArt03461391



- https://twitter.com/aurel_gt/status/155387338776348160

Aurélien
@aurel_gt



*Transcripción de mensajes certificados.*⁶¹

Los anteriores fueron consideradas como pruebas documentales y de nueva cuenta se señala que, si bien se trata de una red social a la que se puede calificar como agresiva y en ocasiones poco confiable, lo cierto es que el nivel de respuesta de la gente fue extraordinario en comparación con otros asuntos que se han hecho públicos y con una gran cantidad de comentarios coincidentes en contra de la señalada como responsable que sirven para fortalecer la presunción existente en su contra.

- Concatenación de la evidencia y reforzamiento de la presunción de discriminación

El testimonio primigenio (el tuit de @TerrorRestMX) fue seguido por muchos más que daban cuenta de una situación que se aseguraba que dichos actos se repiten en diversos espacios de la Ciudad y al menos 14 que hacen referencia específica a los restaurantes a cargo de Sonora Grill Group que corroboraban el primer mensaje en cuanto a la existencia de prácticas discriminatorias generalizadas, principalmente racistas. Estas menciones de mal trato fueron corroboradas por las declaraciones de las personas identificadas como N2, N3, N4, N8 especialmente se puede apreciar en las actas circunstanciadas que

⁶¹ La certificación de los mensajes transcritos consta en el expediente de queja COPRED/CAyE/Q-083-2022. Ye en la dirección de correo electrónico https://drive.google.com/file/d/15QEteE2-awY0zl__RkpE7GozqOXAV89qX/view?ts=640f7e65



se elaboraron con motivo de la visita a uno de los restaurantes por parte de las personas identificadas como N10 y N 11 y en los que constató un trato diferenciado en la asignación de lugares.

En específico, dichas declaraciones muestran en forma clara los 3 elementos que se consideran esenciales para considerar la existencia de un acto discriminatorio que son el trato diferenciado o conducta no justificada, un derecho violentado y un motivo prohibido u objeto de protección por la ley. Dentro de las reacciones existentes se transcriben a manera de ejemplo las siguientes en los que se hace referencia a una problemática general:

- *“Una práctica muy común en varios establecimientos. Incluso unos pagan a modelos para que vayan a sus terrazas y las vean. Fatal*
- *“Eso es tan común, los que somos piel color cartón, ya nos acostumbramos”*
- *“Si una es prieta tiene ya largo historial de pelear por tiempo de espera para una mesa en casi cualquier lugar y ni hablemos del trato. Es una batalla. No hay razones para seguir yendo a NINGÚN lugar con esas 'políticas'; para qué ir a convivir con racistas? Al haber 🐱 no hay 🐱”*

Por otra parte, pudieron encontrarse comentarios específicos sobre los restaurantes Sonora Grill como los siguientes comentarios en redes sociales, dichos comentarios sirven para fortalecer una presunción.

62-98

- *Yo trabajo en un restaurante y una vez escuché hablar del tema al gerente de operaciones y al chef principal sobre los Sonora Grill. Ellos conocen al dueño y demás personas de ahí y decían que estaban muy enojados porque su línea Prime se estaba llenando de "godínez y prietos"⁶²*

12:56 a. m. · 1 ago. 2022

- https://twitter.com/erik_mondra/status/1553983242235174915

Erik Mondragón.

@erik_mondra

Y que incluso estaban planeando otro concepto más elitista para que ya no fueran personas que no les gustaban. Horripilante.

12:57 a. m. · 1 ago. 2022

- <https://twitter.com/CarlosdeLarge24/status/1554129852541943810>

• ⁶² https://twitter.com/erik_mondra/status/1553982961632026624



Conde Fícit

@CarlosdeLarge24

Así es. Y espérense por que cuando se enteren que al personal disponible se le asigna estaciones y áreas de trabajo acorde a su apariencia y tono de piel. Además, no solo se queda ahí: quien atenderá a ciertos clientes es decidido por los mismos "criterios". Y todo lo que falta...

10:40 a. m. · 1 ago. 2022

- <https://twitter.com/Giliuz/status/1554215852333060102>

Gilberto R

@Giliuz

Es cierto, trabaje en Sonora grill y de todos es sabido que en Mazaryk tienen una zona donde no dejan pasar a gente morena, las hostess tienen esa orden, además del mal trato que dan a sus empleados y los excesivos horarios de trabajo.

- <https://twitter.com/julio1mx/status/1554220251382009858>

Julio Montes de oca

@julio1mx

Yo fui al que esta en reforma y ahora entiendo porque a mi y mis compañeros de trabajo nos dieron una mesa que estaba hasta el fondo cuando estaban desocupadas la de la terraza y varias otras.

4:39 p. m. · 1 ago. 2022

- <https://twitter.com/cruviom/status/1554258833618378752>

Omar Cruz

@cruviom

Acabo de preguntar a un conocido que trabajo ahí en esa empresa de Sonora Grill y me lo confirmo

<https://twitter.com/T0rRum0/status/1554288660387962884>

Give it 2 me

@T0rRum0

En él Sonora Grill del Ángel son igual! No dejaron entrar a un amigo de piel morena que llevaba tenis, diciéndole que ya estaba lleno y la terraza estaba súper vacía

9:11 p. m. · 1 ago. 2022



- <https://twitter.com/WolfBlanco7/status/1554169262952128512>

Rodrigo

@WolfBlanco7

No me extraña, y no es el único restaurante con esas prácticas. De entrada, si llegas en auto y lo dejas al valet inmediatamente recibes otro trato. En menos de un minuto ya té evaluaron los hosstes.

1:16 p. m. · 1 ago. 2022

- <https://twitter.com/LuisArt03461391/status/1554178707589308418>

Luis Arturo García González

@LuisArt03461391

Ya fui una vez a tragar ahí y lleve a unos ingenieros de pemex y si nos avisaron cuando entramos que algunas áreas estaban cerradas, camine para ir a los baños y me asume al balcón también para hacer algunas llamadas y no vi absolutamente alguna área cerrada.

1:54 p. m. · 1 ago. 2022

“A mí no me quisieron contratar como mesero en esa cadena por qué tengo VIH y por qué tengo varía cicatriz en mis brazos (soy/fui niño hiperactivo, latoso) y su excusa fue que por mi condición no iba a dar el rendimiento”

64-98

En las redes, sobre todo en Tuitter, surgieron comentarios en los que se hace referencia a los restaurantes de la cadena, mismos que ayudan a apuntalar la presunción de que en efecto las prácticas generalizadas de segregación y discriminación racista ocurren, y por tanto se debía proceder de oficio en atención a la obligación de protección que tiene toda autoridad frente a posibles actos de discriminación derivada del artículo primero constitucional.

Esta presunción se vio reforzada por denuncias en las que las personas narraban vivencias personales, constituyendo material probatorio que concatenado con las diversas narrativas nos muestra una realidad que no tiene ninguna justificación legal. ¿Qué podría justificar la segregación por apariencia en un establecimiento mercantil? En todo caso, la unidad económica señalada de esta conducta no aportó ninguna explicación ni otro tipo de evidencia que apuntara a destruir la presunción.

Se ratificaron al 6 declaraciones corroborando el testimonio primigenio en cuanto a la existencia de un trato diferenciado generalizado parte de Sonora Grill Group y como se puede apreciar en los párrafos siguientes, las declaraciones provienen tanto de clientes como de personas que han trabajado en el grupo Sonora Grill Group, resaltan sobre todo aquellos de extrabajadores de la empresa que señalan en



forma indubitable que las prácticas denunciadas son del conocimiento de los dueños y directivos de la empresa. Debe señalarse que si bien hubo otras narrativas que no fueron ratificadas, varias de ellas fueron corroboradas vía telefónica por personal de este Consejo y se transcriben en el presente documento pues sirven para fortalecer la presunción respecto al posicionamiento.

El COPRED recibió las declaraciones marcadas con los números N1, N2, N3, N4, N5, N6, N7, N8, y N9 en los que se denuncian conductas discriminatorias por parte de la responsable y en el que todas coincidían en señalar prácticas discriminatorias generalizadas por la tonalidad de piel y apariencia de la clientela. Entre los comentarios a destacar en esas narrativas podemos mencionar lo siguiente⁶³:

6.1 N1: *Trabajé en Sonora Grill alrededor de 10 meses y no fue una experiencia muy grata. Tengo colegas que trabajaron en recursos humanos y esto me compartieron, me pidieron que lo enviara yo porque algunos aún trabajan ahí y no quieren tener problemas: En el día a día y más que nada durante las aperturas de unidades, se tuvo que correr a mucha gente por imagen, nosotros sólo seguíamos indicaciones de los directores de la empresa, [REDACTED] y la mano derecha del dueño, la señora [REDACTED]. Cuando ellos acudían a la unidad y veían a todo el personal y si el perfil daba la indicación a RH para hacer la baja en ese momento. Un buen ejemplo pasó en la apertura de La Isla en Cancún, donde acudieron días antes de la apertura y [REDACTED] vio los perfiles que se contrataron para Hostess y empezó a gritar que no quería INDIAS en la puerta, a todas ellas se les dio de baja. De igual manera, durante la apertura del Prime Steak Club en El Ángel, el sr [REDACTED] estalló en contra del equipo de RH por contratar a meseros y cocineros morenos dando la indicación de que fueran dados de baja a más de la mitad de cocina, personal de piso y al departamento de RH (incluyendo al director, al cual le gritó que era un pendejo por contratar gente prieta, todo esto en frente de todo el corporativo). Espero y esto sea de ayuda. Agradezco mucho el tiempo que se tomaron para leer este testimonio, confiando en que será tratado de forma anónima.*

6.2 N2: *Asistí en dos ocasiones en los últimos dos meses, fuimos a Sonora Grill Mundo E buscando una buena opción para cenar, en la primera ocasión solicitamos una mesa dentro del local, pero me indicaron que no había disponibles, aun cuando se desde afuera se veían varias mesas desocupadas, solo nos digo indicó que podían ofrecernos una mesa a fuera, aun cuando en la pantalla de su sistema indicaba mesas disponibles dentro. Eso nos molestó y preguntamos la razón, la señorita de la recepción solo comentó que ya no*

⁶³ Declaraciones recabadas por correo electrónico, vía telefónica y de manera presencial, con datos de identificación y correos que obran en la carpeta de evidencias.



podía ubicarnos dentro del restaurante y nos ubicaron en la parte de las mesas exteriores, no le dimos más importancia porque era la primera vez. Cuando regresamos a mediados del mes pasado sucedió lo mismo, llegamos a solicitar una mesa dentro y nos negaron el servicio, nuevamente cuestionamos por qué y la persona se sintió apenada por la pregunta, supongo se ruborizó cuando le preguntamos nuevamente la razón, y esta vez se quedó callado y no quiso dar una explicación excepto porque esas eran las indicaciones que le dieron, y que ya no había mesas disponibles dentro. Ahora que se sabe de las malas prácticas del lugar todo queda claro, en realidad nos estaban discriminando por asistir con jeans y tenis, en el mejor de los casos, si no es que también por color de nuestra piel, y supongo que por eso la señorita de la entrada no sabía que explicación darnos al ver la molestia que expresamos, me consta en que ese establecimiento discrimina a las personas por su apariencia física y quisiera denunciar.

6.3 N3: ¡Buen día! En el Sonora Grill que está ubicado en plaza Mundo E, después de realizar algunas compras vimos el restaurante y como justo no tenía gente, quisimos entrar a comer, al solicitar una mesa a las hostess nos dijeron que el tiempo de espera era de una hora o más cuando repito ni siquiera había gente en espera incluso dentro del restaurante tenían pocas mesas además la actitud de las hostess fue muy prepotente, se encontraban varias chicas en la recepción y al pedirles la mesa, me miraron despectivamente y me dijeron que no tenían lugar que tendría que esperar una hora para después ignorarme y seguir con lo suyo ni siquiera preguntaron si quería que me anotaran en la lista y esperarme.

6.4 N4: ¡Hola! Quisiera denunciar a la sucursal de Sonora Grill que se encuentra en la plaza El Dorado, en Boca del Río, Veracruz. Acudí por primera vez a esta sucursal con mi novia hace 3 meses para celebrar nuestro aniversario. Mi novia es de tez Morena y yo soy de tez blanca. En cuanto llegamos, nos pidieron esperar pues según ellos no había lugar, cuando las mesas que estaban hasta enfrente y que daban a la plaza estaban desocupadas, pero nos dijeron que estaban reservadas.

Después de entre 5 y 10 minutos nos llevaron a una mesa que literal estaba hasta atrás del restaurante, atrás de una pared, abajo de unos adornos que nos tapaban casi completamente. Desde el principio yo quería pedir un corte de carne de Rib Eye para mi novia y yo compartir, y el mesero se negó, que, porque no lo íbamos a saber apreciar, y porque no era para compartir y optó por qué mejor pidiéramos otra cosa que él decidió que eran unos tacos. Unas mesas a lado llegaron una familia grande, todos blancos. Y a partir de ese momento, el mesero nos ignoró casi todo el tiempo. Estuve la mayoría del tiempo intentando que el mesero fuera a nuestra mesa para pedir la cuenta pues ya



estábamos muy incómodos y el mesero cada que pasaba, nos ignoraba y se iba con la mesa de la familia. Después de 20 minutos fue a cobrarnos y nos fuimos. Gracias, espero me tomen en cuenta.

6.5 N5: *En el mes de octubre de 2019 fui contratado por la moral Sonora Grill Group para desempeñar el puesto de personal de seguridad (control de perdidas) en la sucursal Nápoles, en dicho lugar no existía ningún tipo de restricción para las personas, ya que ahí entraban sin importar el tono de piel, vestimenta y/o apariencia física. En el mes de marzo de 2022 aproximadamente me cambiaron al Sonora Prime que se ubica dentro del Hotel Hilton y frente al restaurante el Cardenal, en donde estuve laborando un mes como seguridad. Posteriormente, mi jefe inmediato [REDACTED] me indicó que había una vacante en el restaurante Sonora Prime Ángel de la Independencia, en el puesto de cadenero, según porque en dicho lugar acudían escoltas y personas de la “Unión Tepito” que iban armados y mi función consistiría en no dejarlos pasar y decirles que el ingreso era únicamente sin armas. Ante la propuesta de cambio de sucursal, me prometieron que me comprarían trajes, me subirían el sueldo, me contemplarían para el reparto de las propinas, dinero para mi taxi, ya que saldría a las 3:00 horas, por lo que decidí aceptar el ascenso. Una vez que comencé a desempeñar el puesto de cadenero, las instrucciones que recibí fueron que las personas que llevaran gorra y pants no podían pasar ya que según estaban incumpliendo el código de vestimenta, desconoce si existe, pero eso le indicaban; si los clientes llevaban ropa de marca o eran de tono de piel clara si podían pasar, y siempre iban sentadas en la terraza, lugar que daba vista a la calle. Uno de los socios de apellido [REDACTED], siempre le indicaba “no quiero que estén los pinches negros”, también es socio de la sucursal Polanco. Había una zona designada para las personas que tenían reservación, y en ese espacio las personas de tono de piel oscura debían estar en zonas que no dieran vista a la calle. Por otra parte, había un jefe de “experiencia” llamado [REDACTED] (actualmente es gerente general de Sonora Grill Ángel de la Independencia, de nacionalidad [REDACTED]), el cual se dedicaba a seleccionar a las personas y decía en qué lugar sentarlos. En varias ocasiones me regañaron por dejar pasar a personas que daban mala imagen, me decían “porque dejaste pasar a esos mugrosos, los dueños nos van a cagar”. A las personas influencer las dejábamos pasar solo si hacían llamada y avisaban de que acudirían al establecimiento, a los influencer que tenían tono de piel medio oscuro y apariencia física robusta, los trataban mal y los sentaban en el salón. Por los malos tratos y diferenciados, la sucursal recibió en diversas ocasiones quejas de comensales y amenazas de que denunciarían al establecimiento por conductas racistas. Finalmente, debido a que no me aumentaron el sueldo, les avisé que ya no tenía dinero para transporte público y para mis comidas, hablé con el gerente [REDACTED], de nacionalidad*



██████████, a quien le indiqué la situación económica en la que me encontraba, al respecto me respondió que ya estaban checando lo de mi aumento, sin decirme más y debido a la falta de dinero no acudí a laborar por la falta de dinero, y ante la negativa de aumento de sueldo, Prime Steak Club, sucursal Cibeles, solo trabajé un mes, y el 19 de julio de 2022 decidí renunciar y exigir mi finiquito y lo relacionado a mi aumento; sin embargo, no me dieron nada y quiero ver la posibilidad de demandar por la vía laboral.

6.6 N6 Buenas noches, por este medio quisiera atestiguar sobre el proceso que llevan con la cadena Sonora Grill. Me llamo ██████████ trabajé para dicha cadena más de 5 años en la unidad de ██████████, Desarrollando el puesto de Gerente General. Desgraciadamente es verdad todo lo que está circulando en la red, el socio ██████████ encargado de la unidad de Mazarik Polanco, Metepec Edo de Mex. Si exige la separación de los comensales conforme a su color de piel. ██████████ está de acuerdo sobre esa práctica y pide lo mismo en las demás unidades. Es por eso que en cada Sonora Grill hay un área muy iluminada como son las terrazas o áreas de fumar donde “la gente bien, bonita y blanca debe de estar” y del otro lado del restaurante esta la parte oscura donde la gente de color, mal vestida o sin presencia debe de sentarse. ¡En lo personal siempre estuve en contra de sus políticas! ¡Tengo Audios donde ██████████ es explícito en su forma de sobajar a las personas y sobre todo a sus trabajadores! Renuncie a dicha empresa al ver que todo lo que hacían era en contra de mis principios. Por esa razón me independice y yo mismo renuncie a dicha empresa. ¡Estoy dispuesto a mostrar la evidencia y múltiples testigos de su racismo! ¡Debemos de poner un alto a estas prácticas en nuestra nación!

68-98

6.7 N7. ¡Hola! Debido a la investigación que están haciendo con el Grupo Sonora Grill. Quiero comentarles que yo laboré también con ellos y todo lo que se dice es completamente verdad. Me gustaría también poner denuncia para que investiguen todas las marcas del grupo, en especial ██████████ que se encuentra en la ciudad de ██████████. Ahí son el triple de discriminatorios y el trato al personal es degradable, incluso la cocina se ha inundado varias veces de aguas negras. Quedó a su completa disposición para cualquier entrevista y por favor investiguen también todas las marcas porque es lo mismo en todos los restaurantes.

6.8 N8: Buen día. Me gustaría compartir mi testimonio sobre un acto discriminatorio y alusión a la racialización hacia mi persona. Hace poco más de 3 años, mi padre y su esposa me invitaron a comer, por sus trabajos, ambos frecuentan este tipo de restaurantes para convivir y pasar tiempo, en ciertos momentos, yo siempre hago mención de las prácticas



que se frecuentan en la industria restaurantera, puesto que he trabajado en la industria, así como mi padre, pero él argumenta que así son las cosas y que hay que aceptarlas e intentar sobrellevarlas, quiero mencionar que él es una persona de tez morena y rasgos indígenas, pues mi familia paterna es originaria por mi bisabuelo a esta generación que migró a la CDMX en la gran ola de urbanización de la Ciudad de México, por lo que él, por sus espacios en donde se desarrolla, también ha sufrido violencia racista. Ambos sabemos las cosas que se viven y se nos obliga a replicar con tal de ganar un sueldo/propinas, si bien, hay situaciones más obvias que otras, pero son cosas que él decide pasar desapercibidas o ignorarlas, tal fue el caso cuando yo llegué al área de recepción del restaurante, donde la hostess, a simple percepción, ya me había visto de forma despectiva, para evitar un mal momento por la mirada despectiva que me dio la hostess, esperaba a que mi padre me pudiera responder a nombre de quién estaba la mesa y poder pasar "directo" Sin embargo, al momento de acercarme a decirle el nombre de quién estaba la mesa, la hostess me indicó que el área de repartidores era en el estacionamiento, que se especifica en la app porque los repartidores "estorban". Ante ello, sólo pude hacerle mención que no era repartidor, que me estaban esperando y di el nombre de quién estaba la mesa. Obtuve como respuesta un "ah, es que como te vi con el celular y pues no hay muchos clientes como tú" Decidí no decir nada al respecto, sólo me metí y, para hacer mención, nadie me acompañó a la mesa, sólo me dijeron que lo buscara en el restaurante, cuando en situaciones similares con otras personas con distinto fenotipo, se le acompaña a la mesa y reciben otro tipo de trato. Hay más testimonios que me gustaría compartir que he visto desde mi trabajo en la industria, así como repartidor en apps de delivery y como cliente, todas concluyen en arquetipos y prejuicios raciales, en el racismo que México se niega a ver.

69-98

6.9 N9: *Comparece el peticionario ante el Consejo quien realiza la siguiente manifestación: Fui trabajador de Sonora Grill, por lo que pude observar actos discriminatorios por parte del personal de la empresa. En específico, cuando tuve que trabajar en la sucursal de [REDACTED], uno de mis trabajadores que me apoyaba era de nacionalidad [REDACTED], situación que incomodó al chef de la sucursal diciéndole "ningún pinche [REDACTED] mugroso puede trabaja en mi cocina", haciendo con ello, un ambiente hostil de trabajo. Asimismo, observó que, en la sucursal de [REDACTED], se tiene lugares que tienen mejor iluminación y sonido, dichos lugares desde antes de que abrieran el establecimiento se reservaban, dado que era para clientes "especiales" los cuales eran para personas con mayor adquisición económicas, sabía que muchos de ellos eran notarios, en el lugar, en la parte de atrás, hay una barra, donde colocaban a la demás gente. Siempre notó que se realizaba muy malos tratos al personal, denostando al*



personal por su rango e incluso negando material de trabajo. Por último, solicita a este Consejo que su nombre sea reservado, dado que teme represalias por parte de la empresa a su persona, ya que el sigue trabajando en el mismo ramo.

6.10 N10: *Comparece el peticionario ante el Consejo quien realiza la siguiente manifestación: Fui trabajador de Sonora Grill, por lo que pude observar actos discriminatorios por parte del personal de la empresa. En específico, cuando tuve que trabajar en la sucursal de Coapa, uno de mis trabajadores que me apoyaba era de nacionalidad colombiana, situación que incomodó al chef de la sucursal diciéndole “ningún pinche colombiano mugroso puede trabaja en mi cocina”, haciendo con ello, un ambiente hostil de trabajo. Asimismo, observó que, en la sucursal de satélite, se tiene lugares que tienen mejor iluminación y sonido, dichos lugares desde antes de que abrieran el establecimiento se reservaban, dado que era para clientes “especiales” los cuales eran para personas con mayor adquisición económicas, sabía que muchos de ellos eran notarios, en el lugar, en la parte de atrás, hay una barra, donde colocaban a la demás gente. Siempre notó que se realizaba muy malos tratos al personal, denostando al personal por su rango e incluso negando material de trabajo. Por último, solicita a este Consejo que su nombre sea reservado, dado que teme represalias por parte de la empresa a su persona, ya que el sigue trabajando en el mismo ramo.*

70-98

Como se puede observar, los diversos testimonios de personas que laboraron en el Sonora Grill fortalecen la presunción de que en efecto existen prácticas que, con el objeto de brindar una “mejor imagen”, se selecciona a la gente que puede sentarse en los lugares que se pueden ver desde afuera (terrazas y mesas en la entrada) mientras que las personas que no cumplen con esas características son ubicadas en otros espacios.

6.11. Por otra parte, en fecha 14 de febrero de 2023, personal del COPRED acudió a restaurante Sonora Grill ubicado en Paseo de la Reforma Norte 1, Col. Tabacalera, Alcaldía Cuauhtémoc, en la Ciudad de México. Como se podrá observar en las actas que se elaboraron con motivo de dichas actuaciones de nueva cuenta se apreciaron conductas discriminatorias y que muestran un patrón generalizado que, en efecto, puede ser inconsistente o irregular, pero que sin lugar a duda puede presumirse de los diversos establecimientos de Sonora Grill Group.

T11. *El 14 de febrero de 2023, acudí con mi compañera de trabajo de nombre [REDACTED] al restaurante Sonora Grill ubicado en Paseo de la Reforma Norte 1, Col. Tabacalera, Alcaldía Cuauhtémoc, en la Ciudad de México.*



Llegamos aproximadamente a las 15:15 horas, en la entrada, sobre la banquetta, nos atendió una persona del sexo femenino, nos preguntó si teníamos reservación, le contesté que no, a lo que la recepcionista dijo “híjole joven, está todo reservado”, enseguida me hice hacia atrás para poder mirar la terraza que está arriba, la cual da hacia la avenida reforma, constatando que había mesas vacías, lo cual le indiqué a la recepcionista, incluso le dije que recientemente vi entrar a una pareja que bajó de su automóvil e ingresó directamente al restaurante, sin que nadie del personal se le acercara o le preguntara algo, la recepcionista contestó “la pareja ya sabía y tenían reservación, por eso nadie se le acercó”, a lo que pregunté que cómo sabían qué mesa les toca, si las mesas estaban numeradas, la recepcionista respondió “sí, están numeradas, pero si quieres te puedo dar una mesa aquí afuera”, le contesté que tenía que verificar antes que las mesas efectivamente estuviesen numeradas; enseguida la recepcionista entró y nos dijo que esperáramos, llamó a la hostess, quien nos pasó directamente a una mesa ubicada en otra área al fondo del restaurante, donde pudimos comer.

El acceso al restaurante fue complicado, percibo que se toma en cuenta la apariencia de las personas, yo iba con una playera y tengo tatuajes, la terraza tenía mesas disponibles, pude observar que las personas en la terraza en su mayoría eran de piel blanca y de estatus económico alto. También me percaté que las mesas no estaban numeradas, lo cual al retirarnos del restaurante le dije a la recepcionista.

71-98

T 12. El 14 de febrero de 2023, acudí al restaurante Sonora Grill ubicado en Paseo de la Reforma Norte núm. 1, Col. Tabacalera, en la Alcaldía Cuauhtémoc, en compañía de mi compañero de trabajo [REDACTED]

Llegamos aproximadamente alrededor de las 15:00 horas, nos acercamos a la hostess a pedir mesa para dos personas, en ese momento entra una pareja directo al restaurante sin que preguntaran algo ni les dijeran nada. La hostess nos dijo que tenían todo reservado, que nos ofrecía una mesa de las que tenía en la banquetta, mi compañero le cuestionó que había pasado una pareja y no les preguntó nada, la hostess dijo “seguro tiene reservación”, mi compañero extrañado preguntó como sabían qué mesa les toca, a lo que ella dijo “están numeradas todas”, ante su respuesta, mi compañero le solicitó entrar para poder ver las mesas numeradas. En ese momento nos pasa, nos deja al pie de la escalera y al parecer le llamó a otra persona, observé que la hostess se comunicaba vía remota por su micrófono, llega la otra persona, del sexo masculino y subimos con él la escalera llegando a la planta alta, en lo que nos conducía a la mesa, mi compañero y yo nos dimos cuenta que habían varias mesas vacías en el salón principal, donde también se encuentra la terraza, no vimos ningún letrero de “reservado” ni números en las mesas, como nos dijo la hostess, curiosamente la persona que nos conducía no nos ofreció mesa en ese espacio, siguió caminando hasta que nos llevó a una mesa de un lugar que se encuentra al fondo,



donde no teníamos visibilidad hacia el salón principal, ya que ambos espacios están divididos por un vidrio cubierto de plantas; cabe enfatizar que este segundo salón también contaba con varias mesas disponibles.

Cuando terminamos de comer, dejamos la mesa y bajamos, mi compañero [REDACTED] se acerca a la hostess que nos recibió en un inicio en la entrada principal, ella se encontraba por la barra en ese momento, él le comenta que no hay mesas numeradas y además había mesas disponibles; a lo que la hostess con cierto sarcasmo y burla le contesta “si señor, que bueno que si pudo entrar a comer”, en cuanto mi compañero se da la vuelta para retirarse, me percaté que la hostess le hace comentarios a sus compañeros de la barra, sin alcanzar a escuchar lo que les dijo, pero si escuchando sus risas.

Ambos salimos del lugar, en la salida otra hostess nos despide amablemente, comentando que espera hayamos tenido una agradable estancia, lo cual no fue así, por lo que mi compañero Saúl le cuenta lo sucedido, reportando a la hostess que nos recibió al inicio, a lo que yo agregué que, además de todo se estaba burlando de nosotros cuando mi compañero se acercó para decirle que si había mesas y no estaba numeradas. Nos retiramos del restaurante alrededor de las 17:00 horas.

Quiero señalar que el servicio de la comida y la atención del mesero fueron buenos, sin embargo, me queda la duda de si la buena atención fue natural o premeditada a petición de algún hostess u otra persona por la situación previa, la cual se tornó molesta para nosotros.

72-98

Asimismo, los días siguientes a la publicación del testimonio primigenio se publicaron 4 videos en la red TikTok en donde una mujer que decía haber trabajado como hostess narra su experiencia corroborando la práctica, la mujer pudo ser ubicada por este Consejo, ratificó su testimonio ante el personal de este Consejo que cuenta con fe pública, su testimonio refiere lo siguiente:



Sonora Grill está siendo investigado por el gobierno de la Ciudad de México por racismo.

Yo trabajé ahí, y por eso cuando me enteré no lo dudé ni 1 segundo primero qué es lo que pasó en Sonora Grill. Para quienes no sepan, es una cadena de restaurantes que tienen sucursales en diferentes partes del país entre ellos la Ciudad de México, aquí hay varios, pero fue en la sucursal de Polanco que es una de las zonas más frescas, más pipirisanas de la capital donde comenzaron a salir denuncias de clientes que decían que las personas que trabajaban en ese Sonora Grill tenían la indicación de separar a los clientes por su color de piel, las personas morenas de un lado, las personas blancas del otro. Obviamente la indignación no tardó y los memes pues tampoco, y por todo esto la COPRED dijo que ya abrió una carpeta de investigación. Y la pregunta es ¿hay racismo en Sonora grill? pues como ex empleada yo creo que sí, y antes de que venga Sonora Grill a demandarme estoy hablando de mi experiencia, de las indicaciones que me dio una persona, y de lo que viví en una sucursal, que no es la sucursal que está siendo investigada. Yo trabajaba como hostess, que es la persona que te lleva a tu mesa, y desde el día uno, me explicaron que las mesas del balcón estaban reservadas para las personas con la mejor presentación porque son las mesas que se ven desde la calle.

Y por eso yo sentaba ahí a las personas que venían mejor vestidas, vestidas más formal, hasta que un día me llamaron la atención yo senté a una pareja que venía formal, bien arreglada y que me pidió si podían tener buena vista en el balcón y entonces el gerente me dijo que no debía hacer eso porque ellos no cumplían los estándares y entonces me señaló a una pareja y me dijo mira ellos por ejemplo, sí los cumplen, y cuál era la diferencia entre la pareja que yo senté en el balcón y la pareja que el gerente me dijo que sí cumplía los estándares, pues que quienes yo senté eran morenos y quien me dijo el gerente que sí cumplía los estándares que de hecho venían más informales, ellos eran blancos. Con estas denuncias que salieron a la luz, es preocupante pensar que lo que yo viví no era un caso aislado, sino la forma en la que operan varias sucursales y Sonora



grill no se quedó, callado sacaron un comunicado, ¿y aceptaron que tienen errores y que van a cambiar?, no, dijeron que ellos no tienen ninguna práctica racista y además bloquearon los comentarios, falta ver a qué llegará la investigación de la COPRED y cuáles serán las consecuencias.

Yo solo hablé de mi experiencia trabajando en el Sonora Grill y la cosa se descontroló bastante, y después de que se me pasó el shock me di cuenta que eran muchas cosas de las que no hablé, primero quiero hablar de este comentario que se me quedó grabado que decía que, seguramente utilizaron los mismos criterios, criterios racistas para contratarme y la verdad yo creo que es cierto, yo creo que me contrataron por ser blanca y antes de que me digan que estoy alucinando, les voy a explicar cómo llegué a esa empresa y esto de nuevo solamente son mis opiniones y mis experiencias.

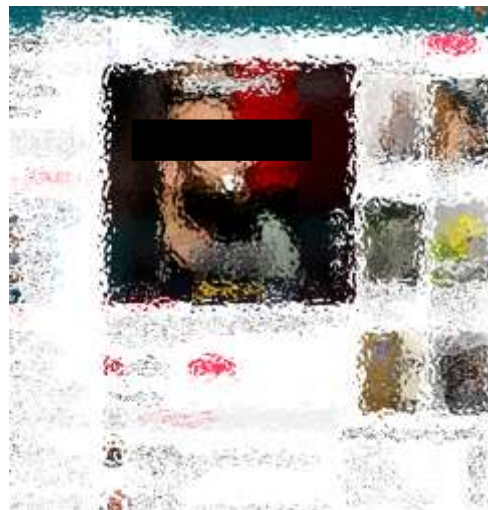
Yo estaba desesperada por conseguir un trabajo, entonces me metí a internet y encontré una vacante para hostess en el Sonora Grill, entonces terminé en recursos humanos para darles mi CV y ahí me di cuenta que yo no estaba capacitada para ese puesto, porque estaban buscando a alguien que tuviera 2 años de experiencia en la industria restaurantera, y yo nunca había trabajado en un restaurante, a pesar de eso, me dijeron que fuera directamente a la sucursal a que me viera el gerente y que entonces decidiera si quería contratarme, fui, me vio el gerente y me dijeron que podía firmar, tiempo después éste mismo señor me dijo que la razón por la que me contrataron fue porque aunque no tuviera experiencia, yo era la persona que mejor cumplía la imagen que estaban buscando, es curioso porque de otra chava que igual era joven, guapa y qué dijo que quería trabajar en recepción como hostess, y a ella no le dieron el puesto, terminó siendo lava losas y la contrataron más o menos al mismo tiempo que yo, ella era morena, no sé si tendrán relación o no, y un requisito es que tuviéramos la prepa terminada y ella igual tenía la prepa terminada como yo, y digo que posiblemente me dieron ese puesto por ser blanca, no sería raro porque finalmente es un fenómeno estudiado en México, cómo afecta tus oportunidades laborales tu color de piel. Otra cosa es que mucha gente me andaba reclamando, diciendo que porqué andaba atacando a una empresa mexicana que le da trabajo a tantos mexicanos, y digo trabajo sí, pero ¿trabajo digno?

Hablando por mí, yo no tenía una jornada de 8 horas, yo tenía una jornada de 10 horas, a veces se extendía y dirán, ay pero te pagaban las horas extras, no, pero una vez al mes habían rifas y una comida, entonces por qué me ando quejando, y a los meseros ni se digan, ellos evidentemente tienen una jornada laboral de más de 8 horas y no es de esta empresa orgullosamente mexicana la que los ayuda a sobrevivir, son los clientes con sus propinas. Para la diputada panista América Rangel que ahora anda defendiendo esta cadena, diciendo que cómo pueden ser racistas si a ella



la trataron muy bien y ella es morena, te voy a explicar por qué ese argumento no tiene sentido, recuerdo algo muy sencillo, eres política y qué crees que no nos dan indicaciones de tratar a los políticos en cierta forma, especialmente teniendo un Sonora Grill al lado de la Cámara de Senadores, por último, este tipo de prácticas claramente no son exclusivas de Sonora Grill, menos en un país tan clasista y tan racista, y tenemos que dejar de verlo como algo que se tiene que soportar.

De igual forma, en la red social TikTok otras dos personas refieren conductas racistas por parte de la directiva de los restaurantes Sonora Grill, entre ellas, un hombre quien decía haber trabajado en el grupo y que gerentes le habían compartido la información que verificaba las denuncias. No se logró contactar a esta persona.



75-98

La verdad es que, si te soy honesto, si es una verdadera cagada en cuanto a recursos humanos. Puta córranle de ahí porque sí llegó a pasar esa sí se las voy a hacer muy honesto. Anécdota que escuché entre gerentes operativos de unidades al de aquí de universidad, por eso te digo no es tanto como ah! pues que es ahí en Prime Masaryk, pero sí escuché que a uno de los gerentes que conocía me dijo güey es que ya me corrieron a uno de mis meseros y yo ¿por qué chingados? Si traías la plantilla corta, porque estaba feo, llegó [REDACTED] vio, no le gustó chingo a su madre así, así ¿cuál fue la excusa? nunca se dio, ósea no hubo aquí en el despido, no pues fue despedido porque además al final de cuentas el contrato que te hacen ahí ya te hacen firmar renuncia, todas las artimañas asquerosas del inicio.

Esa sí me consta, pues el que lo corrieron por eso y la excusa de recursos humanos no cumplía ósea tenía deficiencias, no dio el ancho, pasó su temporada de prueba 3 meses.



Eso tú lo supiste totalmente en plática interna. Plática interna entre los gerentes porque la excusa lo que le dijo [REDACTED] es: me lo corres.

Del uno al 10 ¿qué número le pondrías así del racismo que se maneja ahí? le pondría un buen 8.5. ¿Y a tí cómo te presionaban para tomar esa clase de decisiones? Al final de cuentas yo nunca tomaba en recursos humanos, jamás, nunca, ósea ya me llegaba todo lo filtrado y lo que era aceptado. Para que te lo manden a ti tú nada más mandas tu requisición de personal y chingue a su madre güey.

Además, una tercera persona, una mujer, comentó que ella trabajó también en el grupo y corroboraba lo dicho, cabe señalar que tanto los videos, como la cuenta de TikTok de esta persona fueron bajados de la red, pero este Consejo logró certificar su contenido.

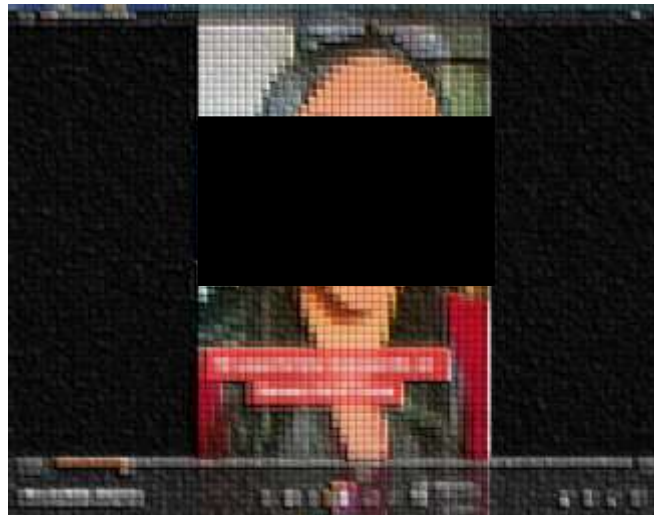
Este hecho refuerza también la necesidad de este Consejo de proteger las identidades de las personas que valientemente ofrecieron su declaración y confirma la imposibilidad de ratificar algunas de ellas.

El testimonio de esta mujer consiste en:

oigan vengo a terminar el storytime que he subido mi experiencia trabajando en Sonora Grill por cierto hubo comentarios que se pasaron un poquito pero no voy a entrar en detalles directo y sin escalas, hay racismo en Sonora grill y como ex empleada les puedo confesar que sí, si lo hay, no había día que nos recalcaran que tuviéramos absoluto cuidado con los perfiles y sí, los perfiles es todo este rollo de separar a la gente, sin dejar atrás también de que si un cliente quería una mesa y no tenía el perfil deseado por el jefe, teníamos que echarles el choro de que o teníamos un evento o estaba reservada o la mesa ya estaba pagada, cosa que no era cierto pero esto era porque no tenían el perfil para poder estar sentados de este lado del restaurante y si esta práctica se lleva a cabo todos los días de lunes a domingo he días festivos sobre todo en eventos como en diciembre que hay este tú sabes, las comidas, este cenas, eventos corporativos también tenemos que fijarnos muy cabrón en eso por qué, porque si llegaba el dueño y había gente que no le gustaba y que estaba en ese lado del restaurante obviamente por radio luego nos boceaba y nos decía quien sentó eso ahí, nos regañaban nos cagaban pero eran órdenes directas y todos absolutamente todos hosters, teníamos que seguirlos y creo que los que llevaban más tiempo pues sabían y cuidaban más ese tipo de perfil, oigan y super rápido les dejo 2 fotitos de cuando yo estoy trabajando ahí esa soy yo obvio, he estamos vestidos así porque en diciembre nos hacen vestir de gala para la cena de Año Nuevo está de acá también soy yo igual en Año Nuevo y vestido de gala y obviamente muchos reconocerán esa entrada es más que obvio estoy trabajando ahí pero por si las dudas aquí estoy yo y aquí está mi gafete y pues ya o sea muchos están diciendo que, que



nuestros 5 minutos de fama que porque sacamos eso ahorita, wey alguien alzo la voz alguien quiso sacar esto y si hay gente como yo que trabajé ahí o que llegó a vivir esto y lo quiere contar wey esta super bien ya estuvo bueno de que esto de ser clasista o sea wey ya wey en serio intenté hacerlo lo más rápido que puedo en serio no puedo hablar más rápido cualquier comentario cualquier duda eh no sé cualquier pregunta que tengan me escribe en los comentarios y les voy contestando



Todas las declaraciones fueron rendidas ante la fe pública del personal de este Consejo, y si bien no es necesario un número mínimo de testimonios para poder dar por ciertos los hechos, es indubitable que la narrativa es consistente entre estos, y junto con el testimonio primigenio y los que le siguieron en Twitter para dar cuenta de la existencia de prácticas racistas generalizadas en los restaurantes de la cadena Sonora Grill y que ubica dichas conductas en distintas sedes que tiene la empresa señalada como responsable.

En ese orden de ideas, no escapa del conocimiento de este Consejo que algunas conductas tienen lugar en otras entidades de la República, pero tampoco se debe perder de vista que se está señalando una omisión por parte de la matriz y la directiva de la empresa para prevenir dichas prácticas y que aún tiempo después de haberse iniciado la investigación de oficio se pudieron identificar estas prácticas, las cuales se ubican en la Ciudad de México.

Apuntalada la presunción a partir del testimonio primigenio, las denuncias en redes y las denuncias ratificadas ante este Consejo, junto con los datos estadísticos y sociológicos arriba analizados, la empresa Sonora Grill Group tenía la posibilidad de refutarla aportando evidencia en contrario, como por ejemplo que en sus establecimientos se han implementado medidas para prevenir y eliminar la discriminación a sus clientes y comensales, principalmente la racista, sin embargo no existe evidencia



alguna en este sentido.⁶⁴ Por lo tanto, no se destruyó la hipótesis de que en efecto en los distintos restaurantes de la cadena se llevan a cabo prácticas discriminatorias generalizadas y que no han sido impedidas por la directiva del grupo pues se presentan en diversos espacios pero con patrones de conducta similares, por lo que inclusive podría presumirse que se promueven por parte de la directiva del grupo o de cada establecimiento.

Estos dichos son corroborados por los clientes, quienes reiteran tanto en redes como en los testimonios que hicieron llegar a este Consejo, que existe una percepción de “injusticia” por el trato desigual en el servicio (ver el cuadro en el apartado IV. VII). Esta percepción no debe de calificarse como algo banal y sin sustento, por el contrario, el hecho de que el tuit original haya tenido mas de 11000 calificaciones aprobatorias (*Me gusta o likes*) es una muestra de que una enorme cantidad de personas se sintieron identificadas con la publicación y como se puede observar en el hilo del tweet original, muchas personas señalaron que a partir de la lectura del hilo se dieron cuenta que ellas también habían sido víctimas de ese trato.

- La estrategia de Sonora Grill Group para refutar la presunción

El mismo día en que se publicó el testimonio primigenio (1° de agosto de 2022), en la cuenta de Tuitter de Sonora Grill se publicó un posicionamiento en donde se negaban los hechos. Cabe señalar que, a pesar de que la reacción de la gente fue masiva, no hubo por su parte siquiera un compromiso por atender o averiguar respecto de los hechos, por el contrario, la negativa muestra una posición de negación de que hechos de esta naturaleza pueden generarse.



⁶⁴ Discriminación, piezas para armar; Suprema Corte de Justicia de la Nación; Ana María Ibarra Olguín; México 2021



En fecha 11 de agosto se sostuvo una audiencia de conciliación en la cual se estableció el compromiso de que Sonora Grill Group emitiera una disculpa pública a partir de la cual, misma que debía de contar con el visto bueno del Consejo⁶⁵ si se redactaba a satisfacción de este Consejo, se pudiera concluir el asunto por la vía de la conciliación.



Gobierno de la Ciudad de México

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



EXPEDIENTE: COPRED/CAyE/Q-083-2022
AUDIENCIA DE CONCILIACIÓN

Persona señalada como presunta responsable de los actos de discriminación:
SONORA GRILL GROUP Y/O SONORA PRIME MASARYK

Siendo las 11:00 horas del día once de agosto de dos mil veintidós, día y hora señalados para que se celebre la audiencia de conciliación en este Consejo en el expediente de queja iniciado de oficio al rebro indicado, se encuentra presente **Fernando Díaz Muñoz**, quien se identifica con pasaporte N00815137 expedido por la Secretaría de Relaciones Exteriores, comparece en representación de SONORA PRIME MASARYK y en su carácter de apoderado de la moral "**OPERADORA DE ALIMENTOS DURANGO**", S.A.P.I. DE C.V., acredita su personalidad mediante Instrumento notarial número 99,534 otorgado ante el titular de la notaría pública número 227 de la Ciudad de México. Por parte del Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México (en adelante el COPRED), el **Lic. Alfonso García Castillo**, Coordinador de Atención y Educación.

Una vez aclarado que "**OPERADORA DE ALIMENTOS DURANGO**", S.A.P.I. DE C.V. acude por motivo de que tanto la operación de SONORA PRIME MASARYK como la administración del local donde se ubica se encuentran a su cargo, se da inicio a la presente audiencia con fundamento en los artículos 73, 73 bis y 75 de la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México y 87, 88 y 92 del Estatuto Orgánico del COPRED, explicando los términos en que esta se desarrollará, así como un resumen de la queja.


En uso de la voz el apoderado legal Fernando Díaz Muñoz manifiesta la disposición de su representada de llegar a acuerdos.

Derivado del diálogo entre las partes, y de conformidad con los artículos 77 de la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México, las partes acuerdan:

PRIMERO.- Se acuerda la capacitación de su personal, para lo cual desarrollará en conjunto con el COPRED un programa de capacitación en materia de derecho a la igualdad y no discriminación.

SEGUNDO.- **OPERADORA DE ALIMENTOS DURANGO**", S.A.P.I. DE C.V. acuerda implementar, y en su caso, adecuar su normatividad interna con el objeto de fortalecer sus capacidades para prevenir y sancionar posibles conductas discriminatorias. Para ello compartirá al COPRED los distintos instrumentos que han generado para atender el tema.

General Prim No. 10, Col. Centro
Alcaldía Cuauhtémoc, C.P. 06010
www.copred.cdmx.gob.mx


COPRED

CIUDAD INNOVADORA
Y DE DERECHOS

⁶⁵ Al respecto este Consejo considera como parámetro los estándares contenidos tanto en la Ley General de Víctimas como en los estándares regionales generados en el Sistema Interamericano de Derechos Humanos.





Con fecha 12 de agosto del 2022 se presentó en oficialía de partes una propuesta de disculpa pública, la cual se planteó en los siguientes términos:

COPRED y Grupo Sonora Grill acuerdan acciones para prevenir y erradicar la discriminación

En atención a los señalamientos sobre presuntos actos de discriminación en el restaurante Sonora Prime Masaryk, el Consejo para Prevenir y Erradicar la Discriminación de la CDMX (Coped) > Grupo Sonora Grill, tras una Audiencia de Conciliación realizada de acuerdo con los procedimientos que regulan el funcionamiento del Consejo, acordaron impulsar medidas y mejores prácticas para prevenir y erradicar la discriminación.





En el marco de este proceso, Grupo Sonora Grill anuncia su compromiso público para mejorar los procedimientos internos para prevenir conductas discriminatorias, así como promover la adopción de las mejores prácticas en el tema a través de las siguientes acciones:

- *Capacitación constante del personal en las mejores prácticas, en todos los restaurantes.*
- *Revisión de protocolos y políticas internas para homologar con los estándares del Copred*
- *Fortalecimiento de canales de comunicación y denuncia, a fin de que todas las personas cuenten con las herramientas necesarias para atender alguna situación específica*

Asimismo, coincidieron en la importancia de impulsar políticas públicas que promuevan el respeto garanticen que vivamos en una sociedad más incluyente y respetuosa

Dicha disculpa no fue aceptada por este Consejo pues adolece la falta de disposición a reconocer que pudo haber existido una conducta que motiva no solo el primer tuit, sino el cúmulo de material que derivó de este primero.

El día 19 de octubre de 2022, se sostuvo una segunda reunión de conciliación en el COPRED en la que se presentaron el Director Comercial del Sonora Grill Group, Santiago Munsuri y a Anabelle Núñez, Directora de Comercial y de Relaciones Públicas de la empresa, en la cual se volvió a acordar que Sonora Grill Group emitiría un reconocimiento de responsabilidad y a partir de este, si satisfacía los estándares internacionales de reparación, podría dar lugar a la firma del convenio de conciliación que diera por concluido el procedimiento, pues el reconocimiento de responsabilidad era un pendiente, así como el cumplimiento de los otros puntos acordados en el que este Consejo planteaba las siguientes medidas para que la empresa impulsara desde la perspectiva de responsabilidad y reparación para la no repetición:

- Reconocimiento público de la responsabilidad
- Reinstalación de la placa con énfasis en el compromiso de servicio igualitario
- Diagnóstico interno de los sesgos en la atención de primera línea /conocimiento y mejor comprensión del tema / programa de formación / revisión de plantilla más heterogénea
- Capacitación inicial de todo el personal, con énfasis en el personal tomador de decisiones (gerentes) y de primer contacto (hostess, jefes de experiencia). Se proponen 6 cursos en línea “En Línea con la Igualdad” + curso presencial específico
- Revisión normativa interna e implementación de protocolo de servicio igualitario para la estandarización del servicio a toda la clientela



- Implementación de un sistema interno de monitoreo, prevención y atención a la discriminación en el servicio y a personal (protocolo, línea de atención, unidad de atención, seguimiento por vía encuestas periódicas de servicio e internas)
- Atención conciliatoria e inmediata a las quejas denunciadas en COPRED
- Campaña permanente en redes e *in situ* contra la discriminación (particularmente el racismo) (líderes en la promoción de la igualdad)
- Donación a OSC dedicada al combate del racismo

Ante la falta de respuesta en las semanas posteriores por parte de los representantes de Sonora Grill Group, se enviaron algunos ejemplos de disculpas públicas que empresas denunciadas ante este Consejo habían publicado como apoyo en su redacción. A pesar de ello, y de que se habían comprometido ellos a enviar al Consejo una propuesta de disculpa pública, el día 30 de noviembre se envió una propuesta redactada por COPRED con el siguiente contenido:

A la Opinión Pública

Con relación al expediente de queja por actos de discriminación cometidos por el Restaurante Sonora Prime.

Por medio del presente ofrece las más amplias disculpas a toda aquella persona que en algún momento se haya visto afectada por nuestras acciones y la forma en la que hemos ofrecido nuestros servicios. Las prácticas denunciadas y señaladas por el Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México constituyen actos de racismo prohibidos por la Ley Para Prevenir y Eliminar la Discriminación de esta Ciudad, y son contrarios a los principios que rigen cualquier Estado Democrático.

Con base en ello, hemos determinado acatar las recomendaciones del COPRED e implementar las siguientes acciones con el objeto de que este tipo de prácticas discriminatorias no vuelvan a repetirse:

El grupo en colaboración con el COPRED, generará un programa amplio de capacitación para su personal.

Se hará una revisión de toda la normatividad interna para generar mecanismos que impidan la comisión de actos de discriminación y violencia en los restaurantes del grupo y establecer rutas de atención y sanciones en los casos que pudieran ocurrir.

Como parte de las acciones de resarcimiento del daño, aunado a la presente disculpa, se generarán por nuestra parte acciones en contra del racismo y la discriminación.



Esta disculpa no exime al establecimiento mercantil de las sanciones que sean aplicables en otras materias.

Los representantes del restaurante quedaron en revisarla para continuar con el proceso de la publicación de disculpa pública y firma de convenio de conciliación. Se contactó durante las semanas siguientes a los representantes del restaurante para continuar el proceso, pero no se obtuvo respuesta.

Después de diversos contactos con la empresa señalada, en fecha 23 de diciembre se recibió otra propuesta de comunicado de reconocimiento en los siguientes términos:

En Sonora Grill Group, escuchamos y nos ocupamos de las inquietudes y comentarios de autoridades competentes y de una sociedad participativa y exigente por la construcción de espacios inclusivos y respetuosos con el entorno. A lo largo del segundo semestre de 2022 pusimos particular énfasis en resaltar nuestros principios de respeto, pluralidad y calidad humana y en fortalecer los programas de capacitación a TODO el personal (incluyendo directivos y socios) y atendiendo, valiosas observaciones de los especialistas del Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México (COPRED). Nuestro objetivo ha sido siempre hacer sentir a todos como en casa. Por más de 18 años, hemos trabajado en ofrecer experiencias integrales, no solo desde nuestra pasión que es el servicio en nuestros restaurantes, sino contribuyendo en diferentes circunstancias complicadas que ha enfrentado nuestro país como el temblor, la pandemia, a través de esfuerzos con fundaciones, construyendo bases importantes para ser un espacio de convivencia agradable y de orgullo para todos, sin dejar de estar abiertos a recomendaciones o sugerencias que siempre consideramos. Somos los primeros en lamentar si por alguna razón se han cometido errores involuntarios o malentendidos en el pasado que no van acorde con nuestros ideales, por tal razón, desde el minuto uno reforzamos y trabajamos como equipo para concientizar, promover y cuidar un ambiente de respeto a todos y de cero tolerancia a la discriminación. Queremos, debemos y nos comprometemos a ser una referencia positiva en nuestra industria y con nuestro equipo, es por ello que continuaremos trabajando para ello este 2023 con una permanente actualización de cara al futuro. SGG

Del análisis de las propuestas de disculpa presentadas por Sonora Grill, así como de la falta de interés respecto del expediente iniciado en su contra, se puede observar que en ningún caso existe la disposición de reconocer si quiera la posibilidad de que se hubieran presentado conductas discriminatorias en sus negociaciones, por el contrario, a pesar de que la opinión pública señaló el tipo de conductas de las que fueron víctimas, la empresa se reduce a llamarlas “*inquietudes de la autoridad, errores involuntarios o malentendidos*”.



Ello, aunado a la falta de interés de conciliar con este Consejo demuestran que Sonora Grill Group no tenía intención de reconocer y reparar el daño y comprometerse a establecer medidas de no repetición. Este Consejo funda su actuar en herramientas de justicia transformadora, por esta razón no es un ente sancionador ya que se busca que, por medio del reconocimiento de la responsabilidad de haber cometido actos discriminatorios, por acción u omisión, las señaladas se comprometan a reparar el daño individual y social, además de comprometerse a no volver a repetir dichas conductas a través del diseño e implementación de medidas de prevención y no repetición.

Para este Consejo era relevante llegar a un acuerdo de conciliación con Sonora Grill Group, toda vez que busca erradicar las prácticas racistas y discriminatorias existentes en establecimientos mercantiles en esta Ciudad de México a través de la implementación de medidas pertinentes.

La negación a reconocer un acto es contraria a los principios generales de una reparación integral del daño, pues el reconocimiento de responsabilidad implica el asumirse como responsable de los hechos victimizantes y cuál ha sido el daño que ocasionaron. El reconocimiento de responsabilidad es una medida de satisfacción, entendiendo ellas como medidas de carácter público o simbólico que tienen la finalidad de reconocer la dignidad de la víctima⁶⁶.

Al no asumir la responsabilidad y negar tajantemente los hechos sin investigar en las más de 10 sucursales que se ubican en la Ciudad de México, así como plantear que todo fue un *error involuntario* da muestra de que Sonora Grill Group nunca asumió el compromiso de combatir conductas que implicara que cientos de personas señalaran sus establecimientos.

Asimismo, llama la atención a este Consejo la insistencia en tratar de acceder a la información privada de quien brinda testimonios para, lo que en palabras de la empresa era “iniciar los acercamientos correspondientes y, mediante algún mecanismo de autocomposición o conciliatorio poder atender las pretensiones, así solucionar el asunto en cuestión”⁶⁷ como lo plantea la representación legal de Operadora de Alimentos Durango S.A.P.I. de C.V. Ello es en principio, más que una vía de conciliación (para lo cual este Consejo sirve como mediador) una medida que pretende ocultar los hechos que este Consejo ha podido acreditar. Por otro lado, esta acción desconoce que se trata de una queja de oficio en la que este Consejo ha determinado con base en un cúmulo de evidencia que acredita que en efecto hay prácticas racistas generalizadas en las negociaciones de la unidad económica, y que en varias de las declaraciones se hace referencia directa al dueño de dicha negociación como el principal impulsor de las mismas.

⁶⁶ Comisión Ejecutiva de Atención a Víctimas Modelo de integral de Atención a Víctimas; México Distrito Federal 2015.

⁶⁷ Escrito de fecha 15 de marzo presentado en el COPRED por parte de Operadora de Alimentos



Debido a la falta de interés por cumplir con las disposiciones señaladas por el COPRED para lograr una conciliación, el día 23 de diciembre se determinó dar cierre a la etapa conciliatoria y dar por iniciada la etapa de investigación. Ese mismo día por la noche, en vía económica, se envió la segunda propuesta de reconocimiento de responsabilidad la cual era claramente insuficiente para este Consejo. Por lo que, posterior a los días inhábiles por suspensión del procedimiento administrativo, se dio a la tarea de concluir la investigación del presente expediente de queja.

En fecha 15 de marzo de 2023 Operadora de Alimentos Durango, S.A.P.I de C.V. presentó un escrito en el que se hace una narración cronológica de las diversas promociones presentadas al Consejo hasta el día 9 de septiembre de 2022. Refieren además haber llevado acciones por “iniciativa propia”, como:

- 1.- Cursos al personal gerencial de la empresa, acreditando ello con constancias de los cursos impartidos al personal gerencial y de recursos humanos **“El ABC de la igualdad y la no discriminación”** impartido por el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED), así como **“La discriminación en el trabajo; causas, manifestaciones y estrategias para combatirlo”** impartido por el Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México (COPRED).
- 2.- Reforzamiento de su Protocolo Interno denominado la “Línea Azul” con el objetivo de Prevenir y Disuadir faltas a la integridad y conductas inadecuadas que puedan afectar a los colaboradores; ello con la finalidad de atender, resolver, implementar, y dar seguimiento a las quejas y denuncias recibidas por colaboradores y/o proveedores.
- 3.- Pláticas en Centros de Trabajo, mediante los cuales se ha reforzado la visita a los centros de trabajo para capacitar, reforzar y dar a conocer los manuales y protocolos con los que cuenta el grupo para prevenir la discriminación, fomentar la equidad y el respeto, y con ello evitar cualquier tipo de acoso, violencia o discriminación, y así asegurar un entorno organizacional favorable, entre los documentos agregados se encuentran el *Protocolo para prevenir, atender y erradicar la violencia laboral en centros de trabajo*, *Código de ética*, *Manual para la prevención del acoso y hostigamiento laboral*, de los cuales se reforzó su contenido y en el caso del último se establece el compromiso del grupo para evitar cualquier tipo de acoso, violencia u hostigamiento. Con la manifestación de que dichos manuales y protocolos se encuentran exhibidos en todas las unidades, y de lo cual también agrega imágenes para fines ilustrativos.

Con lo exhibido y manifestado la empresa pretende comprobar que ha realizado las acciones a las que se comprometió con este Consejo, cumpliendo con lo establecido, solicitando le sea comunicado que acciones o elementos que requiere este Consejo para continuar con la etapa de conciliación en el expediente y llegar a la celebración del convenio respectivo.



Como se puede observar, Sonora Grill Group, mediante el escrito de fecha 15 de marzo de 2023, hace llegar una serie de elementos que a su consideración prueban su disposición y presuntas pruebas de acciones que por iniciativa propia ha tomado, sin embargo, dicho escrito deja en manifiesto que no existe disposición para el reconocimiento de responsabilidad indispensable para dar pie a una conclusión del expediente por conciliación. Por el contrario, el grupo desde sus primeras promociones insistió en conocer la información personal de las personas que rindieron declaraciones ante este Consejo, para *“tomar las acciones conducentes para la reparación de los posibles daños y el esclarecimiento de los hechos (sin que ello implique reconocimiento alguno de sobre la existencia de los mismos”* (sic); por otra parte, si bien las acciones debían de llevarse a cabo de común acuerdo entre las partes, desde el mismo mes de septiembre la empresa realizó capacitaciones sin consultar a este Consejo qué contenidos eran requeridos para cumplir con las medidas propuestas, y al hacer entrega de las constancias no solamente presentaron resultados altamente cuestionables y que ponen en evidencia al menos faltas de control injustificables; sino que además eligieron una temática que no obedece a las razones de la apertura del presente expediente. Todo ello obliga a este Consejo a emitir el presente pronunciamiento.

En efecto, como ya se ha mencionado, Sonora Grill Group a pesar de diversos intentos por parte de este Consejo nunca ha mostrado disposición para hacer un reconocimiento de responsabilidad, por el contrario, sus textos hacen referencia a inquietudes, errores involuntarios o malentendidos, lo cual implica no asumir ninguna responsabilidad por las prácticas, que como se ha acreditado, existen.

86-98

Además muestra diversos documentos que en nada tienen que ver con la denuncia aquí referida, se trata de protocolos contra violencia laboral, o prevención del acoso y hostigamiento sexual y hace referencia a la “línea azul” que es una herramienta interna de denuncia. Menciona además que la Secretaría del Trabajo no encontró irregularidades en sus prácticas, sin embargo, debe señalarse que la presente investigación no versa sobre la posible violación a derechos laborales en contra de empleados del grupo empresarial, sino que está dirigida a averiguar si existen prácticas discriminatorias en contra de clientes y comensales, sin que se haya exhibido la más mínima prueba de investigación o atención respecto de los hechos denunciados. Y que tanto los instrumentos que exhibe, como su mención a la Secretaría del Trabajo tienen que ver con cuestiones de trabajo internas, más no tienen relación con el combate a conductas discriminatorias por parte de su personal a clientes.

Por último, y de manera muy destacada debe señalarse que este Consejo se encuentra sorprendido respecto a la información que se hizo llegar respecto a la capacitación que recibió el personal de Sonora Grill Group en la plataforma “En Línea con la Igualdad” de este Consejo, pues como parte del procedimiento interno en el COPRED, la información presentada el pasado 15 de marzo y relacionada



con las capacitaciones tomadas por el personal de la empresa fue corroborada por la Subdirección de Educación de este Consejo arrojando resultados vergonzosos, pues si bien exhiben 52 constancias de participación se pudieron acreditar las siguientes conductas:

- De 52 constancias presentadas, 27 de ellas no acreditaron el curso.
- De esas 27 personas que presentaron constancia, 5 ni siquiera se registraron al curso, por lo que la constancia no fue emitida por este Consejo.
- Si bien existen 27 constancias emitidas por el Consejo a favor de personas que no acreditaron el curso, a partir de la revisión efectuada se pudo identificar el error en el programa o ventana en los candados de las evaluaciones. Para poder obtener dicha constancia sin haber concluido satisfactoriamente las evaluaciones, es necesario entrar a la evaluación, pero no iniciarla, de esa forma se desbloquea la siguiente evaluación y el programa no pone en consideración es actividad para valorar y el 0 (cero) que corresponde a una evaluación no realizada.
- A partir de la identificación de esta falla se puede también aseverar que las 27 personas que tienen la constancia sin haber acreditado satisfactoriamente el curso, en algún momento terminaron el curso sabiendo que no habían hecho las evaluaciones pues tuvieron que entrar a la evaluación y NO INICIARLA. Esto implica que las personas fueron conscientes que no realizaron la prueba ni tuvieron una calificación mínima de 8 a pesar de que la página de capacitación del Consejo establece claramente lo siguiente:

87-98

✚ Una vez concluido el curso, si obtuviste un promedio final mínimo de 8, podrás descargar tus constancia en el siguiente enlace.

✚ Tu constancia

Restringido No disponible hasta que:

- La actividad **Encuesta Final** esté marcada como realizada
- Consiga la puntuación requerida en **Total del curso**

13. Al finalizar la última unidad del curso, encontrarás información sobre la **constancia de participación.**

Evaluación DID_4

Restringido No disponible hasta que:

- La actividad **Actividad DID_7** esté marcada como realizada
- Su Curso al que se inscribe es Derecho a la igualdad o la diferencia?

Una vez concluido el curso, si obtuviste un promedio final mínimo de 8, podrás descargar tus constancia en el siguiente enlace.

Tu constancia

Restringido No disponible hasta que:

- Consiga la puntuación requerida en **Total del curso**
- La actividad **Evaluación DID_4** esté marcada como realizada



Como ya se mencionó, este Consejo se hace cargo de la falla en el sistema que permitió la emisión de constancias a personas que no cumplieron los requisitos, pero es un hecho que **para efectos de la presente investigación no se puede considerar en forma alguna como válida una capacitación en la que constan calificaciones tan bajas como 1.04; 1.25; 2.03; 2.50 o 3.03 en una evaluación donde la calificación aprobatoria es 8 y la máxima 10.**

Como se puede observar, la empresa no ha desvirtuado en forma alguna los señalamientos en su contra, por el contrario, a pesar de haber recibido en versión pública copias de las declaraciones en su contra, desde el 25 de agosto de 2022, se ha limitado a presentar los documentos que se analizaron en los párrafos anteriores y a solicitar la información privada de las personas que narraron los hechos a este Consejo, a pesar de que obran acuerdos en los que se le hace del conocimiento el resguardo de dicha información.

Lo anterior no logra en manera alguna desvirtuar la presunción de la discriminación construida por este Consejo a partir del testimonio primigenio, las denuncias en redes sociales y los testimonios ratificados, toda vez que se orienta a manifestar que en el grupo empresarial existen medidas implementadas para prevenir las prácticas de acoso y hostigamiento sexual hacia las personas allí empleadas, cuestión que no es la *litis* de esta queja. En efecto, tanto la Línea Azul, como los protocolos y manuales presentados son medidas orientadas a atender las quejas internas de las personas empleadas por Sonora Grill Group. La queja aquí analizada versa sobre la segregación y discriminación racista generalizada hacia la clientela de los establecimientos de este grupo, por lo que la presunción se confirma al ser una presunción relativa y no existir prueba en contrario.

- Derechos Conculcados

Como puede observarse, de las diversas pruebas que obran en el expediente existen elementos suficientes para establecer que las prácticas generalizadas recurrentes por parte de Sonora Grill en sus establecimientos son discriminatorias y atentan contra la dignidad humana y tal y como ha quedado explicado líneas arriba, la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha determinado que los derechos humanos tienen efectos horizontales o entre terceros, lo que significa que estos deben ser parámetros de interpretación de las normas aún en los ámbitos particulares. “Los derechos fundamentales previstos en la Constitución gozan de una doble cualidad, ya que si por un lado se configuran como derechos públicos subjetivos (función subjetiva), por el otro se traducen en elementos objetivos que informan o permean todo el ordenamiento jurídico, incluyendo aquellas que se originan entre particulares (función objetiva) los derechos fundamentales ocupan una posición central e indiscutible como contenido mínimo de todas de las relaciones jurídicas que se suceden en el ordenamiento.”



En este sentido, para la Corte, ciertos derechos fundamentales, dependiendo de su estructura y contenido, constituyen un límite no sólo para las autoridades, sino también para otros particulares, tal y como sucede con el derecho a la igualdad y no discriminación cuya violación u obstaculización impacta de manera directa al derecho a la dignidad. En este caso, la obligación de no discriminar no puede ser justificada con aparentes prácticas comerciales que busquen generar ganancias a partir de una imagen “impuesta” a costa de negar derechos a las personas usuarias, pues tanto las instituciones públicas como privadas, entre ellas todo tipo de organización, tienen la obligación de respetar tales derechos, sea en los actos que realizan sus autoridades o en la normativa que las rige; de ello se sigue que, en el caso particular de SONORA GRILL GROUP, la práctica reiterada de las conductas denunciadas y la anuencia por parte de su directiva, nos lleva a la vulneración de derechos, libertades y particularmente a la afectación a la dignidad como fundamento de estos.

Con relación a la dignidad humana, la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha emitido un criterio jurisprudencial en el sentido de 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.

Se confirma que la práctica generalizada de segregación y discriminación racista, Sonora Grill Group atenta contra el derecho a la dignidad de las personas pues les da un trato como *medio para un fin*, es decir, como un medio para posicionar una marca y sus servicios sustentada en una narrativa racista en donde se vende un servicio para personas con determinada apariencia y estatus social, con una gran carga degradante que ello conlleva (ver el capítulo IV sobre racismo, en específico el apartado IV.III relacionado con la blanquitud y el IV.IV sobre racismo y clasismo, y belleza).



Derivado de lo anterior, este Consejo cuenta con suficiente evidencia para apuntalar los diversos niveles de denuncia y testimonio en cuanto a la existencia de prácticas discriminatorias y si bien no se corroboró la práctica descrita relacionada con los espacios que presuntamente son denominados Gandhi y Musset, lo cierto es que el cúmulo de evidencia reunida permite ir más allá de la presunción legal relativa de que los hechos denunciados son ciertos, sino que resulta razonable corroborarlos por la cantidad de tuits que lo respaldan, así como las declaraciones y narrativas que se recibieron por parte de comensales y extrabajadores del grupo restaurantero.

Aunado a ello, las diligencias realizadas por el personal de este Consejo permiten aseverar que nos encontramos ante una práctica constante y que, si bien no se puede probar fehacientemente una instrucción directa por parte de las personas dueñas de la empresa, sí se puede presumir. Y ante la reiterada negativa a admitir que existe un problema que debe ser atendido, nos lleva a emitir la presente resolución, máxime cuando en el escrito de fecha 15 de marzo de 2023 refiere su insistencia en obtener la información de las personas que ratificaron su dicho ante este Consejo para “tomar las acciones consecuentes para la reparación de los posibles daños y esclarecimientos de los hechos”, cuando constan las solicitudes de las mismas personas de mantenerse anónimas por el TEMOR a las represalias derecho que les asiste en términos del artículo 63 de la LPEDCM, disposición que de manera paralela genera la obligación del COPRED de tomar las medidas correspondientes para garantizarlo.

90-98

Debe resaltarse que desde un principio hubo la voluntad de llegar a un convenio de conciliación entre el COPRED y la empresa señalada en términos de la LPEDCM, respecto a las medidas de no repetición como la capacitación de su personal y el fortalecimiento de medidas internas, sin embargo, su concretización dependía de la satisfacción del contenido de la disculpa pública, cuestión que nunca sucedió. Por ello, la empresa no puede asumir que *estaba cumpliendo con las medidas* al presentar ante este Consejo, 5 meses después de la última reunión de conciliación (19 de octubre pasado), el “Material” que supuestamente acredita su voluntad de acogerse a las medidas planteadas en los acuerdos previos a la conciliación.

A quien correspondía presentar prueba pertinente de que los hechos no eran ciertos, era al grupo señalado de la discriminación y segregación racial, sin embargo esto no sucedió así, por tanto, de acuerdo con las reglas de la valoración probatoria, la presunción legal relativa no quedó desvirtuada por prueba en contrario y produce los efectos jurídicos establecidos: que este Consejo constate que existieron prácticas de discriminación y segregación racial generalizadas en los restaurantes del Sonora Grill Group, que atentan contra la dignidad de las personas al utilizarlas como un medio para posicionar una marca, basándose en narrativas racistas.



Lo anterior se acredita el supuesto previsto en los artículos 5, párrafo primero, y 6, fracción XXXIX, de la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México, cuyo contenido se cita nuevamente de manera textual:

*Artículo 5.- Se prohíbe toda forma de discriminación formal o de facto, entendiendo por ésta a **aquella conducta injustificada que tenga por objeto o resultado la negación, exclusión, distinción, menoscabo, impedimento o restricción de los derechos de las personas**, grupos y/o comunidades, **motivada por su origen étnico**, nacional, lengua, género, identidad de género, expresión de rol de género, preferencia sexual u orientación sexual, características sexuales, edad, discapacidades, condición jurídica, social o económica, **apariencia física, tono de piel**, condición de salud mental o física, incluyendo infectocontagiosa, psíquica o cualquier otra, características genéticas, embarazo, religión, condición migratoria, de refugio, repatriación, apátrida o desplazamiento interno, solicitantes de asilo, otras personas sujetas de protección internacional y en otro contexto de movilidad humana; opiniones, identidad o afiliación política, estado civil, trabajo ejercido, por tener tatuajes, perforaciones corporales u otra alteración física, por consumir sustancias psicoactivas o cualquier otra que atente contra la dignidad humana, libre desarrollo de la personalidad o **tenga por objeto anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de uno o más derechos.***

(...)

(Énfasis añadido).

Artículo 6.- Se consideran como conductas discriminatorias aquéllas en las que se establezca una diferencia comparable que no esté justificada en términos de un nexo racional entre la medida, y una finalidad constitucionalmente permitida. Además, aquellas prácticas que, fundamentadas en una categoría de las mencionadas en el artículo 5 de esta Ley, no cumplan con la persecución de una finalidad constitucionalmente imperiosa a través de una medida que sea adecuada para ello y que sea lo menos restrictivas para dichos efectos.

Entre éstas, se consideran como conductas discriminatorias:

(...)

XXXIX. En general, cualquier otra restricción o conducta discriminatoria en los términos de esta Ley y otras reconocidas en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en los tratados y otros instrumentos internacionales celebrados por el Estado mexicano, en la Ley Constitucional de Derechos Humanos y sus Garantías de la Ciudad de México y en la Constitución Política de la Ciudad de México.



En los hechos, Sonora Grill Group realizó prácticas generalizadas de segregación y discriminación racial en los tres niveles del cuadro propuesto en el apartado IV.VII de esta opinión pues de las declaraciones y tuits analizados se desprende que hubo discriminación tanto en el acceso, como en la movilidad y en el trato.

Tipo de práctica basada en prejuicios*	Binario	Intangible
Acceso	<ul style="list-style-type: none"> No se da el servicio 	No aplica.
Movilidad	<ul style="list-style-type: none"> El servicio se condiciona a algún requisito irrazonable o violatorio de la Ley del Consumidor Se causa algún daño o desventaja al proveer del servicio 	<ul style="list-style-type: none"> Se da un servicio desigual injustificadamente Se impide u obstaculiza el acceso a determinados servicios o complementos. Se proporcionan servicios o bienes de menor calidad.
Trato	<ul style="list-style-type: none"> Trato directamente ofensivo, violento o discriminatorio 	<ul style="list-style-type: none"> Se da un trato diferenciado en cuanto a la calidad, amabilidad, servicios extras, prestaciones o beneficios.

92-98

- Test de escrutinio estricto

De acuerdo con los criterios de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, cuando se está frente a una norma, criterio o política que prima facie es discriminatoria y, además, está basada en alguna de las categorías sospechosas de la cláusula de no discriminación del artículo 1º constitucional, se debe correr un test de escrutinio estricto para determinar si la conducta, en su caso, estuvo justificada.

En el caso que nos ocupa, la empresa señalada de la discriminación, negó en todo momento cualquier conducta discriminatoria, ello implica que no existe un nivel de análisis sobre lo que se puede



considerar razonable y no existe prueba alguna que en su caso, justificara el trato diferenciado en el acceso, como en la movilidad y en el trato en sus unidades de negocio (restaurantes).

Este Consejo no encuentra ninguna finalidad asociada a la necesidad de un restaurante para dar un trato diferenciado basado en marcadores racistas en el acceso, movilidad y trato, de manera que corroborada la existencia de la medida y considerando que Sonora Grill Group no presentó argumentos tendientes tampoco a justificar la necesidad de la medida para alcanzar algún fin constitucional, este Consejo concluye que la medida es discriminatoria porque no está siquiera asociada a un fin válido constitucionalmente (u obligado constitucionalmente) y por lo tanto atenta contra la dignidad humana de los comensales

VI. REPARACIÓN DEL DAÑO

Este Consejo no es un organismo sancionador, la naturaleza del procedimiento de la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México es restaurativa, sin embargo, tiene la facultad de señalar las medidas que consideraría pertinentes para que se reparara el daño generado por las acciones que se investigan. Como se ha señalado a lo largo de este documento, no existe una víctima individualizada que se pueda identificar como sujeta de la reparación, por el contrario sí identifica un comportamiento que puede afectar a muchas personas no sólo las que tuvieron el valor cívico de denunciar ante este Consejo, es por ello que resulta tan importante señalar que el presente pronunciamiento se genera ante la falta de disposición de Sonora Grill Group de reconocer la responsabilidad en los hechos señalados, pues debe de existir una congruencia entre la posibilidad que el Estado genere espacios para que las víctimas denuncien, y que dicha denuncia tenga una consecuencia.

Que en el caso en concreto se trata de medidas de satisfacción de alcance que, en el caso de reconocimiento, tiene la intención de restablecer la dignidad, así como reformular el mensaje social que busque un cambio cultural de respeto y eliminación de los prejuicios racistas que refuerzan la discriminación y violencia en contra de las personas racializadas negativamente. Asimismo, busca que exista el compromiso de la responsable para evitar conductas de ese tipo y, en su caso, sancionarlas mediante los instrumentos que genere al respecto como medida de no repetición, así como garantías de no repetición para que, a través de acciones concretas de carácter positivo, se impida que vuelvan a ocurrir los hechos.

En el caso de las medidas de no repetición toma particular relevancia también el papel de autoridades que no tienen una relación explícita con los hechos, pero que pueden realizar acciones a favor de la promoción y el respeto al derecho a la igualdad y no discriminación, tales como la relación de reformas



legales o medias administrativas que ayuden a fortalecer la lucha contra la discriminación en esta Ciudad.

VII. CONCLUSIONES

El 1 de agosto de 2022 en redes sociales se publicó un anuncio en el que se denunciaba que en Sonora Prime Masaryk había prácticas discriminatorias, separando a la clientela de acuerdo con su tonalidad de piel o apariencia.

Si bien no se pudo obtener información que pudiera demostrar que el dicho en el primer tuit fuera verídico, la conversación detonada demostró de manera notoria que en los restaurantes del grupo Sonora Grill se realizan prácticas racistas de manera generalizada, por lo que no se debe de pensar que lo dicho fuera falso, y por ello, los comentarios en redes fortalecieron la presunción generada inicialmente. En pocos días el tuit original había recibido miles de respuestas, y en las mismas se señalaba que el tipo de medidas denunciadas motivaron que el Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México indagara más allá de la práctica denunciada originalmente, es decir, la indagación se abrió no solo por los hechos narrados en el primer tuit, sino por una serie de acciones más amplias y preocupantes, pues evidenciaban al menos, la anuencia de prácticas por parte de una cadena de restaurantes reconocida a nivel nacional.

94-98

El racismo en México es un hecho que no solo no se puede poner en duda, sino que además es indispensable accionar para combatirlo y eliminarlo pues el pensar lo contrario o pretender invisibilizarlo nos condena a perpetuarlo. El COPRED es una institución que tiene como mandato combatir la discriminación y una de sus manifestaciones más insidiosas y arraigada estructuralmente es el racismo, del cual hemos dado cuenta con el material del capítulo IV de esta opinión.

Junto con el cúmulo de declaraciones en redes y ante este Consejo, en conjunto con las investigaciones y datos sobre racismo, partimos de la presunción de que las practicas denunciadas son ciertas, pues, contrario a los estándares tradicionales en el derecho en cuanto a que quien afirma algo está obligado a probar, las investigaciones relacionadas con la discriminación y otras violaciones a los derechos humanos se sustentan en la carga argumentativa para demostrar que no es cierto aquello de lo que se le acusa que tiene la parte señalada como responsable.

En la presente investigación, se tuvo en principio una serie de declaraciones realizadas en redes sociales en las que las personas referían conductas discriminatorias en diversas sucursales de la Cadena Sonora Grill. Estas acusaciones generaron una presunción que se vio reforzada por declaraciones públicas de



personas que refieren haber trabajado en la cadena Sonora Grill y mediante comunicaciones hechas llegar al Consejo también por parte de exempleados, así como de público que ha asistido a los establecimientos de la empresa. Las presunciones pueden resultar suficientes en una investigación relacionada con violaciones a derechos humanos y el derecho a la igualdad y no discriminación, y debido a la ausencia de argumentos de refutación de la presunción, está, al ser relativa, quedó confirmada por ausencia de prueba en contrario.

Si bien desde un principio la empresa manifestó el interés de conciliar y dar fin al procedimiento, únicamente aceptó de forma expresa capacitarse y reforzar su normativa interna para poder prevenir conductas discriminatorias. Sin embargo, desde un principio solicitó en repetidas ocasiones la identidad y el domicilio de las personas que habían declarado a efecto de poder compensar o reparar el daño en lo individual”. No obstante, el objeto de esta investigación, era distinto y en todo caso, si hubieran existido víctimas directas, la mediación y reparación se realiza dentro del procedimiento de queja del COPRED. El cúmulo de evidencia es tal, que no se puede abordar el presente asunto desde una perspectiva individual, sino que debe de tomarse en consideración que son conductas que pueden afectar y que seguramente han afectado a muchas más personas que no denunciaron o que no se percataron de la conducta pues como se ha constatado, se trata de prácticas generalizadas.

De igual forma, no se puede tener por satisfecha la medida de reparación de satisfacción cuando no existe un reconocimiento de que los hechos denunciados pudieron haber ocurrido y tomar medidas eficientes para condenarlos, investigarlos y sancionarlos. Por el contrario, el hecho de que en diversos acercamientos la pretensión de la ahora señalada como responsable fuera la de tener contacto con las personas denunciadas, hoy podría implicar además una intención velada de ocultar evidencias que dejarían sin sustento a la presente opinión, esto, y el hecho de que las personas denunciadas expresaran temor por las consecuencias que su intervención pudiera tener, fortalecen la posición de este Consejo de estudiar el caso de manera oficiosa y de reservar a información personal de los denunciados a la empresa.

Con base a lo anterior, este Consejo considera que encuentra elementos suficientes para determinar la existencia de actos discriminatorios generalizados por parte de Sonora Grill Group, pues en diversos establecimientos a su cargo se pudieron confirmar conductas contrarias al derecho a la igualdad al permitir prácticas en los que las personas son clasificadas por sus características. Los argumentos de la empresa responsable no destruyeron la presunción de discriminación, por el contrario, la dejaron sin refutación y por tanto, se confirma.

Por ello, el que suscribe, Alfonso García Castillo, en mi carácter de Coordinador de Atención y Educación del Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México, personalidad que tengo



debidamente acreditada bajo el nombramiento otorgado por la Mtra. Geraldina González de la Vega Hernández, Presidenta del Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México, con fundamento en los artículos 37, fracción XXIX, 54 y Sección Cuarta de la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México, y 24, fracciones I, II, III y V, y capítulo IV del Estatuto Orgánico del Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México se emite la presente Opinión Jurídica y

VIII. RESOLUCIONES

Con fundamento en los artículos 37, fracción XXIX, 54 y Sección Cuarta de la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México, y 24, fracciones I, II, III y V, y capítulo IV del Estatuto Orgánico del Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México se emite la presente Opinión Jurídica y se plantean las siguientes medidas a considerar:

1. Realización de un diagnóstico interno de los sesgos en el servicio que dé cuenta del trato hacia la clientela para generar estrategias de acción en áreas de oportunidad identificadas de acuerdo con la propuesta del capítulo IV.VII de esta opinión.
2. Capacitación continua de todo el personal. El COPRED pone a su disposición los cursos que se tienen en la plataforma “En línea con la igualdad” del COPRED, así como cursos de sensibilización presencial sobre la discriminación en los servicios en la industria restaurantera para todo su personal, en especial personal de alta dirección, imagen comercial y políticas de marketing, gerencia de restaurantes y personal de contacto.
3. Difundir una campaña permanente en redes sociales e *in situ* contra la discriminación (particularmente sobre racismo) que tenga como sustento mínimo el contenido del capítulo IV de esta opinión.
4. Diseño e implementación de un Protocolo de servicio igualitario o de estandarización del servicio, que consista en la revisión de la normativa interna sobre la atención a la clientela (protocolos de atención) y en su caso adecuar, reformular o crear protocolo/s con enfoque de derechos humanos, particularmente sobre la estandarización del servicio a la clientela sin sesgos racistas, capacitistas, o de otra índole.
5. Diseño e implementación de un sistema interno de monitoreo, prevención y atención a la discriminación en el servicio y para las personas empleadas. En su caso, revisar su herramienta “línea



azul” para saber si la conoce el personal y considerar adecuaciones o cambios en el mismo con enfoque de derechos humanos en caso de ser necesario.

Asimismo, se solicita que se informe de manera semestral al COPRED respecto del cumplimiento y avances de las presentes sugerencias.

Sirva esta opinión, asimismo, como respetuoso exhorto a las siguientes autoridades:

1. Al Congreso de la Ciudad de México para que, de acuerdo con los estándares de derechos humanos y en especial, del derecho a la igualdad y no discriminación, realice las adecuaciones legales correspondientes a la Ley de Establecimientos Mercantiles para la Ciudad de México y a las demás disposiciones legales que considere pertinentes para garantizar que los establecimientos mercantiles, especialmente, restaurantes y bares, que no cumplan con la obligación de prevenir y atender la discriminación puedan ser sancionados por las autoridades competentes con fundamento en las opiniones jurídicas de este Consejo.

2. A las alcaldías de la Ciudad de México para que, de acuerdo con su competencia y facultades otorgadas por la Constitución Política de la Ciudad de México, así como por las leyes aplicables, realicen las visitas de inspección en aquellos casos en que este Consejo dé vista de casos de presunta discriminación.

3. A las alcaldías de la Ciudad de México para que, de acuerdo con su competencia y facultades otorgadas por la Constitución Política de la Ciudad de México, así como por las leyes aplicables, consideren como dictamen técnico para los procedimientos administrativos sancionadores las opiniones jurídicas de este Consejo en las cuales se determine la discriminación en términos de la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México.

Bajo este último supuesto, este Consejo envía esta opinión a la alcaldía Miguel Hidalgo para los efectos legales a que haya lugar de acuerdo con la Ley de Establecimientos Mercantiles y otra legislación aplicable.

Asimismo, se remite esta opinión a las siguientes autoridades para que, en el ámbito de sus competencias, inicien los procedimientos a que haya lugar:

1. Procuraduría Federal del Consumidor
2. Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación

De conformidad con lo dispuesto por el artículo 84 de la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México, podrá interponer recurso de inconformidad en los términos del Título Cuarto de la Ley del Procedimiento Administrativo de la Ciudad de México, contando para su interposición con



15 días hábiles a partir del día siguiente al que surta sus efectos la notificación del presente acuerdo de conclusión.

Este Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México **acreditó que Sonora Grill Group a través de sus diversos establecimientos, lleva a cabo conductas discriminatorias consistentes en la clasificación de personas por su apariencia y tono de piel para ubicarles en lugares preferentes dentro de sus establecimientos, lo cual es una conducta racista prohibida por las leyes mexicanas**, con base en los fundamentos y razonamientos expuestos en el presente documento, con fundamento en el artículo 102 fracción VIII del Estatuto Orgánico del Consejo, considérese el procedimiento de queja como concluido por haberse emitido una Opinión Jurídica. Ciudad de México a 27 de marzo de 2023.

Alfonso García Castillo
Coordinador de Atención y Educación
Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México