



GOBIERNO DE LA  
CIUDAD DE MÉXICO

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



MÉXICO TENOCHTITLAN  
SIETE SIGLOS DE HISTORIA



Ciudad de México, a 18 de marzo de 2022

**OPINIÓN JURÍDICA**  
**COPRED/OJ/02/2022**

**Expediente: COPRED/CAyE/Q-014-2019**

**Persona peticionaria y agraviada:**

**Persona señalada como responsable a quien se atribuye el acto discriminatorio:** Grupo Imagen Medios de Comunicación, S.A de C.V. y SERVICIOS EMPRESARIALES MULTIMEDIA. S.A. DE C.V.

**Motivo de discriminación:** Orientación Sexual, perforaciones corporales y apariencia Física.

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, 54, 82 y 83 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 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.

Los artículos 37, fracción XXIX, 82, 83 y 83 bis de la Ley, y 24, fracción III del Estatuto Orgánico del Consejo, confiere al Consejo atribuciones para emitir opiniones jurídicas en los procedimientos de queja y reclamación derivados de actos, omisiones y prácticas discriminatorias, así como formular observaciones y/o directrices a quien omita el cumplimiento de dicha Ley.

Es por ello que el Consejo se encuentra facultado y competente para conocer e investigar los hechos que dieron origen al expediente de queja **COPRED/CAyE/Q-014-2019**, en consecuencia, y de conformidad con la Sección Cuarta de la Ley, se procede al análisis de las constancias que integran el expediente citado al rubro en los términos siguientes:

*N*

1-19





## I. HECHOS MATERIA DE QUEJA

- 1.- En fecha 24 de enero de 2019 se presentó ante esta autoridad el C. \_\_\_\_\_, refiriendo actos de discriminación en su agravio atribuidos a **GRUPO IMAGEN MEDIOS DE COMUNICACIÓN S.A. DE C.V. y SERVICIOS EMPRESARIALES MULTIMEDIA. S.A. DE C.V.**

*En el año 2016 ingresó a laborar como Editor Print to Web del periódico Excelsior, realizando sus actividades con la mayor probidad posible, primero en un horario abierto y posteriormente cubriendo un horario nocturno de 22:30 a 06:30, en el que sus actividades principales eran mantener actualizada la página de internet del periódico y manejar las redes sociales, entre otras.*

*El trato con su jefe directo, el C. Manuel Velázquez Mares, nunca fue del todo cordial, ya que es una persona cortante y mal hablada. En ocasiones desconfiaba del peticionario debido a que tiene perforaciones corporales, llegando incluso a querer levantarle actas administrativas injustificadamente. Normalmente cuando tenían reuniones del equipo operativo tenían que esperarse hasta las 9:00 o 10:00 horas para realizarlas.*

*En abril de 2018, al término de una de las reuniones del equipo operativo, su jefe directo le solicitó que bajara a Recursos Humanos, donde la C. Martha Mireya González Ugalde, Directora de Recursos Humanos, lo estaba esperando junto con un abogado, quienes le informaron que "estaba despedido" y trataron de hacerlo firmar una renuncia voluntaria; el peticionario se negó, pues no era su deseo dejar de trabajar en la empresa, por lo que solicitó se le informara la razón de su despido, a lo que el abogado le dijo "por rarito (haciendo referencia a la orientación sexual), ratero e ignorante", recalcando en varias ocasiones que "parecía ratero", asimismo, le imputaban haberse robado "el periódico impreso", circunstancia que no tenía sentido alguno. Finalmente, no firmó, quedando despedido, por lo que inició demanda laboral.*

*El peticionario considera que su jefe directo solicitó su baja para poder ingresar en su lugar a un amigo, aprovechándose de su apariencia para acusarlo falsamente.*

2-19

## II. COMPETENCIA

La Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México establece la facultad del Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México (COPRED) para conocer de las solicitudes de defensa por los hechos, acciones, omisiones o prácticas discriminatorias, cometidas por personas servidoras públicas o por particulares en agravio de cualquier persona que viva o transite en la Ciudad de México, esto, en concordancia con la normativa internacional en materia de derechos humanos reconocida por el Estado mexicano.

*Artículo 37.- Son atribuciones del Consejo:*



*XXIII. Atender las solicitudes de las personas para su defensa por presuntos actos discriminatorios sean presentados por cualquier particular, conforme a lo establecido en la presente Ley;*

*Artículo 54.- (Primer párrafo) - El Consejo conocerá de las solicitudes de defensa por los hechos, acciones u omisiones discriminatorias o que se presuman como tales, con el objeto de tramitar quejas y reclamaciones de las personas, grupos o comunidades que así lo soliciten, orientando y canalizando ante las instancias civiles, penales y administrativas que en su caso correspondan. Además, podrá recomendar a la autoridad competente las medidas de reparación del daño que procedan. De igual forma, podrá realizar gestiones ante las instancias competentes cuando los hechos denunciados sean susceptibles de una restitución inmediata en los derechos vulnerados.*

En ese sentido, el artículo 5 de esta Ley, establece que:

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

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

*Asimismo, la negación de ajustes razonables proporcionales y objetivos, se considerará discriminación.*

Lo anterior en consonancia con el artículo 6, fracciones III y XXXVI del mismo ordenamiento, que considera conducta discriminatoria el prohibir la libre elección de empleo, o restringir las oportunidades de acceso, permanencia y ascenso en el mismo, así como el ejercicio de la actividad económica; y, criminalizar a las personas por su apariencia física, preferencia u orientación sexual, edad, empleo u oficio, condición social, religión o domicilio.

Por lo que, con fundamento en los artículos 35, fracción V; 37, fracción XXIII; 54, primer párrafo, y 72 de la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México, así como de los artículos 70 y 78 fracción I, del Estatuto Orgánico de este Consejo, se resolvió iniciar el expediente de Queja COPRED/CAYC/Q-014-2019.



### III. TRÁMITE DEL EXPEDIENTE Y EVIDENCIAS

1. El día 24 de enero de 2019, una vez que los hechos narrados fueron calificados por este Consejo como presuntos actos de discriminación que contravienen la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México, la cual es aplicable a los entes públicos y particulares (personas físicas y morales) de la Ciudad de México se apertura el expediente de queja **COPRED/CAyE/Q-014-2019**.
2. De conformidad con lo dispuesto por el artículo 73 de la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México, este Consejo mediante oficio COPRED/CAyE/SAJ/646/2019 de fecha 14 de febrero de 2019, citó a las partes a una audiencia de carácter conciliatorio para el día 19 de febrero de 2019 a las 16:00 horas, en el que se indicó que el propósito de dicha reunión es avenir los intereses de las partes y, llegar a un acuerdo que restituya los derechos que, según plantea el peticionario, le han sido vulnerados, además de reivindicar si compromiso de la empresa, con el apego a la Ley y al respeto a los derechos humanos.
3. En fecha 19 de febrero de 2019 tuvo lugar la Reunión de Conciliación contemplada por la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación, sin que compareciera representación alguna por parte de la empresa señalada como responsable.
4. En ese mismo día, 19 de febrero de 2019, se recibió en la oficialía de partes de este Consejo la comunicación escrita por parte de **GRUPO IMAGEN MEDIOS DE COMUNICACIÓN, S.A. DE C.V.** en donde refiere que el peticionario *en ningún momento y bajo ninguna circunstancia ha laborado para la empresa GRUPO IMAGEN MEDIOS DE COMUNICACIÓN, S.A. DE C.V.*, y que la denuncia resulta a todas luces *IMPROCEDENTE, POR OSCURA, CARENTE DE FUNDAMENTO Y TENDENCIOSA, ...EL ACTOR FUNDE SU PETICIÓN CON UNA NARRACIÓN SUCINTA DE LOS HECHOS CON CLARIDAD Y PRECISIÓN.* De igual forma indica que *"...DEJA A MI PODERDANTE EN UN ESTADO DE INDEFENSIÓN,..."* "EL QUE AFIRMA ESTA OBLIGADO A PROBAR".
5. En fecha 21 de febrero de 2019 se presentó en el Consejo el C. \_\_\_\_\_ a efecto de presentar los siguientes documentos en copia simple:
  - a.- Recibo de nómina en donde parece como empleadora "**SERVICIOS EMPRESARIALES MULTIMEDIA, S.A. DE C.V.**"
  - b.- Contrato Único de Productos y Servicios Bancarios (contrato de tarjeta bancaria de nómina).
  - c.- Gafete a nombre de \_\_\_\_\_ con el logo de **GRUPO IMAGEN MEDIOS DE COMUNICACIÓN, S.A. DE C.V.**



- d.- Tarjetón de estacionamiento con el logo de **GRUPO IMAGEN MEDIOS DE COMUNICACIÓN, S.A. DE C.V.**
6. En fecha 10 de febrero de 2020, mediante oficio COPRED/CAyE/SAJ/051/2020, se informó a **GRUPO IMAGEN MEDIOS DE COMUNICACIÓN, S.A. DE C.V.** que el expediente de Queja COPRED/CAyE/Q-014-219 se pone a disposición en el Consejo para su información, consulta, y en dado caso, proveer las pruebas que estime necesarias con la finalidad de proceder a determinar el expediente de queja, para lo cual se concede un plazo de 10 días hábiles, sin embargo, este Consejo no recibe información ni manifestación alguna por parte de dicha Sociedad.
  7. En fecha 1 de febrero de 2022, mediante oficio COPRED/CAyE/SAJ/034/2022, se solicitó a **GRUPO IMAGEN MEDIOS DE COMUNICACIÓN, S.A. DE C.V.** diversa información por escrito, así como los documentos que considere pertinentes relacionados con los hechos expuestos presuntamente discriminatorios.
  8. En fecha 14 de febrero de 2022, mediante oficio COPRED/CAyE/SAJ/035/2022, se notificó el expediente de Queja COPRED/CAyE/Q/014/2019 a **SERVICIOS EMPRESARIALES MULTIMEDIA, S.A. DE C.V.** se hicieron del conocimiento los hechos narrados por el peticionario \_\_\_\_\_, se solicitó un informe pormenorizado de los hechos, materia de la queja, considerando las motivaciones y fundamentos, a efecto de que este Consejo cuente con más elementos, y conforme a los procedimientos iniciados por este consejo, se solicitó su colaboración para que manifieste si acepta participar en una audiencia de conciliación.
  9. El 16 de febrero del 2022, se recibió oficio por parte de **GRUPO IMAGEN MEDIOS DE COMUNICACIÓN, S.A. DE C.V.**, en el que indica que:
    - **GRUPO IMAGEN MEDIOS DE COMUNICACIÓN, S.A. DE C.V.** explota las marcas comerciales: “GRUPO IMAGEN MULTIMEDIA”, “GRUPO IMAGEN” y Excélsior el periódico de la vida nacional”.
    - En el mes de abril de 2018 había empleados contratados por la empresa **SERVICIOS EMPRESARIALES MULTIMEDIA S.A DE C.V**
    - Para identificar a todos los empleados se les entregan credenciales de trabajo suscritas por su empleadora **SERVICIOS EMPRESARIALES MULTIMEDIA, S.A DE C.V.**, y en dichas credenciales aparece el logo y nombre **GRUPO IMAGEN** como marca comercial.
    - **GRUPO IMAGEN MEDIOS DE COMUNICACIÓN S.A DE C.V** al ser una marca comercial no tiene personal contratado a su servicio, por lo que no han existido casos de hostigamiento sexual, ni protocolo que aplique al caso concreto.



- GRUPO IMAGEN MEDIOS DE COMUNICACIÓN S.A DE C.V no contaba con empleados a su servicio; por lo que la empresa SERVICIOS EMPRESARIALES MULTIMEDIA, S.A DE C.V, es quien da atención, prevención y seguimiento a posibles casos de violencia laboral y discriminación.
  - En el mes de abril de 2018 la C. MARTHA MIREYA GONZALEZ UGALDE no prestaba servicios como empleada o colaboradora en Excélsior como directora de Recursos Humanos.
10. Asimismo, el 16 de febrero del 2022, se recibió oficio por parte de **SERVICIOS EMPRESARIALES MULTIMEDIA, S.A. DE C.V.** en el que indican su conformidad para participar en la conciliación propuesta por este Consejo, informando además que el 08 de junio de 2018 el peticionario presentó una demanda laboral ante la Junta Local de Conciliación y Arbitraje de la Ciudad de México, “...dicho juicio se encuentra en su estado procesal en donde se ha cerrado instrucción y se está pendiente del laudo, resultando improcedente la presente queja por tratarse de un asunto de jurisdicción laboral.”

*No obstante lo anterior, la queja planteada por el peticionario es improcedente, toda vez que se omite señalar circunstancias de tiempo, modo y lugar, ... por lo que tal narrativa resulta ser oscura, carente de fundamento y tendenciosa ya que el peticionario no es claro en su exposición de hechos en las cuales supuestamente fue víctima de discriminación... lo que deja a mi representada en un total estado de indefensión para controvertir conforme a derecho... solicitando a esta H. Autoridad archive el presente procedimiento por carecer de materia.*

11. En fecha 22 de marzo de 2022, mediante correo electrónico se recibió la comunicación del peticionario , en el que manifiesta en forma expresa que no es su deseo tener una reunión conciliatoria con las empresas señaladas como responsables.

A partir de las diversas actuaciones de las partes se ha generado una convicción, misma que parte de una hipótesis de investigación a la que se hace referencia a continuación.

#### IV. HIPÓTESIS DE INVESTIGACIÓN

A partir de los hechos descritos por el peticionario se formuló una hipótesis de investigación dentro de los límites que este Consejo tiene en razón de materia, temporalidad y territorialidad, debe considerarse que se han hecho diversas manifestaciones que giran en torno a posibles irregularidades laborales en el funcionamiento de GRUPO IMAGEN MEDIOS DE COMUNICACIÓN S.A DE C.V y **SERVICIOS EMPRESARIALES MULTIMEDIA. S.A. DE C.V** y que este organismo no puede en modo alguno sustituir



a las autoridades laborales en cuanto a una posible afectación de derechos laborales, sin embargo se analizan los hechos desde la perspectiva de la competencia de este Consejo es decir, los derechos humanos, igualdad y no discriminación a efecto de poder precisar si existen o no conductas discriminatorias, en este caso el derecho a el libre desarrollo de la personalidad y a un trabajo digno.

Es importante precisar que dichas afectaciones a los derechos descritos derivan de presuntas acciones y/o conductas injustificadas, y por otra parte, es necesario establecer si existe un motivo prohibido por la ley, es decir, un nexo causal o característica propia del individuo que motive esas acciones y/o conductas por parte de las personas morales y que sean contrarias a la ley. Este último elemento se ubica desde lo que manifiesta el peticionario en cuanto a su orientación sexual, sin embargo se desprende de igual forma de la lectura de los hechos cuando se le califica con adjetivos .

En ese orden de ideas y como hipótesis de investigación del presente pronunciamiento se desprenden 2 supuestos, el primero consiste en determinar si la orientación sexual de la persona peticionaria tiene alguna relación con los malos tratos de los que pudiera ser objeto. Por otra parte, es indispensable determinar si frente a posibles hechos discriminatorios, se adaptó algún tipo de medida por parte de las empresas señaladas como responsables para poder prevenir o sancionar algún acto discriminatorio por parte de su personal o que hubiera sido cometido en su entorno.

*N*

#### IV. FUNDAMENTO JURÍDICO

El principio de igualdad y no discriminación guarda en el derecho internacional de los derechos humanos, una connotación positiva en tanto que la igualdad trata de garantizar que todas las personas sean iguales en el goce y en el ejercicio de los derechos, y por otro lado, tiene un sentido negativo debido a que supone la necesidad de que las personas no sean sujetas a distinciones arbitrarias e injustas.

La Corte Interamericana de Derechos Humanos (Corte IDH) ha vinculado estos dos conceptos en un principio que tiene valor jurídico de *ius cogens*:

*El principio fundamental de igualdad y no discriminación forma parte del derecho internacional general en cuanto es aplicable a todo Estado, independientemente de que sea parte o no en determinado tratado internacional. En la actual etapa de la evolución del derecho internacional, el principio fundamental de igualdad y no discriminación ha ingresado en el dominio del ius cogens.*

*[Asimismo,] el principio fundamental de igualdad y no discriminación, revestido de carácter imperativo, acarrea obligaciones erga omnes de protección que vinculan a todos los Estados y generan efectos con*



*respecto a terceros, inclusive particulares.*<sup>1</sup>

Con ello se entiende como norma de *ius cogens*, que el derecho a la igualdad y no discriminación implica la existencia de obligaciones *erga omnes*, es decir, que estas obligaciones pueden ser exigibles a todos los Estados y a todas las personas.

Con el objeto de robustecer la comprensión de lo que debe entenderse como discriminación, se puede ubicar su definición en varios instrumentos normativos del entramado internacional, entre los que destacan, el artículo 26 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos<sup>2</sup>, al declarar 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.*

Por su parte, 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.*”<sup>3</sup>

8-19

En el mismo orden de ideas la Convención Americana sobre Derechos Humanos establece en su artículo 1.1 establece:

*Los Estados Partes en esta Convención 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.*

Si bien, las definiciones previstas por los ordenamiento previamente citados, no contemplan expresamente la categoría de la orientación sexual o la identidad de género, ha sido criterio reiterado

<sup>1</sup> Corte IDH, Condición Jurídica y Derechos de los Migrantes Indocumentados, Opinión Consultiva OC-18/03 del 17 de septiembre de 2003, serie A, núm. 18, párr. 173.

<sup>2</sup> Aprobación Senado: 18 dic 1980, Publicación DOF Aprobación: 9 ene 1981, Vinculación de México: 23 mar 1981, Adhesión, Entrada en vigor internacional: 23 mar 1976, Entrada en vigor para México: 23 jun 1981, Publicación DOF Promulgación: 20 mayo 1981, Fe de Erratas: 22 jun 1981.

<sup>3</sup> Comité de Derechos Humanos de la ONU, Observación General N° 18, HRI/GEN/1Rev.2., párr. 7 al 13.



de organismos internacionales como el Tribunal Europeo, la Corte Interamericana de Derechos Humanos y el propio Comité de Derechos Humanos del Sistema de Naciones Unidas, que dichas categorías se entienden previstas dentro de la de “sexo” o bien, como parte de la mención “*cualquier otra condición social*”.

Sobre este punto la Corte Interamericana de Derechos Humanos, en el Caso Atala Riffo y niñas Vs. Chile argumentó lo siguiente:

85. Los criterios específicos en virtud de los cuales está prohibido discriminar, según el artículo 1.1 de la Convención Americana, **no son un listado taxativo o limitativo sino meramente enunciativo**. Por el contrario, la redacción de dicho artículo deja abiertos los criterios con la inclusión del término “*otra condición social*” para incorporar así a otras categorías que no hubiesen sido explícitamente indicadas. La expresión “*cualquier otra condición social*” del artículo 1.1. de la Convención debe ser interpretada por la Corte, en consecuencia, en la perspectiva de la opción más favorable a la persona y de la evolución de los derechos fundamentales en el derecho internacional contemporáneo.

(...)

87. Respecto a la inclusión de la orientación sexual como categoría de discriminación prohibida, el Tribunal Europeo de Derechos Humanos ha señalado que **la orientación sexual es “otra condición”** mencionada en el artículo 14 del Convenio Europeo para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales (en adelante “Convenio Europeo”), el cual prohíbe tratos discriminatorios. En particular, en el Caso *Salgueiro da Silva Mouta Vs. Portugal*, el Tribunal Europeo concluyó que **la orientación sexual es un concepto que se encuentra cubierto por el artículo 14 del Convenio Europeo**. Además, reiteró que el listado de categorías que se realiza en dicho artículo es ilustrativo y no exhaustivo. Asimismo, en el Caso *Clift Vs. Reino Unido*, el Tribunal Europeo reiteró que la orientación sexual, como una de las categorías que puede ser incluida bajo “*otra condición*”, es otro ejemplo específico de los que se encuentran en dicho listado, que son consideradas como características personales en el sentido que son innatas o inherentes a la persona.

88. En el marco del Sistema Universal de Protección de Derechos Humanos, el Comité de Derechos Humanos y el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales **han calificado la orientación sexual como una de las categorías de discriminación prohibida consideradas en el artículo 2.1 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos** y el artículo 2.2 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Al respecto, el Comité de Derechos Humanos indicó en el caso *Toonen Vs. Australia* que la referencia a la categoría “*sexo*” incluiría la orientación sexual de las personas. Igualmente, el Comité de Derechos Humanos ha expresado su preocupación frente a diversas situaciones discriminatorias relacionadas con la orientación sexual de las personas, lo cual ha sido expresado reiteradamente en sus observaciones finales a los informes presentados por los Estados.

Y en el mismo sentido lo estipuló en la Opinión Consultiva OC-24/17 sobre Identidad de género, e igualdad y no discriminación a parejas del mismo sexo de conformidad con lo siguiente:



*Sobre la orientación sexual, la identidad de género y la expresión de género, como categorías protegidas por el artículo 1.1 de la Convención 68. De acuerdo con lo anterior, la Corte ha determinado, teniendo en cuenta las obligaciones generales de respeto y garantía establecidas en el artículo 1.1 de la Convención Americana, los criterios de interpretación fijados en el artículo 29 de dicha Convención, lo estipulado en la Convención de Viena sobre el Derecho de los Tratados, las Resoluciones de la Asamblea General de la OEA, los estándares establecidos por el Tribunal Europeo y los organismos de Naciones Unidas, **que la orientación sexual y la identidad de género de las personas son categorías protegidas por la Convención.** Por ello, está proscrita por la Convención, cualquier norma, acto o práctica discriminatoria basada en la orientación sexual o en la identidad de género de las personas<sup>164</sup>. Lo anterior sería contrario a lo establecido en el artículo 1.1 de la Convención Americana.*

Por otro lado, en el ámbito nacional, el último párrafo 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.”*

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

10-19

Además, el artículo cuarto de la Constitución Política de la Ciudad de México, contempla la prohibición expresa de la discriminación en su apartado C fracciones I y II refiere lo siguiente (énfasis añadido):

*C. Igualdad y no discriminación*

*1. La Ciudad de México garantiza la **igualdad sustantiva** entre todas las personas sin distinción por cualquiera de las condiciones de diversidad humana. Las autoridades adoptarán medidas de nivelación, inclusión y acción afirmativa.*

*2. Se prohíbe toda forma de discriminación, formal o de facto, que atente contra la dignidad humana o tenga por objeto o resultado la negación, exclusión, distinción, menoscabo, impedimento o restricción de los derechos de las personas, grupos y comunidades, motivada por origen étnico o nacional, apariencia física, color de piel, lengua, género, edad, discapacidades, condición social, situación migratoria, condiciones de salud, embarazo, religión, opiniones, **preferencia sexual, orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales**, estado civil o cualquier otra. También se considerará discriminación la misoginia, cualquier manifestación de xenofobia, segregación racial, antisemitismo, islamofobia, así como la discriminación racial y otras formas conexas de intolerancia. La negación de ajustes razonables, proporcionales y objetivos, se considerará discriminación.*



## V. CONSIDERACIONES Y ANALISIS

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

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

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

*Asimismo, la negación de ajustes razonables proporcionales y objetivos, se considerará discriminación.”*

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 o cualquier otra.**
- c) **El resultado de dicha conducta es la limitación, negación o el impedimento de alguno de los derechos fundamentales de la persona.**

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

*El término distinción se empleará para lo admisible, en virtud de ser razonable, proporcional y objetivo. La discriminación se utilizará para hacer referencia a lo inadmisibles, por violar los derechos humanos. Por tanto, se*



*utilizará el término discriminación para hacer referencia a toda exclusión, restricción o privilegio que no sea objetivo y razonable, que redunde en detrimento de los derechos humanos.*

Tomando en cuenta lo anterior, el análisis del presente expediente de queja se apertura por los hechos manifestados por el peticionario y su relación con la dignidad humana la cual no se identifica ni se confunde con un precepto meramente moral, sino que se proyecta en nuestro ordenamiento como un bien jurídico circunstancial tan solo por 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.

Cabe señalar que este Consejo realiza el análisis con base a los elementos que tiene a su alcance, es decir los informes por parte de **GRUPO IMAGEN MEDIOS DE COMUNICACIÓN, S.A. DE C.V.** y **SERVICIOS EMPRESARIALES MULTIMEDIA, S.A. DE C.V.**. Cabe recalcar que el posicionamiento de este Consejo se basa en **el principio de buena fe**, bajo la presunción de que las conductas pudieron haber existido.

Es decir, conforme al artículo 2 de la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación en la Ciudad de México, este Consejo está obligado a velar por el derecho a la igualdad y no discriminación, y por ende a una protección mayor a personas pertenecientes a grupos de atención prioritaria como es el presente caso, ya que el peticionario ha referido su orientación sexual, tener perforaciones corporales y apariencia física como los motivos por los que vio limitado su derecho al trabajo, por lo que este organismo se encuentra obligado a considerar la presunción reforzada existente a favor de las víctimas. Ello implica que se exige una carga argumentativa y probatoria mayor a cargo de quien es señalada como responsable, que justifique de manera razonable y suficiente ante autoridad competente que la **presunción de la vulneración** del derecho a la no discriminación, no es tal. Es decir, que el peticionario al referir que las conductas que les atribuye el peticionario tales como “se le ha impedido a realizar sus actividades...” no obedece a su orientación sexual, tener perforaciones corporales o su apariencia física, lo cual sería abiertamente inconstitucional.

Ahora bien, se hará un análisis de los 3 elementos que se desprenden del contenido del artículo 5 de la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México con el objeto de determinar la existencia o inexistencia de la conducta discriminatoria.

- **a) Se comete un acto o se incurre en una omisión que distingue, excluye u otorga un trato diferente a una persona o un grupo de personas.**

En el caso en concreto, existe la presunción de que existe un acto diferenciado en cuanto a que se señalan diversas manifestaciones imputables a diverso personal que labora en el periódico “*Excélsior el periódico de la vida nacional*”, al tildar al peticionario como “*rarito, ratero e ignorante*” o que



“parecía ratero” de igual forma el peticionario refiere que su jefe directo solicitó su baja en razón de que se pretendía que un amigo ocupara su lugar, “aprovechándose de su apariencia para acusarlo falsamente”.

Con relación a dichos hechos, resulta de trascendental importancia poder determinar qué es lo que en efecto debe prevalecer como una verdad histórica de los hechos toda vez que las manifestaciones del peticionario señalan 2 posibles motivos por los que es víctima de esta conducta.

Por una parte, señala que su jefe directo solicitó su baja para poder ingresar en su lugar a un amigo. De esa frase no se desprende que su orientación sexual podría motivar dicha conducta, por el contrario, parece evidente que no existe una condición propia del peticionario que genere la conducta, sino que es la voluntad propia de su jefe directo quien decide dar por terminada una relación con el interés de favorecer a otra persona. Sin embargo, se debe de considerar lo que el peticionario señala a continuación “aprovechándose de su apariencia para acusarlo falsamente”, en esta última frase se concretan algunas cuestiones que definen el curso de la investigación y que se relacionan en forma muy estrecha con que el peticionario haya indicado que Manuel Velázquez Mares “...en ocasiones desconfiaba del peticionario debido a que es una persona con perforaciones, llegando incluso a querer levantarle actas administrativas injustificadamente.”, y que el abogado en presencia de Martha Mireya González Ugalde, dijo que la razón por la que estaba despedido es “por rarito (haciendo referencia a la orientación sexual), ratero e ignorante” recalcando en varias ocasiones que “parecía ratero”, imputándole incluso haberse robado “el periódico impreso”.

Al respecto es necesario señalar que este Consejo consideró que existen elementos suficiente en la narrativa de hechos para solicitar a la empresa una posición respecto a los mismos, en específico existe una narrativa en los que se le dice directamente “rarito” en relación a su orientación sexual y refiere un mal trato por tener perforaciones corporales y apariencia física, esos elementos son más que suficientes para pedir a la empresa que emita su versión de los hechos, toda vez que son hechos que pudiera ser ciertos derivado de la condición histórica en la que se ubican ciertos sectores sociales que han motivado que se genere el concepto de categorías sospechosas.

Es por esto que el Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México, hizo del conocimiento los hechos relatados por el peticionario a la empresa **GRUPO IMAGEN MEDIOS DE COMUNICACIÓN S.A. D C.V.**, sin embargo, no se obtuvo respuesta alguna relacionada con estos, por el contrario, en su escrito presentado en fecha 19 de febrero de 2019, el representante legal de **GRUPO IMAGEN MEDIOS DE COMUNICACIÓN S.A. D C.V.** señala que existe una narración que carece de claridad y precisión, -sin mencionar en qué sentido es que falta esta claridad y precisión-. De igual forma señala que “`EL QUE AFIRMA ESTÁ OBLIGADO A PROBAR´, lo que en el presente caso no ocurre.”, dicha aseveración y la consistente falta o negación a



proporcionar información respecto a los hechos, lleva a este consejo a reiterar que existe una presunción reforzada en contra de la señalada como responsable con base en el contexto histórico adverso que distintos grupos han sufrido y que se concretiza en la limitación de derechos y oportunidades, esto, encuentra sustento en la resolución de la Corte Interamericana de Derechos Humanos en el caso Granier y otros Vs. Venezuela en el que la Corte resalta que tratándose de la prohibición de discriminación por una de las categorías protegidas contempladas en el artículo 1.1 de la Convención, la eventual restricción de un derecho exige una fundamentación rigurosa y de mucho peso, **invirtiéndose, además, la carga de la prueba**, lo que significa que corresponde a la autoridad, en este caso la empresa señalada como responsable, demostrar que su decisión no tenía un propósito ni un efecto discriminatorio.<sup>2</sup>

Por otra parte, esta presunción a favor de grupos que históricamente se han visto también contemplada en instancias nacionales reiterando este principio de inversión de la carga de la prueba y un requerimiento argumentativo mayor para quien es acusado de haber cometido un acto de discriminación o de violación a sus derechos fundamentales en el ámbito laboral.<sup>4</sup>

- **b) Esa conducta está motivada por una razón prohibida por la ley, tal como el sexo, el género, la raza, el origen social, la preferencia sexual, discapacidad o cualquier otra.**

El tercer elemento para configurar un acto discriminatorio es un motivo prohibido por la ley, es decir, una conducta o nexo causal que genere un trato diferenciado. Es indispensable observar que la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México, la normatividad local, federal en el mismo artículo 1° constitucional, así como otros instrumentos similares, se establece un listado de categorías consideradas como prohibidas, de manera no limitativa, toda vez que incluyen la frase “o cualquier otra”, refiriéndose con ello a cualquier otro motivo que no encuentre una justificación desde una óptica de derechos humanos y que podría ser considerado como el nexo causal contrario al derecho a la igualdad y no discriminación.

Al respecto, vale la pena indicar que el artículo 1.1 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, es una norma de carácter general cuyo contenido dispone la obligación de los Estados Parte de respetar y garantizar el pleno y libre ejercicio de los derechos y libertades allí reconocidos ‘sin discriminación alguna’. Es decir, cualquiera sea el origen o la forma que asuma todo tratamiento que pueda ser considerado discriminatorio respecto del ejercicio de cualquiera de los derechos garantizados en la Convención es *per se* incompatible con la misma. Lo dicho por la Corte

<sup>4</sup> DAÑO MORAL. CARGA DINÁMICA DE LA PRUEBA SOBRE LA ILICITUD DE LA CONDUCTA POR NEGLIGENCIA DE UNA EMPRESA RESPECTO DEL FALLECIMIENTO DE UNA TRABAJADORA O TRABAJADOR. SUPUESTO DE EXCEPCIÓN A LA REGLA GENERAL (LEGISLACIÓN DEL ESTADO DE MÉXICO) Época: Undécima Época; Registro: 2023558; Primera Sala; Fuente: Semanario Judicial de la Federación; 17 de septiembre de 2021; Tesis: 1a. XXXVIII/2021 (10a.)



Interamericana de Derechos Humanos debe de interpretarse con sumo cuidado, toda vez que se corre el riesgo de que cualquier injusto pudiera ser calificado como discriminatorio, y no debe ser así, toda vez que la lucha contra la discriminación tiene su origen en vivencias sociales motivadas por un rechazo irracional hacia ciertos sectores de la población que históricamente se han visto desfavorecidos y que, trasladado a un plano individual no debe de dejar de exigirse la presencia de este elemento para poder analizarse un asunto desde un enfoque de igualdad.

En efecto, y haciendo un símil de carácter simplista, cualquier delito implica un trato diferenciado e injusto, sin embargo, no existe en el robo simple un motivo relacionado con la condición de la persona, ahora bien, si alguien comete un delito contra alguien por su orientación o género entonces estamos ante un delito y un acto de discriminación. Esto es lo que distingue a la discriminación de otras conductas, precisamente este motivo prohibido. Sirva para ilustrar este razonamiento la siguiente tesis emitida por el Poder Judicial de la Federación, (énfasis añadido).

*CATEGORÍAS SOSPECHOSAS. LA INCLUSIÓN DE NUEVAS FORMAS DE ÉSTAS EN LAS CONSTITUCIONES Y EN LA JURISPRUDENCIA ATIENDE AL CARÁCTER EVOLUTIVO DE LA INTERPRETACIÓN DE LOS DERECHOS HUMANOS. La razón de tener un catálogo de categorías sospechosas es **resaltar de manera no limitativa que existen ciertas características o atributos en las personas que han sido históricamente tomadas en cuenta para categorizar, excluir, marginalizar y/o discriminar a quienes las tienen o a quienes han sido asociados con estos atributos o características.** Así, por ejemplo, las categorías de sexo, raza, color, origen nacional, posición económica, opiniones políticas, o cualquier otra condición o situación social, han sido consideradas como las principales categorías sospechosas incluidas en los tratados internacionales y en diversas Constituciones. Ahora bien, con el paso del tiempo, se ha incluido en la jurisprudencia y/o en las Constituciones otras categorías atendiendo a otras formas de discriminación detectadas. Así pues, por un lado, en atención al carácter evolutivo de la interpretación de los derechos humanos, la jurisprudencia convencional y constitucional ha incluido, por ejemplo, a la preferencia sexual como una categoría sospechosa. Por otro lado, diversas Constituciones han previsto expresamente nuevas formas de categorías sospechosas, tales como la edad, la discapacidad y el estado civil -o el estado marital-. Amparo directo en revisión 597/2014. 19 de noviembre de 2014. Cinco votos de los ministros Arturo Zaldívar Lelo de Larrea, José Ramón Cossío Díaz, quien reservó su derecho para formular voto concurrente, Jorge Mario Pardo Rebollo, Olga Sánchez Cordero de García Villegas, quien reservó su derecho para formular voto concurrente, y Alfredo Gutiérrez Ortiz Mena. Ponente: Alfredo Gutiérrez Ortiz Mena. Secretaria: Karla I. Quintana Osuna.*

15-19

Como lo señala el criterio citado, las categorías sospechosas son así definidas por que existen ciertas características o atributos en las personas que han sido históricamente tomadas en cuenta para categorizar, excluir, marginalizar y/o discriminar a quienes las tienen o a quienes han sido asociados con estos atributos o características. Es así que cuando se ubica una condición de la persona o su adscripción a algún grupo históricamente discriminado como un factor que genere la discriminación,



se establece un posible vínculo atendiendo lo narrado por el peticionario y la falta de respuesta al respecto que brinda la empresa, en el que queda acreditada la existencia de una conducta.

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

Una vez señalado que existe una conducta que presumiblemente tiene su origen en la orientación de la persona peticionaria, es indispensable establecer si dicha conducta puede limitar un derecho. Al respecto, el peticionario refiere que inició un proceso de demanda laboral como consecuencia de los hechos narrados, y presentó a este Consejo la documentación relacionada con el expediente 678/2018 radicado en la Junta Especial número 5 de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, en el que se tiene como parte actora a \_\_\_\_\_ y como parte demandada a **GRUPO IMAGEN MEDIOS DE COMUNICACIÓN, S.A. DE C.V.**

En este sentido, debe resaltarse que este Consejo no investiga la existencia de una relación laboral entre las partes, toda vez que no es un requisito para que un actor pueda discriminar a otro, ya sea por acción omisión o aquiescencia. Destacando de nueva cuenta que en las respuestas de las responsables se pretendía desestimar la queja con base a una presunta ausencia de una relación laboral, situación que no ayuda a sus intereses toda vez que era indispensable para este consejo conocer respecto los hechos, sin embargo, nos encontramos ante una información mínima proporcionada por las distintas empresas señaladas como responsables. Por el contrario, la presunción a favor de una posible víctima de discriminación se hace efectiva en el momento en el que no se cuenta con ningún elemento que controvierta en forma alguna la versión de los hechos de la parte peticionaria, razón por la cual puede considerarse que la discriminación queda acreditada, y en este caso, el único argumento que esgrime **GRUPO IMAGEN MEDIOS DE COMUNICACIÓN, S.A. DE C.V.** es que el peticionario no es parte de su planta laboral y que en ningún momento y bajo ninguna circunstancia ha trabajado para esta.

Estas conclusiones son extensivas a Servicios Empresariales Multimedia, S.A. de C.V. toda vez que de su respuesta se desprende de nueva cuenta una omisión en manifestar una posición clara respecto a los hechos, solo refiriendo que son oscuros, carentes de fundamentos o tendenciosos. Señalando además en forma equívoca que el hecho de que el peticionario haya iniciado un juicio laboral es motivo para que sea improcedente una queja o investigación por discriminación, lo cual resulta incorrecto considerando lo dispuesto por el artículo 54 de la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación y el principio pro persona que debe de regir todos los procedimientos.

Cabe señalar además que este Consejo tiene acreditado que tanto **GRUPO IMAGEN MEDIOS DE COMUNICACIÓN, S.A. DE C.V.** como es **SERVICIOS EMPRESARIALES MULTIMEDIA, S.A. DE C.V.** tienen acreditada una participación en los hechos, misma que se prueba tanto con los recibos de pago,



exhibidos por la parte actora, como con las documentales consistentes en el gafete que exhibe con el logotipo de grupo imagen, el tarjetón de acceso vehicular, así como de las respuestas en las que se corrobora que desempeñó funciones en las instalaciones del periódico Excelsior. La participación de ambas empresas y la casi nula información que presentan a este Consejo, nos leva a tener por no desvirtuadas ninguna de las aseveraciones por lo menos en cuanto a sus condiciones de trabajo o el trato recibido por el peticionario. Cabe destacar además que no se puede tomar como concluyente la aseveración de que Grupo Imagen no tiene relación alguna con el peticionario si parece el logo y nombre de **GRUPO IMAGEN MEDIOS DE COMUNICACIÓN, S.A. DE C.V.**, en diversos materiales que entrega y que se acredita que estaba en instalaciones de empresas que Grupo Imagen “utiliza y explota” como refiere su representante legal, acreditándose con ello que el peticionario desempeñaba funciones para “Excelsior el periódico de la vida nacional”, marca comercial que explota **GRUPO IMAGEN MEDIOS DE COMUNICACIÓN, S.A. DE C.V.** Lo anterior, tal y como se observa en el Comprobante Fiscal Digital por Internet, Recibo de Nómina de fecha 17 de octubre de 2016, y Contrato Único de Productos y Servicios Bancarios de fecha 13 de septiembre de 2016. 5553413010

Por otra parte, y en forma concluyente se establece una relación entre las partes y la poca disposición para brindar información por parte de **GRUPO IMAGEN MEDIOS DE COMUNICACIÓN, S.A. DE C.V.** a la solicitud que este Consejo realizó **“INFORME A ESTE CONSEJO CUÁLES SON LOS PROTOCOLOS DE ATENCIÓN DE GRUPO IMAGEN MEDIOS DE COMUNICACIÓN, S.A. DE C.V., EN CASO DE CONOCER DE UN POSIBLE CASO DE VIOLENCIA LABORAL SUS INSTALACIONES, COMETIDO YA SEA POR PERSONAL DE LA MISMA, O COLABORADORES EXTERNOS”**, en la cual respondieron: **Mi representada Grupo IMAGEN MEDIOS DE COMUNICACIÓN, S.A. DE C.V. NO CONTABA CON EMPLEADOS A SU SERVICIO; por lo que la EMPRESA SERVICIOS EMPRESARIALES MULTIMEDIA, S.A. DE C.V. es quien da atención prevención y seguimiento a posibles casos de violencia laboral.**

Esta última aseveración, junto con las respuestas relacionadas con el hostigamiento sexual y la discriminación plasman de forma fehaciente la falta de interés de la señalada **GRUPO IMAGEN MEDIOS DE COMUNICACIÓN, S.A. DE C.V.**, para conocer o atender un posible caso de discriminación, hostigamiento sexual o violencia laboral demostrando incluso desconocimiento del tema al señalar que el hecho de no tener empleados le hace “ajena” a cualquier conducta de este tipo, de nueva cuenta reduciendo sus respuestas a la existencia o inexistencia de las relaciones laborales.

## VII. CONCLUSIONES

El Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México (COPRED), es la institución responsable de velar por la construcción de una cultura de igualdad y no discriminación entre las personas que viven y transitan en la Capital del país. La amplia gama del estrato social que compone a



la Ciudad de México nos pondera a establecer nuevos caminos en la resolución de conflictos y divergencias que de manera cotidiana se llegan a presentar entre los diferentes sectores que componen nuestra ciudad.

A la luz del análisis realizado se determina que nos encontramos ante un acto de discriminación, derivado de la afectación que sufre en sus derechos al trabajo y al desarrollo libre de la personalidad por parte de **GRUPO IMAGEN MEDIOS DE COMUNICACIÓN SOCIEDAD ANÓNIMA VARIABLE** y **SERVICIOS EMPRESARIALES MULTIMEDIA. S.A. DE C.V.**, quienes no controvirtieron o desacreditaron su dicho.

Por lo anteriormente expuesto este Consejo y en mi carácter de Coordinador de Atención y Educación del Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México, personalidad que tengo debidamente acreditada bajo el nombramiento otorgado por la Mtra. Geraldina González de la Vega Hernández, Presidenta del Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México, con las facultades derivadas de 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 procede a emitir la presente Opinión Jurídica respecto a los hechos imputados a **GRUPO IMAGEN MEDIOS DE COMUNICACIÓN SOCIEDAD ANÓNIMA DE CAPITAL VARIABLE** y **SERVICIOS EMPRESARIALES MULTIMEDIA. S.A. DE C.V.** denunciados en el expediente COPRED/CAYC/Q-014-2019, por lo que el Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México (COPRED),

*N*

18-1'

### RESUELVE

**PRIMERO.** Con fundamento en los artículos 37, fracción XXIX, 54 y Sección Cuarta de la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México, y 24, fracciones I, II, II 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.

**SEGUNDO.** – Se acredita la conducta discriminatoria por parte de **GRUPO IMAGEN MEDIOS DE COMUNICACIÓN, S.A DE C.V.** y **SERVICIOS EMPRESARIALES MULTIMEDIA. S.A. DE C.V.**, en contra del **C.**, , motivada por su orientación sexual, tener perforaciones corporales y apariencia física.

**TERCERO.** – “**GRUPO IMAGEN MEDIOS DE COMUNICACIÓN SOCIEDAD ANÓNIMA DE CAPITAL VARIABLE**” y su empleadora **SERVICIOS EMPRESARIALES MULTIMEDIA. S.A. DE C.V.**, en conjunto con este Consejo debe trabajar en la creación, y en su caso, en el perfeccionamiento de Protocolos de



atención y prevención en casos de violencia laboral, hostigamiento sexual y casos de discriminación, con el objeto de garantizar el derecho a la igualdad y a la no discriminación de los empleados.

**CUARTO.** - “**GRUPO IMAGEN MEDIOS DE COMUNICACIÓN S.A. DE C.V.**” y su empleadora “**SERVICIOS EMPRESARIALES MULTIMEDIA S.A. DE C.V.**” deben implementar actividades de capacitación y sensibilización con contenidos temáticos en materia de igualdad y no discriminación, por lo que se brinda el contacto de la Subdirección de Educación de este Consejo con el fin de desarrollar un plan de capacitación continuo de conformidad con lo establecido en el artículo 37, fracción XVII de la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México.

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

**QUINTO.** - Si bien este Consejo no puede imponer obligaciones pecuniarias, se dejan a salvo los derechos de la parte peticionaria, para que, de así considerarlo, se le asista ante las instancias legales que en su caso opte por acudir para buscar la reparación integral del daño.

Con fundamento en el artículo 102, fracción VIII del Estatuto Orgánico del Consejo, considérese el procedimiento de queja como concluido por haberse emitido la presente Opinión Jurídica.

19-19

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 revisión 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.

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

**ATENTAMENTE**

**LIC. ALFONSO GARCÍA CASTILLO**  
**COORDINADOR DE ATENCIÓN Y EDUCACIÓN DEL**  
**CONSEJO PARA PREVENIR Y ELIMINAR LA DISCRIMINACIÓN DE LA CIUDAD DE MÉXICO**

POCH