



GOBIERNO DE LA
CIUDAD DE MÉXICO

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

OPINIÓN JURÍDICA

COPRED/OJ/12-2019



Expediente: COPRED/CAyC/Q-089-2018

Peticionario: [REDACTED]

Instancia involucrada: [REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]

COPRED

PRESENTACIÓN

La Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación del Distrito Federal, establece que el Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México (en adelante el Consejo o COPRED), en su calidad de organismo descentralizado de la Secretaría de Desarrollo Social del Distrito Federal, es la entidad responsable de emitir lineamientos generales de políticas públicas en materia de prevención y eliminación de la discriminación en la Capital del país.

El artículo 37 de la Ley en cita, otorga al Consejo atribuciones para promover el derecho a la igualdad y a la no discriminación de las personas, grupos y comunidades en situación de discriminación mediante acciones de sensibilización, educación, capacitación, atención y orientación ciudadana.

En el presente asunto, después de haber desarrollado el procedimiento de intervención que establecen los artículos 72, 73 y 74 de la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México, así como lo previsto en el Título IV (De las atribuciones y competencia del Consejo para atender quejas y reclamaciones), establecido en el Estatuto Orgánico, se determinó emitir esta Opinión Jurídica con fundamento en los artículos 90, 91 fracción VI y 92 del citado ordenamiento legal, en razón de tenerse por cierto el acto de discriminación en agravio del señor [REDACTED].

1-15





De conformidad con los artículos 6 fracción II y 16 párrafo segundo de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; artículos 2 y 5 de la Ley de Protección de Datos Personales para el Distrito Federal; artículo 4 fracción II, VII, VIII y XV, artículos 36 y 38 fracción I de la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública del Distrito Federal, en la presente Opinión Jurídica se menciona el nombre de la peticionaria bajo su expreso consentimiento.

I. HECHOS Y PROCEDIMIENTO DE INTERVENCIÓN

El 21 de mayo de 2018, se recibió la queja del peticionario [REDACTED] en el que manifestó posibles actos de discriminación, siendo los siguientes:

Refiere que mediante un anuncio en la vía pública se enteró de diversas vacantes para acceder a un empleo, dentro de las cuales estaba el puesto de auxiliar de limpieza, del cual solicitaba como requisitos acta de nacimiento, identificación oficial INE, comprobante de domicilio, número de afiliación al seguro social, así como acudir a la calle de Chiapas N° 207, colonia Roma Norte, Delegación Cuauhtémoc, en esta Ciudad, acto seguido, acudió a dicho domicilio el 17 de mayo de 2018 con la documentación solicitada, una vez ahí, le practicaron un examen médico, al día siguiente acudió nuevamente para terminar de llenar la solicitud de empleo y entregar la documentación requerida, una vez que culminó de llenar el formato, le tomaron una fotografía para la expedición de la credencial de acceso, después firmó un contrato, seguro de vida y otros documentos, le pidieron talla de camisa, pantalón, y número de zapatos.

Posteriormente, le indicaron que tomaría una capacitación dentro de las instalaciones de la empresa, dicha capacitación comenzó a las 10:40 horas aproximadamente, misma que fue brindada por [REDACTED] al transcurrir aproximadamente una hora, la capacitadora se molestó por una opinión que hizo respecto al origen de la empresa [REDACTED], dicho comentario no fue ofensivo ya que únicamente dijo "que la empresa Francesa a la que está ingresando era una empresa de un país muy avanzado (civilizado) del

2-15



antiguo continente europeo”, inclusive que los Franceses fueron los que vinieron a instalar las primeras líneas del metro de esta Ciudad”. Cinco minutos después también la capacitadora les aclaró y les explicó que si alguna persona estaba cometiendo alguna falta o injusticia, tenían todo el derecho o deber de reportarlo con los jefes inmediatos, ya que la empresa que los estaba contratando no discrimina, no distingue por religión, raza, etc. Después de que manifestó lo antes descrito, la capacitadora salió y cinco minutos después regresó el señor [REDACTED] —fue la persona que en un primer momento le tomó la foto y sería la encargada de expedir la credencial y proporcionar el domicilio del lugar donde prestarían sus servicios—, quien le informó que ya no lo enviarían al servicio de limpieza en la empresa Colgate Palmolive, donde trabajaría de 22:00 a 06:00 horas, con un salario de \$1,100.00 semanales, debido a que [REDACTED] dio malas referencias de su persona y de la opinión que realizó en la capacitación, tomando como argumento que él (el peticionario) interrumpió a la capacitadora, situación que es en su totalidad falsa, ya que inclusive le dijo al señor [REDACTED] que preguntara a los compañeros respecto si interrumpió o no a la capacitadora; sin embargo, el señor [REDACTED] se negó a investigar, por dicha situación, le fue negado el derecho al trabajo.

3-15

Por los hechos anteriores, se determinó iniciar el expediente de queja **COPRED/CAyC/Q-089-2018**, acorde a lo establecido en el artículo 35 fracción V, 37 fracción XXIII, 54 y 55 de la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación del Distrito Federal, así como de los artículos 66 y 86 del Estatuto Orgánico de este Consejo, en atención a que los hechos narrados por la persona peticionaria, fueron calificados como presuntos actos de discriminación de conformidad con lo establecido en los artículos 4 fracción XXVII, 5 y 6 fracción XXXVII de la Ley.

II. ACTUACIONES



1.- Con fecha 24 de julio de 2018, se notificó la queja a la empresa [REDACTED] y se solicitó información relacionada con los hechos expuestos por el peticionario [REDACTED]

2.- El 1 de agosto de 2018, se recibió respuesta a nuestro requerimiento de parte de [REDACTED], representante legal de [REDACTED], en el que manifestó, sustancialmente lo siguiente:

[...]

De los hechos que el C. [REDACTED] lamentablemente no podemos tener una versión por parte de la Srita. [REDACTED] ya que fue contratada por medio de una Cía. de Outsourcing la cual dejó de laborar por motivos personales y no nos ha sido posible localizarla, [...].

El C. [REDACTED] nunca fue dado de alta en nuestra base de datos como empleado, motivo por el cual no le fue emitido ningún contrato de prestación de servicios y/o credencial que lo acreditara como empleado.

4-15

3.- EL 9 de agosto de 2018, se informó al peticionario [REDACTED] el contenido de la respuesta del representante legal de [REDACTED], quien al respecto, manifestó lo siguiente:

[...] los hechos discriminatorios ocurrieron dentro de las oficinas de recursos humanos de la empresa [REDACTED], [...] se argumenta por parte del representante legal no tener base de datos como empleado de la citada empresa, siendo que dentro de los tramites yo firmé un contrato y otros documentos como lo son seguros de vida y demás documentos que firmé, inclusive me tomaron una fotografía para que me dieran la credencial que me acreditara como empleado de [REDACTED] por lo que sin duda tienen dicha foto, así como también se tienen datos del examen médico que me fue practicado dentro de las instalaciones de recursos humanos de [REDACTED] un día antes de los hechos, de tal manera que si hay datos de mi persona en



dicha empresa, ya que inclusive me dieron un folleto o cuadernillo donde viene un pequeño historial de la empresa, así como las obligaciones y derechos del trabajador, mismo folleto que me proporcionaron al comenzar la capacitación.

[...]

[...] también cuando llegué a las oficinas de recursos humanos de [REDACTED] me registré en el libro de la entrada del edificio que se ubica en la planta baja, así como también me registré en la lista que está en recepción de recursos humanos los dos días que estuve ahí, es decir los días 17 y 18 de mayo del año en curso, por lo que si hay demasiados datos dentro de la empresa [REDACTED]

4.- El día 6 de septiembre de 2018, este Consejo solicitó información adicional al representante legal de [REDACTED].

5.- El 10 de septiembre de 2018, se recibió respuesta de parte del representante legal de Sodexo México, [REDACTED], en el que informó sustancialmente lo siguiente:

5-15

[...]

La Razón Social de la empresa de outsourcing:

[REDACTED] EN RECURSOS HUMANOS

Revisando nuevamente registros en nuestro sistema de nóminas del cual se derivan documentos oficiales tales como contratos, credenciales, avisos de inscripción al IMSS, no se tiene ningún registro bajo el nombre de [REDACTED]

El proceso de reclutamiento:



1. Se publica la vacante
2. Entrevista con el candidato
3. Capacitación; (Cultura Organizacional, Reglamento Interno, Beneficios y Prestaciones)
4. Firma de contrato
5. Entrega de uniforme
6. Entrega de credencial

[...]

6.- El 24 de octubre de 2018, este organismo solicitó información relacionada con los hechos a la persona propietaria y/o representante legal de la empresa [REDACTED] [REDACTED], en particular se requirió lo siguiente:

- a) Indique si [REDACTED], realiza contrataciones de personas para laborar en la empresa [REDACTED].
- b) En conexión con la pregunta anterior, refiera cual es el procedimiento de contratación.
- c) Refiera si en la empresa [REDACTED], existe documentación firmada de parte del peticionario [REDACTED], así como registros fotográficos del mismo que le hayan sido tomados de parte de su representada.
- d) Mencione si en la empresa [REDACTED], cuentan con personal que tome registros fotográficos de las personas postulantes a un empleo.

6-15

7.- El 12 de noviembre de 2018, el representante legal de la empresa [REDACTED] [REDACTED], informó lo siguiente:

[...]



[...] mi representada ni el personal a su cargo realiza o ha realizado entrevistas de trabajo a personas que buscan ingresar a laborar para la moral [REDACTED], ya que como de la propia razón social de ésta última se desprende "presta servicios de personal", por lo cual no es posible que a una empresa con el mismo giro que la de mi representada se le brinde algún tipo de servicio o asesoría; asimismo, jamás mi representada ni personal a su cargo ha prestado servicios en el domicilio que indica ubicado en la calle de Chiapas Número 207.

[...]

Sobre este particular se manifiesta que ni mi representada ni el personal a su cargo tiene registro de ingreso alguno a las instalaciones en el domicilio que señala ni en la fecha que precisa, lo anterior en virtud de que mi representada no tiene su domicilio en dicho lugar, ni tampoco ha prestado servicio alguno en dicho domicilio; en todo caso tales registros deben obrar en poder del propietario y/o legítimo poseedor del inmueble a que hace referencia.

Con motivo de lo anterior, se manifiesta que tampoco se tiene información o registro alguno del C. [REDACTED] en el domicilio ubicado en calle Chiapas No. 207, Colonia Roma Norte, Alcaldía Cuauhtémoc, C.P. 06700, Ciudad de México, ni en la fecha que precisa.

7-15

OBSERVACIONES

Desde la perspectiva de los derechos humanos, el derecho a la igualdad y no discriminación, el mismo se encuentra reconocido en diversos tratados internacionales de derechos humanos reconocidos y ratificados por el Estado mexicano, como lo son la Declaración Americana 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." Asimismo, el artículo II de dicha normativa internacional también señala 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."



Por su parte, la Convención Americana sobre Derechos Humanos en el artículo 1, establece que “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.”

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.”

Asimismo, 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.”

8-15

Ahora bien, es importante establecer que en el lenguaje común, el término discriminar se define como acción y efecto de separar o distinguir unas cosas de otras¹. En el derecho internacional de los derechos humanos el término hace referencia al trato de inferioridad, exclusión o estigmatización dado a una persona o grupo de personas por motivos raciales, sexuales, étnicos, religiosos, políticos, etéreos, ideológicos, lingüísticos, de ubicación geográfica, de filiación, de discapacidad y de estatus migratorio, entre otros.

¹ Cásares, Julio. Diccionario ideológico de la lengua española, Editorial Gustavo Gili, S. A., Barcelona, 1976.



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 personas².

Al respecto, la jurisprudencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos ha establecido la diferencia entre el término distinción y discriminación, al señalar 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 humanos³.

9-15

Discriminar en el empleo y la ocupación consiste en dispensar a las personas un trato diferente y menos favorable debido a determinados criterios, como el sexo, el color de su piel, la religión, las ideas políticas o el origen social, sin tomar en consideración los méritos ni las calificaciones necesarias para el puesto de trabajo de que se trate (véase el recuadro 2.1). La discriminación coarta la libertad de las personas para conseguir la clase de trabajo a la que aspiran. Merma las oportunidades de los hombres y las mujeres para desarrollar su potencial, sus aptitudes y cualidades, y para ser remunerados en función de sus méritos. La discriminación en el trabajo genera desigualdades en los resultados del mercado de trabajo y coloca en una situación de desventaja a los miembros de determinados colectivos.

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

³ Opinión Consultiva OC-18/03; Condición Jurídica y Derechos de los Migrantes Indocumentados, de fecha 17 de septiembre de 2003, párr. 84.



El derecho al trabajo es un derecho fundamental y esencial para la realización de otros derechos humanos y constituye una parte inseparable e inherente de la dignidad humana. Toda persona tiene derecho a trabajar para poder vivir con dignidad.⁴

La discriminación en el empleo y la ocupación reviste diversas formas y se produce en todo tipo de entornos laborales. Pero toda discriminación presenta una característica común: supone dispensar un trato distinto a las personas atendiendo a ciertas características, como pueden ser la raza, el color o el sexo, lo cual entraña un menoscabo de la igualdad de oportunidades y de trato. Dicho de otro modo, la discriminación provoca desigualdades y las consolida. La libertad del ser humano para desarrollar sus competencias, amén de elegir y cumplir sus aspiraciones profesionales y personales, se ve restringida de salida, sin tener en cuenta las aptitudes. No pueden desarrollarse las cualificaciones ni las competencias, el trabajo no resulta gratificante y se impone un sentimiento de humillación, frustración e impotencia.

El Convenio sobre la política del empleo, 1964 (núm. 122) ofrece un marco para orientar las intervenciones normativas destinadas a eliminar la pobreza y a fomentar el desarrollo mediante políticas de empleo no discriminatorias. En este convenio se prevé la elaboración de una política dinámica de ámbito nacional encaminada a «fomentar el pleno empleo, productivo y libremente elegido» (artículo 1, 1)), y a garantizar la posibilidad «para cada trabajador de adquirir la formación necesaria para ocupar el empleo que le convenga y de utilizar en este empleo esta formación y las facultades que posea, sin que se tengan en cuenta su raza, color, sexo, religión, opinión política, procedencia nacional u origen social» (artículo 1, 2, c)). El concepto de empleo productivo se asienta en el principio según el cual ninguna sociedad puede permitirse malgastar aptitudes y competencias de sus miembros.

10-15

El artículo 5 de la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación del Distrito Federal, establece que:

⁴ Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, Observación General No 18, el Derecho al Trabajo, aprobada el 24 de noviembre. Ginebra, Naciones Unidas, 2005. Disponible en: http://tbinternet.ohchr.org/_layouts/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=E%2fC.12%2fGC%-2f18&Lang=en
Fecha de consulta: julio de 2016.



“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.”

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.

11-15

Con relación al caso planteado este Consejo realizará un análisis de los elementos que componen un acto discriminatorio entendiéndose que para que el mismo se configure se requiere de una conducta, un derecho vulnerado o afectado y un motivo prohibido por la ley.

Respecto al primer elemento, una conducta injustificada, este Consejo analizará si en efecto hubo un hecho no fundado y motivado para que se diera por concluido el proceso de reclutamiento del C. [REDACTED], encontrando dos posiciones contradictorias entre lo manifestado por la empresa [REDACTED]



██████████, por una parte ██████████, ██████████ refiere que la empresa de Outsourcing para la cual laboraba la persona presunta responsable de cometer actos de discriminación es ██████████. Tomando en cuenta dichas contradicciones, es pertinente señalar que la empresa ██████████ señala en su escrito de fecha 1 de agosto de 2018 que en efecto la C. ██████████, misma a la que se hace referencia en la queja inicial prestó sus servicios contratada por la empresa ██████████. Si bien este Consejo no cuenta con pruebas que acrediten en forma fehaciente que los hechos narrados ocurrieron como lo señala el peticionario lo cierto es que en casos de discriminación opera una presunción a favor de la víctima. Dicha presunción por sí sola no basta para acreditar una conducta ante la negativa llana de los hechos, sin embargo la misma concatenada a la negativa rotunda por parte de ██████████, relacionada con la afirmación por parte de ██████████ de que la misma laboraba en esa primera empresa, lleva a la determinación de que existe una negativa que pretende ocultar la posible participación de la empresa ██████████ ██████████, en el trabajo de reclutamiento del que se queja el peticionario.

12-15

Ante la evidencia de que en efecto dicho proceso de contratación fue llevado a cabo por la empresa ██████████, es que este Consejo puede valorar con base en la información existente que existió un trato no justificado en contra del peticionario toda vez que no existe elemento de prueba alguno por parte de ██████████ que refuten el dicho del peticionario, por el contrario, existe una negativa cuyo objeto es que no se investiguen los hechos al pretender hacer creer a este Consejo que la empresa no tuvo participación alguna en el proceso, cuando ha sido acreditado con el dicho de ██████████, que dicho procedimiento si se llevó a cabo.

Por otra parte, una vez acreditado el trato injustificado en contra el peticionario, se debe estudiar la existencia de los otros dos elementos de la conducta discriminatoria, esto es un posible motivo discriminatorio y por otra parte un derecho vulnerado. En



cuanto al derecho vulnerado, si bien este Consejo no es una autoridad laboral que tenga la facultad legal de determinar la violación a un derecho como es el trabajo, lo cierto es que se parte de la premisa de que un acto discriminatorio en un proceso de reclutamiento puede derivar en la violación a derechos laborales, en específico a aquellos que permiten el acceso libre de discriminación a una fuente de empleo. Se reconoce la libertad de contratación de las empresas, sin embargo no puede considerarse como legal cuando una decisión se basa en un motivo discriminatorio, en ese orden de ideas es indispensable conocer si existe dicho motivo prohibido por la ley,

El análisis que requiere este punto merece especial atención, toda vez que en el caso en concreto no se advierte la existencia de una condición propia de la quejosa que motive el acto discriminatorio. Al respecto, tanto el artículo primero constitucional, como la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación del Distrito Federal, señalan una serie de categorías que históricamente han sido objeto de discriminación, estas categorías que han sido nombradas como "categorías sospechosas" tanto en la doctrina como por la suprema Corte de Justicia de la Nación, y en el caso del artículo primero Constitucional las categorías señaladas expresamente son 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. Mientras que a legislación local hace referencia a 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, la bifobia, homofobia, lesbofobia, transfobia, misoginia, xenofobia, la segregación racial y otras formas conexas de intolerancia, el antisemitismo en cualquiera de sus manifestaciones."

Como se puede observar, la lista de categorías sospechosas es más amplia en la legislación local, sin embargo, se debe de considerar que estos listados no son limitativos en ninguna forma, toda vez que ambos instrumentos contemplan los supuestos que pudieran no verse reflejados en el texto de la ley, al señalar el texto constitucional que también se considerará como una causa de discriminación

13-15



“cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas.” Al igual que la ley local establece como motivo de discriminación “cualquier otra

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. Las medidas serán objetivas y razonables cuando persigan un fin legítimo y guarden una relación de proporcionalidad entre los medios empleados y los fines perseguidos⁵. 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).⁶

Ahora bien, es importante destacar que el caso que nos ocupa, está relacionado con un presunto acto de discriminación por el ejercicio de un derecho, es decir manifestar ciertas dudas respecto al trabajo al que se pretende acceder y como ya se mencionó, si bien se reconoce la libertad de contratación de toda persona sea física o moral, es motivo de preocupación de este Consejo que pueda privarse a las personas de una oportunidad laboral por el simple hecho de ejercer un derecho y sin que se investigue el motivo o el sentido que origina dicho reclamo. La falta de justificación de esta conducta se refuerza por lo dispuesto por la Ley Federal del Trabajo, que establece el derecho de las personas trabajadoras a acudir a las instancias laborales con el objeto de ejercer su derecho de acceso a la justicia, en este caso este Consejo considera que si bien el motivo de discriminación no se encuentra expresamente señalado en la ley local o en el artículo primero constitucional, si se puede ubicar en el supuesto de “cualquier otro acto que tenga por efecto anular o menoscabar el reconocimiento,

14-15

⁵ Opinión Consultiva OC-18/03; Condición Jurídica y Derechos de los Migrantes Indocumentados, de fecha 17 de septiembre de 2003, pág. 68; Corte Interamericana de Derechos Humanos.

⁶ 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.



goce o ejercicio, de los derechos y libertades fundamentales, así como la igualdad de las personas frente al ejercicio de derechos.”

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 al Distrito Federal, 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. En razón de ello, en mi carácter de Coordinador de Atención y Capacitación del Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México, personalidad que tengo debidamente acreditada bajo el nombramiento de fecha 1 de marzo de 2017, otorgado por la Presidenta del Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México, con las facultades derivadas del artículo 71 fracciones I y XI, y en términos del artículo 22, fracciones II, III, VI y VIII del Estatuto Orgánico del Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México, se procede a emitir la presente opinión jurídica de conformidad con lo dispuesto en los artículos 22, fracciones I, II y III, y 95, fracción VI del Estatuto Orgánico del Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México, y 37, fracción XXIII, y 54 de la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación del Distrito Federal respecto a los hechos imputados a [REDACTED] al en el expediente COPRED/CAyC/Q-89-2018, el Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México (COPRED)

15-15

En razón de ello, el Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México (COPRED)

RESUELVE

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

SEGUNDO.- [REDACTED] en conjunto con este Consejo debe trabajar en el perfeccionamiento de sus instrumentos de investigación y reglamentos de disciplina internos con el objeto de que exista una ruta de atención a posibles casos de discriminación, acoso u otro tipo de violencia



cometidas por su personal.

TERCERO.- [REDACTED] en conjunto con este Consejo de acciones de sensibilización orientadas a promover un trato igualitario y de no discriminación. Asimismo, se invita a [REDACTED] a incorporarse a las actividades del Gran Acuerdo de la Ciudad de México por el trato igualitario y la no discriminación que este Consejo desarrolla durante el presente año.

Con fundamento en el artículo 54 de la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación del Distrito Federal y del artículo 91 del Estatuto Orgánico en su fracción VI, se expone que este Consejo ha conocido del presente asunto y pone a salvo los derechos de la peticionarias, para que, de así considerarlo, se le asista ante las instancias legales que en su caso opten por acudir, asimismo el trámite del presente expediente de Queja queda concluido.

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

Atentamente

Alfonso García Castillo
Coordinador de Atención y Capacitación
CDMX LIBRE DE DISCRIMINACIÓN



16-15

Recibi determinación en original 18-Dic-2019
Eliás Pedro Zamora Tejey

