



GOBIERNO DE LA
CIUDAD DE MÉXICO
CIUDAD INNOVADORA Y DE DERECHOS

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

ACUERDO DE CONCLUSIÓN COPRED/OJ/04/2019

Ciudad de México, a 24 de abril de 2019.

Persona peticionaria: [REDACTED]

Persona agraviada: [REDACTED]

Persona señalada como presunta responsable de los actos de discriminación:
Club de Tenis Tepepan, S.A. de C.V.

Expediente: COPRED/CAyC/Q-132-2018.

I. HECHOS MATERIA DE QUEJA

En fecha de 06 de agosto de 2018, se presentó en este Consejo el peticionario [REDACTED], para solicitar nuestra intervención, relatando los hechos siguientes:

"...la señora [REDACTED] y su familia se inscribieron desde el año 2014 al Club de Tenis Tepepan, S.A. de C.V., realizando los pagos de forma bimestral, mensualidades que se encontraban cubiertas y al corriente; sin embargo, el 23 de mayo del año en curso la señora Rocía y su familia se encontraban jugando tenis dentro de las instalaciones del Club, siendo las 10:35 horas fueron interrumpidos por personal de seguridad del citado Club Tepepan, mismo que les indicaron que se tenían que retirar del lugar, ya que no tenían derecho de estar ahí, ello por órdenes del Consejo de Administración, quienes argumentan que debido a que serán testigos en un juicio laboral de un profesor de tenis que inició una demanda laboral en contra del Club de Tenis Tepepan, S.A. de C.V. Por lo anterior, el peticionario proporciona un escrito donde detalla los hechos antes mencionados."

1

N

Asimismo, hizo entrega de un escrito que se recibió por Oficialía de Partes de este Consejo, esa misma fecha, en el cual se desprenden los hechos narrados con anterioridad, y solicitando:

"Que se les permita a la denunciante y a su familia, el acceso al Club de Tenis Tepepan, ya que como se mencionó con antelación son participantes en torneos entre diversos clubes de tenis, sufriendo discriminación por las razones antes expuestas, por lo que solicitan se les dé el acceso al Club de Tenis Tepepan, para continuar su



participación en dichos torneos, así como para seguir desempeñando las actividades que realizaban con antelación.”

De lo anterior, se anexa la “Suspensión Definitiva” de fecha 22 de mayo de 2018, y signada por el Consejo de Administración (en la cual se observan tres firmas), en la que se desprende que con base a las facultades que para tal efecto concede la Ley General de Sociedades Mercantiles, el Acta Constitutiva y sus estatutos, así como con fundamento en los artículos 55, incisos b, c y g, 58 y 59 del Reglamento Interno de dicha empresa se notifica dicha suspensión de los derechos de usuario de servicios e instalaciones del Club de Tenis Tepepan S.A de C.V, por motivo de participar como testigo en el juicio laboral Exp. 321/2018 en la H. Junta Especial, número dieciséis de la Local de Conciliación y Arbitraje en la Ciudad de México.

Por lo que, consideran que un testimonio, ratificando un hecho falso, están afectando económicamente y jurídicamente al Club, a efecto de que no sigan originando más daños y perjuicios a la empresa, por las falsas declaraciones.

II. COMPETENCIA

La Ley para Prevenir y Eliminar La Discriminación del Distrito Federal 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.

2

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, omisiones o prácticas discriminatorias a que se refiere esta ley o que se presuman como tales, con el objeto de tramitar quejas y reclamaciones de las personas, grupos o comunidades que así lo soliciten, además de orientar y canalizar, ante las instancias civiles, penales y administrativas que en su caso correspondan, haciendo un puntual seguimiento a los procesos que se inicien para tal efecto.

En ese sentido, el artículo 5 de la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación del Distrito Federal, 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.”

Lo anterior en consonancia con el artículo 6, fracciones XI y XVI del mismo ordenamiento, que considera conductas discriminatorias el impedir, negar, evadir o restringir la procuración e impartición de justicia; y limitar o impedir el ejercicio de las libertades de expresión de ideas.

Por esto, 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 del Distrito Federal, 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-0132-2018.

III. TRÁMITE DEL EXPEDIENTE Y EVIDENCIAS

1. Los hechos narrados fueron calificados por este Consejo como presuntos actos de discriminación que contravienen la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación del Distrito Federal, la cual es aplicable a los entes públicos y particulares (personas físicas y morales) de la Ciudad de México.
2. Como se puede observar de los hechos materia de la queja, la empresa Club de Tenis Tepepan, S.A. de C.V. fue igualmente señalada como presunta responsable, celebrándose audiencia conciliatoria en fecha 31 de agosto del 2018, en la cual el peticionario [REDACTED] manifiesta su pretensión consistente en que se les permita el acceso a las instalaciones



del Club como una persona externa, así como participar en los torneos que organiza dicho centro con otros clubes.

En uso de la palabra, el licenciado Jaime Pallares López, acompañante de la Martha Marina Quevedo Nava, apoderada legal de Club de Tenis Tepepan, S.A. de C.V, manifiesta que en dicho acto proporciona un escrito en el que da contestación a los hechos de queja. Respecto a las pretensiones expuestas por las personas agraviadas, las comentará con el Consejo de Administración del Club en comento.

Derivado de lo anterior, se acordó una segunda reunión a efecto de que se lleve a cabo el 21 de septiembre de 2018, a las 12:30 horas, en las instalaciones de este Consejo.

En ese sentido, en dicha reunión, y en uso de la voz, el Lic. Roberto de la Cruz Solórzano, acompañante de la Martha Marina Quevedo Nava, apoderada legal de Club de Tenis Tepepan, S.A. de C.V., manifiesta que:

"...después de haber discutido el caso ante el Consejo de Administración del Club de Tenis, se resolvió que no es posible atender a la pretensión relacionada con el uso de las instalaciones en Torneos que se celebran en el Club de Tenis Tepepan S.A. de C.V. En cuanto a la pretensión del uso de las instalaciones utilizadas como restaurante, esto no es competencia de dicho Consejo, motivo por el cual quien resolverá en su caso son las personas responsables de dicho restaurante, destacando que la concesión otorgada al restaurante de cuenta, concluye el 31 de diciembre del año que transcurre."

4

Y en cuanto a que las instalaciones del Restaurante se encuentran al interior del Club de Tenis Tepepan, S.A. de C.V. y el posible impedimento en la entrada general para permitir el acceso al mismo y por consecuencia al restaurante, se indicó que:

"correspondería a la administración del restaurante solicitar dicho ingreso por escrito. Con ello podría permitirse el acceso a los peticionarios a las instalaciones del Restaurante exclusivamente."

En uso de la voz, la parte quejosa precisó que:

"manifestamos nuestra inconformidad ante la negativa por parte del Consejo del Club de Tenis Tepepan S.A. de C.V., de restringirnos el acceso a las instalaciones de dicho Club, toda vez que los torneos que hemos venido señalando son públicos y no exclusivamente privados con independencia de solicitar autorización para el acceso al restaurante el cual según el dicho de la apoderada esta concesionado y en consecuencia de igual forma manifestamos



nuestra inconformidad para solicitar permiso y acceder al citado restaurante, ya que cualquier persona ajena al Club de Tenis puede acceder sin que vigilancia solicite autorización a la dirección para que acceda. Derivado de lo anterior solicitamos a ésta H. Autoridad se continúe con el procedimiento respectivo de investigación por la negativa vertida por el Club de Tenis Tepepan, S.A. de C.V.”

3. Derivado de que las partes no llegaron a una conciliación, este Consejo, con fundamento en el artículo 79, fracción II de la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación del Distrito Federal, inició el procedimiento de investigación.
4. Por lo anterior, a través de un escrito de fecha 31 de agosto de 2018, la Lic. Martha Marina Quevedo Nava, apoderada y representante legal del Club de Tenis Tepepan, S.A. de C.V. expone, entre otras cosas, que:
 - La C. [REDACTED] no se encuentra registrada con el carácter de social del Club de Tenis Tepepan, S.A. de C.V. y quien sí es socio, es el C. [REDACTED].
 - En las instalaciones del Club de Tenis Tepepan, S.A. de C.V. están completamente prohibidas las prácticas y actitudes de discriminatorias, que son causal de extrañamiento y amonestación hasta la expulsión hacia quien discrimine sea o no miembro del Club, conforme al Reglamento Interno del Club de Tenis Tepepan, S.A. de C.V.
 - Que con motivo del Juicio Laboral 321/2018, radicado en la Junta Especial, No. 16 de la local de Conciliación y Arbitraje de la Ciudad de México, promovido por el C. [REDACTED], en contra del Club de Tenis Tepepan, S.A. de C.V., el C. [REDACTED] y la C. [REDACTED] han sido ofrecidos como testigos por parte de la parte actora, motivo por el cual el Consejo de Administración determinó la suspensión Definitiva de los derechos de usuario de servicios e instalaciones de dicho Club, determinación que fue notificada al C. [REDACTED] el día 24 de mayo del 2018.
 - Que la Suspensión Definitiva fue consentida por el C. [REDACTED], debido a que se abstuvo de ejercer el derecho de apelación previsto en el artículo 61 del Reglamento Interior del Club de Tenis Tepepan, S.A. de C.V.
5. Que el 09 de octubre de 2019, el C. [REDACTED], presenta un escrito en el que adjunta como pruebas, las siguientes:
 - Pruebas privadas: invitaciones a dos torneos del Club de Tenis Tepepan, S.A. de C.V. en la cual hacen referencia a que dichos torneos van dirigidos a “socios, usuarios, amigos y a todos los tenistas de la CDMX a participar en su torneo”.

5



- Documental privada: el aviso de "Suspensión Definitiva".
 - Documental privada: Reglamento Interno del Club de Tenis Tepepan, S.A. de C.V. (cabe destacar que no se encuentra adjunto).
6. En ese sentido, a través de un escrito recibido en este Consejo, el día 09 de octubre de 2018, la Lic. Martha Marina Quevedo Nava, apoderada y representante legal del Club de Tenis Tepepan, S.A. de C.V. expone, entre otras cosas, que los Torneos de Tenis que organiza dicho Club, se llevan a cabo previa invitación a los participantes, sin embargo el Consejo de Administración o la Gerencia, se reservan el derecho de admisión de éstos, de conformidad con los artículos 36, inciso d), 37 y 38 del Reglamento Interior del Club de Tenis Tepepan, S.A. de C.V.

Asimismo, que no existe una obligación para permitir que los invitados participen en los diversos Torneos que se organizan, ya que es una facultad potestativa de la moral.

IV. FUNDAMENTO JURÍDICO

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

6

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.¹

Con ello se entiende como norma de *ius cogens*, que el derecho a la igualdad y

¹ 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.



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 Políticos², declara 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 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 en la Convención Internacional sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial, el Comité de Derechos Humanos 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.

V. CONSIDERACIONES

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

“Queda prohibida cualquier forma de discriminación, entendiéndose por ésta la negación, exclusión, distinción, menoscabo, impedimento o

² 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.



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.

En razón de ello 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 la documentación que obra en el expediente de Queja, se puede ubicar una conducta que se analiza como diferenciada por el hecho de negar al peticionario [REDACTED] y a la C. [REDACTED] el ejercicio de los derechos de usuario de servicios e instalaciones del Club de Tenis Tepepan S.A de C.V, y la admisión o no a los torneos en cometo de las personas invitadas bajo



una facultad potestativa del Club, lo anterior, por el simple hecho de cumplir su obligación de declarar como testigos en un Juicio Laboral.

Dicha obligación se encuentra prevista en diversos ordenamientos jurídicos, tales como la Ley Federal del Trabajo, que establece en su artículo 814, lo siguiente:

“Artículo 814. La Junta, en el caso de la fracción II del artículo anterior, ordenará que se cite al testigo para que rinda su declaración en la hora y día que al efecto se señale, con el apercibimiento de ser presentado por medio de la fuerza pública.”

O el Código de Procedimientos Civiles vigente en la Ciudad de México, al indicar en su artículo 356 que los testigos están obligados a dar la razón de su dicho.

“Artículo 356.- Todos los que tengan conocimiento de los hechos que las partes deben de probar, están obligados a declarar como testigos.”

No obstante, la persona moral, presunta responsable, manifiesta en repetidas ocasiones, que efectivamente el motivo por el que el Consejo de Administración del Club de Tenis Tepepan S.A de C.V determinó la Suspensión Definitiva de los del C. [REDACTED] y la C. [REDACTED] es por participar como testigos en el juicio laboral Exp. 321/2018 en la H. Junta Especial, número 16 de la Local de Conciliación y Arbitraje de la Ciudad de México.

Con base en lo anterior, se considera que el trato diferenciado hacía el peticionario [REDACTED] y a la C. [REDACTED] puede existir.

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

Se procede ahora a analizar un segundo elemento del acto discriminatorio aclarando que por cuestiones de método se analizará en segundo lugar la posible existencia de un derecho que se ha visto violentado.

Al respecto se puede advertir en forma meridiana que el derecho que se presume violentado es el derecho a la cultura física y a la práctica del deporte toda vez que desde su comparecencia inicial el peticionario al manifestar que los hechos motivo de la queja han tenido como resultado que no pueda acceder al Club de Tenis Tepepan S.A de C.V., derivado de su participación como testigos en el juicio laboral Exp. 321/2018.

De la simple lectura de los hechos este Consejo advierte que en efecto, la posible afectación que se genera en el caso en particular es la posibilidad de que el peticionario [REDACTED] y a C. [REDACTED] puedan acceder

9



al Club de Tenis Tepepan S.A de C.V., aún y cuando el peticionario se encontraba al corriente de sus pagos.

c) 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 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 del C. [REDACTED] 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.

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 "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

Ahora bien, es motivo de preocupación de este Consejo que pueda privarse a las personas del derecho a la cultura física y a la práctica del deporte por el motivo de ser testigo en un Juicio Laboral y a manifestar su versión de los hechos. En este caso este Consejo considera que, si bien el motivo de discriminación no se

10



encuentra expresamente señalado en la ley local o en el artículo primero constitucional, sí se puede ubicar en el supuesto de “cualquier otro acto 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.”

VI. ANALISIS DEL CASO

Una vez establecido determinado que los hechos materia de la queja pudieran consistir una conducta discriminatoria, es necesario realizar un análisis de los elementos probatorios con el fin de determinar si los hechos efectivamente tuvieron lugar.

Los distintos elementos de prueba se encuentran enumerados en el capítulo “Trámite del Expediente y Evidencias” del presente documento.

El dicho del peticionario plasmado en el Formato Único de Atención ciudadana de fecha de 06 de agosto de 2018, relatando los hechos siguientes:

“...la señora [REDACTED] y su familia se inscribieron desde el año 2014 al Club de Tenis Tepepan, S.A. de C.V., realizando los pagos de forma bimestral, mensualidades que se encontraban cubiertas y al corriente; sin embargo, el 23 de mayo del año en curso la señora Rocía y su familia se encontraban jugando tenis dentro de las instalaciones del Club, siendo las 10:35 horas fueron interrumpidos por personal de seguridad del citado Club Tepepan, mismo que les indicaron que se tenían que retirar del lugar, ya que no tenían derecho de estar ahí, ello por órdenes del Consejo de Administración, quienes argumentan que debido a que serán testigos en un juicio laboral de un profesor de tenis que inició una demanda laboral en contra del Club de Tenis Tepepan, S.A. de C.V. Por lo anterior, el peticionario proporciona un escrito donde detalla los hechos antes mencionados.”

11

Asimismo, hizo entrega de un escrito que se recibió por Oficialía de Partes de este Consejo, esa misma fecha, en el cual se desprenden los hechos narrados con anterioridad, y solicitando:

“Que se les permita a la denunciante y a su familia, el acceso al Club de Tenis Tepepan, ya que como se mencionó con antelación son participantes en torneos entre diversos clubes de tenis, sufriendo discriminación por las razones antes expuestas, por lo que solicitan se les dé el acceso al Club de Tenis Tepepan, para continuar su participación en dichos torneos, así como para seguir desempeñando las actividades que realizaban con antelación.”



De lo anterior, se anexa la "Suspensión Definitiva" de fecha 22 de mayo de 2018, y signada por el Consejo de Administración (en la cual se observan tres firmas), en la que se desprende que con base a las facultades que para tal efecto concede la Ley General de Sociedades Mercantiles, el Acta Constitutiva y sus estatutos, así como con fundamento en los artículos 55, incisos b, c y g, 58 y 59 del Reglamento Interno de dicha empresa se notifica dicha suspensión de los derechos de usuario de servicios e instalaciones del Club de Tenis Tepepan S.A de C.V, por motivo de participar como testigo en el juicio laboral Exp. 321/2018 en la H. Junta Especial, número dieciséis de la Local de Conciliación y Arbitraje en la Ciudad de México.

En ese sentido, la persona moral, presunta responsable, manifiesta en repetidas ocasiones, que el motivo por el que el Consejo de Administración del Club de Tenis Tepepan S.A de C.V determinó la Suspensión Definitiva de los del C. Alejandro Poblano Dehesa y la C. [REDACTED] es por participar como testigos en el juicio laboral Exp. 321/2018 en la H. Junta Especial, número 16 de la Local de Conciliación y Arbitraje de la Ciudad de México.

Por otro lado, la persona moral, presunta responsable, indica que el peticionario Alejandro Poblano Dehesa se abstuvo de ejercer el derecho de apelación, previsto en el artículo 61 del Reglamento Interior del citado Club, el cual indica que: *"cualquier usuario suspendido temporal o definitivamente, tendrá derecho e apelación ante el Consejo de Administración, debiendo solicitar por escrito ser oído para la defensa en su caso. El consejo fijará fecha de la entrevista y después de escuchar al infractor, tomará la decisión que estime procedente."* en tal caso, no se observa en el cuerpo de la notificación de "Suspensión Definitiva" de fecha 22 de mayo de 2018, que se haya hecho del conocimiento por medio de ese escrito, la posibilidad de recurrir la Suspensión, lo cual estaría vulnerando su derecho al debido proceso.

Esto significaría que en caso de recurrir la Suspensión, se debe actuar con imparcialidad y sin injerencias. Esto quiere decir que la autoridad debe conducirse de acuerdo a lo que establecen las leyes y cumplir sus funciones de forma objetiva, prohibiendo cualquier acto de intimidación, hostigamiento, injerencias indebidas o riesgos injustificados; sin prejuicios, respetando y protegiendo la dignidad humana y defendiendo los derechos humanos de las personas. Lo cual, en este caso, no debe ir relacionado con la obligación del peticionario [REDACTED] y la C. [REDACTED] por participar como testigos en el juicio laboral Exp. 321/2018 en la H. Junta Especial, número 16 de la Local de Conciliación y Arbitraje de la Ciudad de México.

Por otro lado, cabe señalar que en el presente expediente no obra copia del Reglamento del cual presuntamente se fundamenta la Suspensión Definitiva bajo los artículos los artículos 55, incisos b, c y g, 58 y 59 del Reglamento Interno, no obstante, es importante valorar la revisión del mismo, en caso de que en este se establezca como sanción una Suspensión Definitiva, el participar como testigos

12



en algún Juicio de cualquier materia, civil, penal, mercantil, administrativo, etcétera, con la finalidad de que en un futuro, se vulneren derechos fundamentales de las personas que son socios(as) o invitados(as).

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 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, 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.- Club de Tenis Tepepan, S.A. de C.V. en conjunto con este Consejo debe trabajar en el perfeccionamiento de su Reglamento Interno con el objeto de que en un futuro, no se vulnere el derecho a la igualdad y a la no discriminación.

TERCERO.- 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 del peticionario, para que, de así considerarlo, se le asista ante las instancias legales que en su caso opte por acudir, asimismo el trámite del presente expediente de Queja queda concluido.

En este orden de ideas, 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 de fecha 1 de marzo de 2017, otorgado por la C. Jacqueline L'Hoist Tapia, entonces 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 concluir el presente asunto por falta de elementos, de conformidad con lo dispuesto en

13



GOBIERNO DE LA
CIUDAD DE MÉXICO
CIUDAD INNOVADORA Y DE DERECHOS

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

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 personal del Club de Tenis Tepepan S.A de C.V, denunciados en el expediente COPRED/DCND/CAYC/Q-132-2018.

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

Lic. Alfonso García Castillo

**Coordinador de Atención y Educación del
Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la
Ciudad de México.**

POCH

14