

Morelia, Michoacán, a 7 de noviembre de 2018, dos mil dieciocho. -----

**RESOLUCIÓN ADMINISTRATIVA.** - Visto para resolver el expediente de controversia registrado bajo el número **MOR/007/2018**, formado con motivo de la queja por presuntos actos de discriminación, formulada por \*\*\*\*\*, frente a \*\*\*\*\* en su carácter de jefa de redacción del Periódico \*\*\*\*\*, y,

### **RESULTANDO:**

I.-Con fecha, 31 de enero de 2018 dos mil dieciocho, compareció \*\*\*\*\* personalmente ante las oficinas del Consejo Estatal para Prevenir y Eliminar la Discriminación y la Violencia (COEPREDV), para efectos de formular **QUEJA**, por presuntos actos discriminatorios, cometidos en su perjuicio, señalando como autora de tales actos a \*\*\*\*\*, quien funge como jefa de redacción del Periódico \*\*\*\*\*; haciendo una narración sucinta de los hechos que considero constitutivos de su acción, en los términos que constan en la referida comparecencia que forma parte del engrose de la presente controversia; mismos que se dan por reproducidos como si a la letra se insertasen; en obviada de repeticiones, y en atención de economía procesal que priva en el procedimiento de jurisdicción administrativa de nuestro sistema jurídico.

II.-Con fecha 2 dos de febrero de esta misma anualidad, se admitió la queja antes referida, ordenándose el debido emplazamiento, para que la parte denunciada o presunta agresora, diera contestación a la queja

presentada en su contra, dentro del término legal de 5 cinco días hábiles siguientes al emplazamiento, afirmando, refutando o negando, todos y cada uno de los hechos, acciones u omisiones además de incluir un informe detallado de los antecedentes del asunto, sus fundamentos y motivaciones, y en su caso, los elementos jurídicos o de otra naturaleza que los sustentaran. Lo que la demandada, realizo de manera oportuna; por lo que una vez recibida la contestación de la queja base de la presente controversia, se llevó a cabo el 22 veintidós de febrero también de 2018 dos mil dieciocho, la audiencia de conciliación entre las partes, ordenada en los artículos 49 y 50 de la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación y la Violencia en el Estado de Michoacán de Ocampo. Audiencia en la cual las partes no llegaron a ningún acuerdo conciliatorio, que dirimiera la controversia en cuestión y que pusiera fin a la misma.

III.- Por lo anterior, se acordó la apertura e inicio de la etapa de investigación, del controvertido que nos ocupa, en la cual, solo la parte demandada oferto los medios de convicción que considero idóneos y pertinentes para demostrar sus excepciones y defensas, mientras que la actora, en esta etapa no apporto ni ofreció prueba alguna, pese a haber sido notificada de la apertura del término de investigación del procedimiento que nos ocupa.

Agotada como fue la etapa de alegatos concedida a las partes; no existiendo medio de prueba pendiente por desahogar en este asunto y citadas ambas partes para oír resolución en este expediente de

controversia, ha llegado el momento de dictar la resolución que en derecho corresponda, conforme a los siguientes

### **CONSIDERANDOS:**

**PRIMERO.** - Este Consejo Estatal para Prevenir y Eliminar la Discriminación y la Violencia, es competente para conocer y resolver el presente asunto, de conformidad con los artículos 1,2,4,11,21,24,25,30 fracción II, 35,58,59,60,61,62 y 63 de la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación y la Violencia en el Estado de Michoacán, así como los artículos 1º,2º,4º,5º fracción III; 6º fracción XXIV; 7º,13 fracciones VI, VIII y XI; 48, 49 y 50 del Reglamento Interior del Consejo Estatal para Prevenir y Eliminar la Discriminación y la Violencia.

**SEGUNDO.** - La Litis a resolver en el presente asunto, consiste en determinar si en la actuación, conducta, hechos, omisiones y dichos manifestados por \*\*\*\*\*, pueden identificarse de manera indubitable actos de discriminación, conforme a la descripción que, de tal concepto, encontramos en el artículo 2º de la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación y la Violencia del Estado de Michoacán de Ocampo, que en lo que a esto interesa, dice: "*Artículo 2º.* Se entiende por Discriminación todo acto u omisión de exclusión, distinción, menoscabo, impedimento o restricción que, motivado por el origen étnico o nacional, de lengua, sexo, edad, genero, identidad indígena, racial, discapacidad, condición social o económica, de salud, apariencia física, características genéticas, embarazo, religión, opiniones, preferencias sexuales, expresión de rol de género, estado civil o cualquier otra que anule el reconocimiento o el ejercicio de los

Derechos Humanos y la igualdad real de oportunidades de las personas.” Este concepto jurídico, se desglosará en párrafos separados, para efectos de considerar los elementos formales, subjetivos y objetivos del mismo, al momento de ponderarlo en la confrontación que se haga entre este concepto y los hechos, actos y dichos, atribuidos a la presunta agresora.

Debe mencionarse, que la *Litis* se determina, sobre saber si existió o no discriminación, conforme a los hechos constitutivos de la queja, pues en su contestación a la misma, la demandada los negó de manera categórica y expresa, insistiendo que ninguno de los hechos atribuidos a ella en la queja inicial, son ciertos y que incluso no corresponden a sus valores, conducta y forma de expresarse y convivir, tanto en su vida privada, como en su entorno laboral, respecto de las demás personas, motivada por ningún perjuicio, estigma o rechazo a reconocer la libertad y diversidad de las personas, respecto de sus preferencias sexuales.

Asimismo expresó la demandada en su contestación respectiva, que los hechos narrados en la queja, no fueron del conocimiento de ésta, de manera directa y personal, es decir, que cuando \*\*\*\*\*, narra que la demandada escucho cuando la parte actora declaro a sus compañeros de trabajo su preferencia sexual (lesbianismo), seguramente la escucho la Jefa de redacción, por lo que a partir de ahí la conducta hacia la actora cambio e inicio los malos tratos, injustos y excesivos, con sanciones laborales injustificadas incluidas, hacia su persona. Pero tales circunstancias y dado que los actos fueron negados

de manera rotunda por la presunta agresora; por lo que la *Litis* se formó con la afirmación expresada en la queja que por comparecencia instó esta controversia, y la negativa general de tales actos por parte de la demandada en su contestación a la queja inicial.

**TERCERO.** – La discriminación se define en la Ley para Prevenir la Discriminación y la Violencia, en el Estado de Michoacán en su artículo segundo, en los siguientes términos: “*Artículo 2º.* Se entiende por discriminación todo acto u omisión de exclusión, distinción, menoscabo, impedimento o restricción que, motivado por el origen étnico o nacional, de lengua, sexo, edad, género, identidad indígena, racial, discapacidad, condición social o económica, de salud, apariencia física, características genéticas, embarazo, religión, opiniones, preferencias sexuales, expresión de rol de género, estado civil o cualquier otra que anule el reconocimiento o el ejercicio de los Derechos Humanos y la igualdad real de oportunidades de las personas.” Mientras que en el artículo 4º de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación; se establece en los siguientes términos: “*Artículo 4º.* Queda prohibida toda practica discriminatoria que tenga por objeto o efecto impedir o anular el reconocimiento o ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades en términos del artículo 1º. Constitucional y el artículo 1, párrafo segundo, fracción III de esta ley”.

De los anteriores conceptos se desprende que el termino legal que define la discriminación, implica, tres elementos constitutivos fundamentales: I). que sea un acto injustificado, no objetivo ni racional; II). que sea motivado por una condición de las enumeradas en el párrafo

ultimo del artículo 1º de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, y los correlativos 7 y 1 fracción III de las dos leyes particulares anteriormente citadas, que en lo conducente y de manera armoniosa, enunciativa y complementaria entre sí, establecen en lo que a este asunto concierne; “.....Queda prohibida toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, 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.....” (Artículo 1º, quinto párrafo de la Constitución General de la Republica). “La discriminación a que hace alusión esta Ley, puede presentarse en los tipos siguientes, a razón de: “I. Origen étnico; II. Nacionalidad; III. Lengua; IV. Género; VI. Identidad indígena; VII. Expresión de rol de género; VIII. Edad; IX. Discapacidad; X. Condición social, económica y de salud; XI. Apariencia física; XII. Características genéticas; XIII. Religión; XIV. Opiniones políticas, académicas o filosóficas; XV. Identidad o filiación política; XVI. **Preferencias sexuales**; XVII. Estado civil; o, XVIII. Cualquier otra análoga”. (Artículo 7 de la Ley para Prevenir la Discriminación y la Violencia en Michoacán; y, “Discriminación: Para los efectos de esta ley se entenderá por Discriminación toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que, por acción u omisión, con intención o sin ella, no sea objetiva, racional ni proporcional y tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades, cuando se base en uno o más de los siguientes motivos: el origen étnico o nacional, el color de piel, la

cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud o jurídica, la religión, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, el embarazo, la lengua, las opiniones, **las preferencias sexuales**, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma, los antecedentes penales o cualquier otro motivo". (Artículo 1, párrafo segundo, fracción III de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación). Lo resaltado en negritas es de quien esto escribe, como orientación para la definición jurídica de esta resolución. III). El tercer elemento que colma los extremos del concepto legal de la discriminación es, que la consecuencia de ejecutar y materializar los dos elementos anteriormente descritos, sea la de impedir, menoscabar, obstaculizar, negar o restringir, los derechos y libertades fundamentales de las personas e impacte de manera negativa en la consecución real de oportunidades y de su pleno desarrollo personal, y el logro de la búsqueda de su plan de vida.

Ahora bien, si falta alguno de los tres elementos que se han enumerado y destacado, es evidente que no hay un acto de discriminación como tal, que violente la prohibición constitucional contenida en el párrafo último del artículo 1º de la Constitución General del país y en la mayoría de los tratados, pactos y declaraciones internacionales, tuteladoras de los derechos humanos en general y del derecho humano a vivir libre de discriminación, que resulta fundamental, precisamente para el logro real de oportunidades de igualdad sin restricciones o barreras estructurales, sociales, institucionales, que lo impidan; es decir, no

basta que en el acto a calificar como discriminatorio, reúna en sí, uno o dos de los elementos constitutivos, formales y de fondo, para determinar que existe o no discriminación, pues necesariamente deben conjuntarse y conjugarse entre sí, los tres elementos ya desglosados del sentido, alcance y espíritu que protege el derecho humano a la no discriminación, para que un acto u omisión pueda calificarse como vulnerador de trascendental derecho humano, y que se acredite y constate de manera indubitable, fuera de toda sombra de duda, que el acto u omisión a considerar, es discriminatorio o no. Y esto es así, puesto que frente al derecho humano a la no discriminación de que se duela la parte quejosa, importante pero debe ponderarse simultáneamente el derecho humano al debido proceso, a un acceso total que toda persona tiene derecho, en condiciones de plena igualdad, a ser oída públicamente y con justicia por cualesquier operador jurídico, independiente e imparcial, para la determinación de sus derechos y obligaciones o para el examen de cualquier acusación contra ella.

Una vez que se ha desglosado el concepto y sentido legal de la discriminación, como derecho humano enunciado en sentido prohibitivo, para que ninguna persona sea víctima de tal acto, en donde ha quedado claro que la discriminación requiere que sean colmados los extremos que encierra tal concepto legal, sin que falte alguno, pues de no concatenarse en el mismo acto u omisión, como consecuencia y a la vez causa necesaria uno de otro; en tal virtud debemos determinar si en el caso que nos ocupa, tales extremos se encuentran colmados; es

decir que podamos apreciar con meridiana claridad y sin lugar a ninguna duda, que los actos y omisiones atribuidos a la parte demandada \*\*\*\*\*, infligidos a la quejosa \*\*\*\*\*, le ocasionaron un obstáculo, pérdida, negación, menoscabo o violación de sus derechos y libertades fundamentales, sin que tales actos u omisiones tuvieran una justificación, y que fueran racionales o proporcionales, objetivos y legalmente fundados, motivados además por alguna razón, en el caso concreto de rechazo y condena por la preferencia sexual de la demandante, quien refiere que los conflictos que derivaron en su despido de la fuente laboral, iniciaron y fueron alentados desde el momento que ella (la quejosa) cree que presunta perpetradora de la discriminación, se enteró de su preferencia sexual (lesbianismo) manifestación de su sexualidad y preferencia, que forma parte intrínseca de su derecho de autodeterminación y de auto adscripción a ejercer y manifestar su sexualidad conforme a sus deseos y voluntad.

Del conjunto de constancias y pruebas que engrosan la presente controversia, no se encuentra ni aun indiciariamente elementos que puedan acreditar, que , en el caso de los hechos de la relación por razones laborales sostenidas entre la actora y la demandada, hubieran acontecido tal como los narro en su queja \*\*\*\*\*, hubieran sido motivados en la conducta de la demandada, con intención o no, por conocer la preferencia sexual de aquella; y, al no probarse en modo alguno, que la conducta de \*\*\*\*\*, hubiera estado fundada en una causa o tipo considerado discriminatorio; no se acredita la consumación de un acto u omisión de discriminación, tal como se

establece en la cláusula constitucional prohibitiva ya glosada del párrafo quinto del artículo 1º Constitucional, y reglamentado además en los diversos artículos 2 y 7 de la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación y la Violencia en el Estado de Michoacán, y 1º párrafo segundo, fracción III y 4 de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.

Por una parte, la actora no aportó prueba ni indicio alguno, para acreditar la consumación efectiva de un acto u omisión discriminatorio en su contra; pero aun en el caso de que o hubiera aportado elementos para acreditar su dicho, es obligación de este Consejo determinar, e incluso acordar diligencias para mejor proveer, atendiendo a las facultades que le otorgan los artículos 44 y 55 de la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación y la Violencia en el Estado de Michoacán, de la suplenia de la deficiencia de la queja, además de acatar el principio pro persona, establecido tanto en el párrafo segundo del artículo 1º Constitucional, como el diverso numeral 4 de la Ley estatal antes invocada; para estar en posibilidades de precisar, si se acredita o no un acto u omisión de discriminación, en contra de la actora; lo que se hizo innecesario a resultas de las constancias y ausencia de uno de los documentos esenciales, para completar el concepto legal pleno de la discriminación.

Esto resulta así, dado que, como ya se manifestó anteriormente, de las constancias y pruebas aportadas únicamente de la parte demandada, pues la actora no ofertó medio de convicción alguno, a pesar que se le notificó en legal y debida forma el término dentro del cual podría haber

ejercido ese derecho; no puede colegirse que el concepto legal de la discriminación, se hubiera colmado en sus extremos, puesto que en todo caso, faltaría, que sus actos u omisiones, de ser ciertos, en la forma en que los presento la actora, se hubiera fundado en el tipo específico de discriminar por preferencia sexual de la demandante; por tanto y ante la falta de solo este elemento, no hay razón para declarar que en el caso que nos ocupa, se hubiera concretado una violación al derecho humano a la no discriminación de \*\*\*\*\*, con independencia de que, de ser ciertos los hechos por esta en su queja, hayan derivado en la separación de su fuente de empleo, pues en todo caso, estaríamos ante un conflicto de carácter meramente laboral, sin motivación de discriminación; por lo que la actora ha tenido y sigue teniendo a salvo su derecho de accionar en contra de la patronal, conforme a la normatividad del ámbito laboral, que regula la Ley Federal del Trabajo, ante la instancia correspondiente.

Debe señalarse, que por un lado la actora no aportó medio de convicción alguno para demostrar o acreditar los hechos narrados en su queja; mientras que la parte demandada a pesar de que aportó diversos medios de prueba, tales como documentales consistentes en diversas constancias de cursos en los que participó \*\*\*\*\*, tales documentos solo acreditarían su participación en los eventos ahí mencionados, pero no hacen prueba de que la conducta de su titular no pudiera ser contraria al contenido de los mismos; en lo que respecta a las testimoniales que desahogaron cinco personas diferentes, sus declaraciones no pueden calificarse suficientes para acreditar las

excepciones y defensas de la demandada, en virtud de que al ser testimonios singulares, no crean la convicción necesaria para demostrar hecho alguno que desacredite los actos base de la controversia; esto analizado a la luz de lo establecido en los artículos 484, 488, 501, 507, 549, 550 y 553 del Código de Procedimientos Civiles en vigor para el Estado, de aplicación supletoria a la materia administrativa. Es decir, las declaraciones de los atestes presentados por la demandada, no reúnen las condiciones para que acrediten hecho alguno, en virtud de que, no crean convicción de que hubiera tenido conocimiento del hecho o hechos que las partes debían probar, es decir las declaraciones de dos de ellos (\*\*\*\*\* y \*\*\*\*\*) versaron sobre la conducta diversa de la demandada, en relación con una fuente y medio laboral diverso a aquel en que se suscitaron los hechos fundatorios de la queja, pues ellos manifestaron ser compañeros de trabajo de la demandada en la Delegación Estatal del \*\*\*\*\*, sin tener relación alguna ni conocer a la actora; su testimonio y el de los restantes tres atestes, en su conjunto, no declararon haber presenciado personalmente y por tanto no apreciaron de manera directa a través de sus sentidos, los hechos constituidos de la acción, suscitados entre la actora y la demandada, si no que se concretaron a avalar la conducta personal de la demandada, aun cuando el ateste \*\*\*\*\*, compañero de trabajo de \*\*\*\*\*, declaró recibir malos tratos de ella en cuanto colegas del periódico \*\*\*\*\*, pero estos hechos no tienen relación con la Litis planteada con la presente controversia. Los cinco testigos presentados por la parte demandada, son testigos singulares, y no pueden ser tomados en cuenta para probar hecho alguno, además de

lo ya manifestado, por el hecho de que los testimonios singulares solo podrán hacer prueba cuando ambas partes del conflicto hubieren aceptado personalmente pasar por su dicho, lo que en especie no aconteció; además considerando incluso que dichos testimonios singulares, pudieran considerarse acumulativos, no hace prueba; y en el caso concreto que se juzga, no establecen tampoco presunción humana alguna, pues de la verdad conocida por un hecho comprobado (únicamente que la actora y demandada tuvieron relación entre ellas por cuestiones de tipo laboral), no puede deducirse como consecuencia lógica, otro hecho, a saber que necesariamente de aquella relación laboral, surgió el conflicto por motivo de discriminación. Además, siendo testigos singulares, no pudieron haberse sujetado a un interrogatorio diverso, pero que coincidiera en varias preguntas con otro, en ningún estado del procedimiento, lo que así aconteció, al dar simple lectura de los cinco diferentes interrogatorios, sometidos a los testigos, que contenían preguntas coincidentes entre sí. Por último, los testimonios al ser singulares, no pueden considerarse uniformes por haber dado razón de diversos hechos y circunstancias que se relacionaran con la sustancia y los accidentes esenciales del hecho que pretendía demostrarse por parte de la oferente de la prueba, es decir, ningún testimonio aportó elementos para acreditar que los hechos específicos narrados por la actora hubiera sucedido o no, pues ningún testigo hizo referencia directa a los mismos, solo se limitaron a manifestar rasgos de la conducta de la demandada, conforme a su percepción en diferentes lugares, sin relatar la correlación directa entre actora y demandada, ni mucho menos referidos a las

circunstancias y momentos precisos de los hechos que pudieron suceder entre ambas.

Por tanto, las pruebas ofrecidas por la parte demandada no contribuyen a hacer convicción alguna en la presente controversia; la cual declara que no existió acto u omisión que acredite la discriminación, no por pruebas que respaldaran las defensas y excepciones de la parte demandada, sino que, al no colmarse los extremos del concepto legal de la discriminación, a falta de uno de sus elementos (motivación por tipo de discriminación) en la especie, por la preferencia sexual de la actora.

Al no conjugarse ni conjuntarse en todos los aspectos, en el caso analizado, los elementos objetivos y subjetivos que conforman el concepto legal de la discriminación; es de declararse como así se declara, que la queja presentada por \*\*\*\*\*, deviene infundada y por tanto no existe violación a su derecho humano a la no discriminación, que resulta de los actos y omisiones que atribuyo en su queja por comparecencia a \*\*\*\*\*, no porque esta hubiera acreditado sus defensas y excepciones con prueba alguna, sino debido a que, no se aprecia en su totalidad el que se hubieran colmado los extremos del concepto legal de la discriminación.

#### **PUNTOS RESOLUTIVOS:**

I.- Este Consejo Estatal para Prevenir y Eliminar la Discriminación y la Violencia, ha sido competente para conocer y resolver la presente controversia por actos de discriminación, de conformidad con lo establecido en el **CONSIDERANDO PRIMERO**, del apartado que antecede;

II.- Resulto infundada la **QUEJA** por **discriminación** presentada por **\*\*\*\*\***, por hechos, actos y omisiones cometidos en su agravio atribuidos a **\*\*\*\*\***, en su carácter de jefa de redacción del periódico **\*\*\*\*\***; de conformidad con el análisis, fundamentación y debida motivación expuestos en el **CONSIDERANDO TERCERO** de la presente;

III.- Se absuelve a **\*\*\*\*\***, de cualquier medida administrativa sancionadora, de conformidad al **CONSIDERANDO TERCERO**.

IV.- Se hace del conocimiento de las partes, que conforme a lo dispuesto en el artículo 63 de la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación y la Violencia en el Estado de Michoacán de Ocampo, la presente resolución, puede recurrirse ante el Tribunal de Justicia Administrativa del Estado;

V.- Notifíquese personalmente. -

Así lo resolvió el licenciado Alberto Hernández Ramírez, Director General del Consejo Estatal para Prevenir y Eliminar la Discriminación y la Violencia, quien actúa asistido del licenciado Margarito Rosales Garibay, Subdirector Técnico y de Trámites Procesales, que autoriza y da fe.-----