

**AMPARO DIRECTO EN REVISIÓN
1956/2020.**

**PARTE RECURRENTE: CENTRO
CONTRA LA DISCRIMINACIÓN,
ASOCIACIÓN CIVIL (TERCERA
INTERESADA).**

**PONENTE: MINISTRO JUAN LUIS GONZÁLEZ ALCÁNTARA
CARRANCÁ.
SECRETARIA: MÓNICA CACHO MALDONADO**

SUMARIO

La asociación quejosa demandó en la vía ordinaria civil a dos personas jurídicas, la declaración de nulidad de los actos discriminatorios ordenados y publicados por los demandados, consistentes en ofertas de trabajo en diversas fechas dentro de un portal de internet perteneciente a una de las demandadas; el retiro de tales convocatorias, así como diversas formas de reparación. La sentencia de primera instancia resultó absolutoria. Inconforme con la sentencia, la parte actora interpuso recurso de apelación, misma que fue modificada por la Sala Civil para acoger la declaración de nulidad, el retiro de los anuncios y la publicación de la sentencia, negando las demás formas de reparación. En contra de esa sentencia, una de las demandadas (dueña de la página electrónica) promovió juicio de amparo directo, el cual le fue concedido, para que se le absolviera de las prestaciones reclamadas. Inconforme con dicha resolución la parte tercera interesada, actora en el juicio de origen, interpuso recurso de revisión.

CUESTIONARIO

- ¿Las empresas propietarias de plataformas electrónicas que sirven para intermediar entre los ofertantes y los solicitantes de empleo, son responsables por los actos de discriminación que lleguen a cometer los empleadores al hacer las ofertas de trabajo dentro de la plataforma?

Ciudad de México. La Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en sesión correspondiente al día once de agosto de dos mil veintiuno, emite la siguiente:

S E N T E N C I A

Mediante la que se resuelve el amparo directo en revisión 1956/2020, interpuesto por Centro Contra la Discriminación, Asociación Civil, por conducto de su representante legal *****, en contra de la sentencia dictada de diecinueve de febrero de dos mil veinte por el Octavo Tribunal Colegiado en Materia Civil del Primer Circuito en el juicio de amparo directo *****.

I. ANTECEDENTES

1. **Juicio de origen.** El quince de febrero de dos mil diecisiete, Centro contra la Discriminación, Asociación Civil, por conducto de su representante legal *****, demandó en la vía ordinaria civil a Protección Agropecuaria Compañía de Seguros, Sociedad Anónima y Online Career Center México, Promotora de Inversión de Capital Variable, las siguientes prestaciones¹:

- a. La declaración judicial de que está legitimada para promover y procurar la protección y realización de los derechos humanos y las libertades fundamentales en el plano nacional, conforme al artículo 1º Constitucional y artículo 1º de la Declaración sobre el derecho y el deber de los individuos, los grupos y las instituciones de promover y proteger los derechos humanos y las libertades fundamentales universalmente reconocidos, resolución 53/144 aprobada por la Asamblea General de la Organización de las Naciones Unidas.

¹ Los antecedentes se obtienen de lo expuesto en la sentencia de amparo recurrida, en sus páginas 5 a 24.

- b. La declaración judicial de nulidad de los actos discriminatorios ordenados y publicados por los demandados, consistentes en las ofertas laborales de fechas 16 de febrero y 14 de mayo, ambos del 2015, así como la de 15 de febrero del 2017, correspondientes a once anuncios mandados publicar por la empresa Protección Agropecuaria Compañía de Seguros, S.A., dentro del portal de internet de la empresa Online Career Center México, S.A.P.I. DE C.V., con la consecuencia de tenerse por no puestas, por ser una conducta discriminatoria conforme al artículo 1º Constitucional.
- c. La orden de retiro de las convocatorias discriminatorias ordenadas y publicadas por los demandados, en todas sus partes discriminatorias, prohibidas en el artículo 1º Constitucional.
- d. La orden judicial de que los demandados se abstengan de repetir los actos discriminatorios que se les imputan, apercibidos que de reincidir serán responsables de los daños y perjuicios causados, además de que se dictarán en su contra las medidas reparatorias y disuasorias de carácter económico que en derecho correspondan, así como las medidas de apremio que resultan procedentes conforme a la ley.
- e. Una disculpa pública que deberán hacer los demandados en el mismo medio de difusión en el cual cometieron los actos discriminatorios.
- f. La fijación de una suma dineraria que busque prevenir la repetición de los actos discriminatorios cometidos por los enjuiciados (daños punitivos), que deberán cuantificarse al

momento de dictar sentencia definitiva en cumplimiento al artículo 17 Constitucional y los artículos 8 y 25 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos.

- g. La indemnización en dinero a que se refiere el artículo 1916 del Código Civil para el Distrito Federal (hoy Ciudad de México), que corresponde a la actora, por el daño moral que le fue causado por cada uno de los demandados al incurrir en conductas discriminatorias, que han conllevado a que su reputación y la consideración que de ella tienen los demás se vea mermada, prestación que será cuantificable en ejecución de sentencia, en cumplimiento al artículo 17 Constitucional y los artículos 8 y 25 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos.
 - h. La publicación de un extracto de la sentencia firme que se dicte en el presente controvertido, en el mismo medio de difusión en el cual cometieron los actos discriminatorios reclamados, así como en los que determine el juez
 - i. El pago de gastos y costas.
2. El conocimiento del asunto correspondió al Juez Quincuagésimo Séptimo de lo Civil de la Ciudad de México, quien admitió la demanda, la registró con el número ***** y ordenó emplazar a las demandadas.
3. Por proveído de fecha veintiocho de junio de dos mil diecisiete, el Juez del conocimiento tuvo por contestada en tiempo la demanda.

4. Seguido el juicio en sus etapas procesales, el cinco de marzo de dos mil diecinueve, el juez de origen dictó sentencia absolutoria, al considerar que la parte actora no acreditó su acción y las partes demandadas justificaron las excepciones; asimismo, no hizo condena en costas.
5. **Apelación.** Inconforme con la resolución anterior, la parte actora interpuso recurso de apelación, el cual fue del conocimiento de la Segunda Sala Civil del Tribunal Superior de Justicia de la Ciudad de México, radicándolo bajo el toca ***** , la que mediante resolución de doce de septiembre de dos mil diecinueve, resolvió modificar la sentencia apelada, a fin de declarar la legitimación de la actora, así como la nulidad de los anuncios de ofertas de trabajo reclamados, ordenar su retiro de la página de internet donde fueron publicados y ordenar la publicación de los puntos resolutivos de la sentencia, por tres ocasiones, en el mismo medio en que se difundieron las ofertas de trabajo discriminatorias; se absolvió del resto de las prestaciones y no se hizo condena en costas.
6. **Amparo directo.** Inconforme con dicho pronunciamiento, la parte demandada Online Career Center México, S.A.P.I. de C.V., promovió juicio de amparo directo, el cual quedó registrado con el número ***** (relacionado con el Amparo Directo *****², promovido por la parte actora Centro Contra la Discriminación, A.C.), del índice del Octavo Tribunal Colegiado en Materia Civil del Primer Circuito.

² En sesión de diecinueve de febrero de dos mil veinte, se dictó sentencia en el sentido de negar el amparo a la quejosa.

AMPARO DIRECTO EN REVISIÓN 1956/2020

7. El Tribunal Colegiado del conocimiento, en sesión de diecinueve de febrero de dos mil veinte, se dictó sentencia en el sentido de conceder el amparo para el efecto de dejar insubsistente la sentencia reclamada y, en su lugar, emitir otra en la que, siguiendo los lineamientos de la ejecutoria de amparo, se absuelva a la quejosa de las prestaciones que le fueron reclamadas.
8. **Recurso de revisión.** La parte tercera interesada, por conducto de su representante legal, interpuso recurso de revisión en contra de la resolución anterior por medio de escrito digitalizado, presentado a través del portal de servicios en línea del Poder Judicial de la Federación el tres de agosto de dos mil veinte.
9. Por proveído de trece de agosto de dos mil veinte, el Presidente de este Alto Tribunal resolvió admitir el referido recurso de revisión, registrándolo con el número 1956/2020, así como, se ordenó su radicación en la Primera Sala del propio órgano, dado que la materia del asunto corresponde a su especialidad, y se turnó al Ministro Juan Luis González Alcántara Carrancá, integrante de esa Sala.³
10. La Primera Sala se avocó al conocimiento del asunto y ordenó el envío de los autos a la ponencia designada para elaborar el proyecto de resolución correspondiente, por acuerdo de su presidente de veintiséis de octubre de dos mil veinte.⁴

³ Fojas 3 a 6 del acuerdo de admisión perteneciente al amparo directo en revisión 1956/2020.

⁴ Fojas 1 a 3 del archivo electrónico perteneciente al amparo directo en revisión 1956/2020.

II. COMPETENCIA

11. Esta Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación es competente para conocer del presente recurso de revisión, en términos de lo dispuesto en los artículos 107, fracción IX de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 81, fracción II, de la Ley de Amparo vigente; 21, fracción III, inciso a), de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación, así como en los puntos primero y tercero del Acuerdo General 5/2013, emitido por el Pleno de este Alto Tribunal el trece de mayo de dos mil trece y publicado el veintiuno de mayo del dos mil trece, en virtud de haberse interpuesto en contra de la sentencia dictada por un Tribunal Colegiado de Circuito en un juicio de amparo directo en materia civil, donde se alega la subsistencia de temas de constitucionalidad.

III. OPORTUNIDAD

12. El recurso de revisión fue interpuesto oportunamente, pues la sentencia se notificó por lista a las partes el martes tres de marzo de dos mil veinte; surtió efectos al día siguiente miércoles cuatro, por lo que el plazo de diez días que el artículo 86 de la Ley de Amparo concede para interponer el recurso de revisión corrió del jueves cinco de marzo al martes cuatro de agosto de dos mil veinte, con exclusión en el cómputo de los días siete, ocho, catorce y quince, por corresponder a sábados y domingos, y el dieciséis también inhábil en términos del Acuerdo General 18/2013 del Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación. Asimismo, ante la emergencia sanitaria ocasionada por el Covid-19, en Acuerdos Generales del Pleno números 3/2020, 6/2020, 7/2020, 10/2020 y 12/2020, se declararon inhábiles desde el dieciocho de marzo hasta el quince de julio, y por el

AMPARO DIRECTO EN REVISIÓN 1956/2020

Acuerdo General 13/2020 se canceló el periodo de receso del dieciséis de julio al dos de agosto, pero se prorrogó durante ese periodo la suspensión de plazos en los asuntos de su competencia, por lo cual se mantuvieron inhábiles.

13. Finalmente, conforme a lo dispuesto en el Acuerdo General Número 14/2020, de veintiocho de julio de mismo año, se reanudaron los plazos suspendidos desde el dieciocho de marzo de dos mil veinte, a partir del tres de agosto de dos mil veinte, lo que implica su reanudación en el punto en el que quedaron pausados y no su reinicio.
14. Por lo tanto, si el recurso de revisión se presentó el tres de agosto de dos mil veinte, de manera electrónica, su presentación es oportuna.

IV. LEGITIMACIÓN

15. La recurrente está legitimada para interponer el presente recurso de revisión, toda vez que es la parte tercera interesada, y la personería de su representante quedó reconocida dentro del juicio de amparo directo en el que se dictó la sentencia recurrida.

V. PROCEDENCIA

16. En términos de la fracción IX del artículo 107 de la Constitución Federal; la fracción II del artículo 81 de la Ley de Amparo vigente y la fracción III, del artículo 21 de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación, para que el recurso de revisión interpuesto contra las sentencias dictadas por los tribunales colegiados de circuito en los juicios de amparo directo sea procedente, es necesario que las

mismas decidan sobre la constitucionalidad de normas legales (leyes federales y locales, tratados internacionales y reglamentos federales y locales) o establezcan la interpretación directa de un precepto de la Constitución Federal o de algún derecho humano contenido en tratados internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte, o bien, que en dichas resoluciones se omita hacer un pronunciamiento al respecto cuando se hubiera planteado en la demanda. Además, es necesario que la cuestión de constitucionalidad tenga la potencialidad de llevar a la fijación de un criterio de importancia y trascendencia. En todos los casos, la decisión de la Corte en vía de recurso debe limitarse a la resolución de las cuestiones propiamente constitucionales.

17. Los requisitos de procedencia de la revisión en amparo directo han sido interpretados y clarificados en numerosas tesis jurisprudenciales y aisladas de esta Corte y desarrollados normativamente por el Acuerdo General Plenario 9/2015, que contiene los criterios para identificar cuándo es procedente este recurso excepcional. En esa labor de identificación se distinguen dos momentos.
18. En el primero se parte de que el recurso de revisión es procedente en contra de las sentencias que en materia de amparo directo pronuncien los tribunales colegiados de circuito, siempre y cuando en ellas se decida o se omita decidir sobre la constitucionalidad o inconstitucionalidad de una norma general, o se establezca la interpretación directa de un precepto constitucional o de derechos humanos establecidos en los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte, siempre que dichos temas hubieren sido planteados en la demanda de amparo.

AMPARO DIRECTO EN REVISIÓN 1956/2020

19. En adición a lo anterior y como segundo paso debe analizarse, para efectos de la procedencia del recurso, si los referidos temas de constitucionalidad entrañan la fijación de un criterio de importancia y trascendencia, requisitos que se actualizan cuando:
 - i) Se advierta que el tema dará lugar a un pronunciamiento novedoso o de relevancia para el orden jurídico nacional; o,
 - ii) Lo decidido en la sentencia recurrida pueda implicar el desconocimiento de un criterio sostenido por la Suprema Corte relacionado con alguna cuestión propiamente constitucional, por haberse resuelto en contra de dicho criterio o por haberse omitido su aplicación.
20. En el caso se consideran satisfechos los requisitos de procedencia, ya que como señala la recurrente en sus agravios del recurso de revisión, lo resuelto por el tribunal colegiado de circuito implica cierta asignación de contenido a la prohibición de no discriminación establecida en el artículo 1 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
21. Esto, al señalar que la empresa propietaria de la plataforma o página electrónica en la cual se hacen las ofertas de trabajo discriminatorias no es responsable de ese contenido, bajo ciertas condiciones.
22. Por lo cual procede tener como materia de este recurso determinar si efectivamente resulta válida esa interpretación en términos constitucionales; lo cual es susceptible de generar un criterio de importancia y trascendencia, debido a que no se tienen precedentes

en la jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia, en los cuales se hubiere analizado ese tema.

VI. ESTUDIO DE FONDO

23. **Conceptos de violación.** En lo que interesa a la materia de este recurso, la parte quejosa expresó lo siguiente en su segundo concepto de violación:

- a) La quejosa consideró vulnerados en su perjuicio los principios de legalidad, debido proceso, estricta aplicación de la ley, acceso a la justicia, así como los de congruencia, exhaustividad y equidad procesales, ya que la responsable, al dictar la sentencia, indebidamente equipara las conductas realizadas por ambos codemandados.
- b) Con fundamento en el artículo 286 del Código de Procedimientos Civiles para la Ciudad de México, es un hecho notorio, que la quejosa es una sociedad mercantil que presta el servicio de espacio para la publicación de vacantes de empleo en la muy conocida plataforma OCC Mundial.
- c) Por tanto, si la quejosa sólo es una plataforma en la cual sus contratantes publican oportunidades de empleo, es evidente por consecuencia que ella no tiene decisión alguna sobre el tipo de ofertas que se publican en la plataforma, única y exclusivamente es un intermediario que no tiene injerencia alguna ni conocimiento de las características de las vacantes que se publican en la página, pues ello depende de los terceros que utilizan el servicio.
- d) Menciona que al prestar el servicio de espacio para la publicación de vacantes de empleo, en la plataforma hay varios apartados que deben de ser llenados por las personas físicas o morales que utilicen el servicio para ofrecer distintas vacantes como son: requisitos, conocimientos, oferta, etc.

- e) Sin embargo, la plataforma cuenta con reglas para la publicación, mismas que se encuentran en los términos y condiciones de uso del servicio disponibles en: https://h3.occ.com.mx/Ayuda/Terminos_Condiciones entre las cuales se menciona expresamente que las empresas que publican las ofertas son las responsables de que éstas estén apegadas a las leyes, en particular a disposiciones antidiscriminatorias, por lo que no deben restringir el acceso al empleo en virtud de origen étnico o nacional, género, edad, talla pequeña, discapacidades, condición social, condiciones de salud, religión, opiniones, preferencias sexuales, 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, lo que podría constituir una conducta que tiene el efecto de revocar el ejercicio de sus derechos y la igualdad real de oportunidades con respecto al resto de los y las demás aspirantes a ocupar un empleo.
- f) Por otra parte, la quejosa adujo que en ningún momento tiene apartados discriminatorios como serían género, edad, raza, entre otros, pues en todo momento pone a disposición de los usuarios las herramientas para poder postularse a todas las vacantes de empleo a través del sitio Web, independientemente que cumplan o no la descripción realizada por el ofertante de empleo, sin hacer distinción alguna entre los candidatos.
- g) Por lo que las personas físicas o morales, al momento de publicar las vacantes son las que llenan dichos apartados con la información que ellos consideren pertinente, conducta en la cual la inconforme no interviene en ningún momento, por lo que resulta absurdo que se le condene en el acto reclamado, pues única y exclusivamente prestó un servicio.
- h) También alega como ilógico pretender que la quejosa revise todas y cada una de las vacantes que sean publicadas en la plataforma, pues ello conllevaría una carga económica y técnica que sería imposible de realizar y por ello es aplicable el principio de que nadie está obligado a lo imposible.

- i) Señala que de todas las pruebas rendidas en juicio no se puede concluir de manera lógica jurídica que la quejosa participó en cualquiera de las conductas discriminatorias descritas en la sentencia reclamada, por lo cual debe tenerse incumplida la carga de la prueba de la actora, y vulnerado el artículo 402 del Código de Procedimientos Civiles para la Ciudad de México, por no realizarse la valoración probatoria de manera adecuada.
- j) En ese sentido, señala, se le está condenando por actos ajenos o de un tercero, a realizar una publicación que tiene un costo.

24. **Consideraciones de la sentencia de amparo.** El Tribunal Colegiado declaró fundado el segundo concepto de violación, porque la publicación de la oferta de trabajo fue realizada por la codemandada de la quejosa, en la página electrónica de ésta, bajo su propia responsabilidad y el contenido no puede imputarse a la quejosa, para considerarla responsable de la discriminación contenida en las publicaciones.
25. Lo anterior, ya que la quejosa ha establecido políticas congruentes con el respeto a los derechos humanos de las personas a fin de evitar actos discriminatorios por alguna condición a las personas a quienes se dirigen las publicaciones, de ahí que su responsabilidad en la especie, se limita a señalar los lineamientos que deben contener las publicaciones en su página, por lo que si éstas los transgreden, al traducirse en actos de discriminación, su contenido es imputable a quien realiza la publicación y no a quien sólo ha dispuesto la plataforma electrónica para que se publiquen las ofertas de empleo.
26. El contenido de las publicaciones de ofertas de empleo en la página electrónica debió acatar los lineamientos precisados en ella, en donde se menciona expresamente que es responsabilidad directa de las

empresas que publican las ofertas, apegarse a las leyes, en particular a las disposiciones antidiscriminatorias, no restringiendo el acceso al empleo en virtud de origen étnico o nacional, género, edad, talla pequeña, discapacidades, condición social, condiciones de salud, religión, opiniones, preferencias sexuales, 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, lo que podría constituir una conducta que tiene el efecto de anular el ejercicio de sus derechos y la igualdad real de oportunidades con respecto al resto de los y las demás aspirantes a ocupar un empleo, y por tanto, se hacen bajo responsabilidad de quien hace la oferta de trabajo.

27. La quejosa considera su actuación de buena fe, pues ella sólo presta su plataforma electrónica para las ofertas de empleo y por ello quien publica es responsable del contenido de las publicaciones, y si contienen actos de discriminación por no observar las disposiciones legales correspondientes, la impetrante se encontraba ajena a ellas pues no derivan de su voluntad.
28. Por tanto, la manifestación de la quejosa de no tener responsabilidad sobre el contenido de la oferta de trabajo publicada en su plataforma es suficiente para concederle el amparo, pues tal responsabilidad corresponde a quien utilizó el medio, por ser quien debe ajustarse a las leyes, reglas y políticas antidiscriminatorias.
29. Por otra parte, la inconforme no está obligada a verificar todas las publicaciones, pues en cada caso el titular de la oferta de trabajo a publicar es quien debe verificar que su contenido no sea discriminatorio.

30. Por lo cual no se puede concluir que la inconforme participó en cualquiera de las conductas que la autoridad responsable consideró como discriminatorias, debido a que la quejosa no los cometió, toda vez que, en el caso la publicación es expresión de voluntad de la codemandada, y si incurrió en cualquiera de las conductas de discriminación, no se puede reprochar a la quejosa en el caso concreto.
31. Asimismo, señaló que el medio de comunicación como el de la especie, donde los usuarios publican anuncios de ofertas de empleo, no puede llevar a cabo actos de censura previa de los anuncios, porque las características de los empleos y de los perfiles que se buscan para llenar dichas vacantes, son responsabilidad plena de quien los solicita, y en la plataforma sólo se limita a concentrar en su espacio las ofertas de trabajo, sin que pueda limitar a los anunciantes sobre el contenido de las ofertas, por lo que la responsabilidad de su contenido sólo atañe a los anunciantes.
32. Con base en lo anterior, concedió el amparo para el efecto de que se absolviera a la quejosa de las prestaciones reclamadas.
33. **Agravios.** En su escrito de agravios, la parte recurrente manifiesta, en síntesis, lo siguiente:
 - a) La recurrente alega que el recurso de revisión procede debido a la interpretación directa efectuada en la sentencia recurrida al artículo 1 de la Constitución, en cuanto al derecho a la no discriminación, en la cual se estableció que una empresa

dedicada al reclutamiento de personal como la quejosa, no está obligada a acatar ese derecho fundamental.

- b) Esto es, se interpreta que las empresas encargadas de difundir las ofertas de empleo con contenido discriminatorio en su página web o electrónica no están obligadas a cumplir el deber de no discriminación, al no ser responsable de la publicación de las ofertas de trabajo, pues el contenido es responsabilidad de los usuarios de las páginas, sin tomar en consideración que están obteniendo un beneficio económico por la publicación y difusión de un acto ilícito.
- c) Y que a esas empresas no corresponde prohibir ese tipo de publicaciones en sus páginas, pues considera suficiente con que dichas empresas imputen o cedan la responsabilidad a los usuarios, pero se pasa por alto que obtienen un lucro o beneficio económico al dar publicidad a ofertas de empleo discriminatorias, alentando que dichas conductas se sigan llevando a cabo por sus usuarios.
- d) Con dicha interpretación, señala, el tribunal colegiado parece establecer un caso de excepción a la aplicación del precepto constitucional citado, en favor de las mencionadas empresas difusoras; lo cual constituye una barrera al derecho de acceso a la justicia en violación al artículo 17 de la Constitución, así como 8 y 25 de la Convención Americana de Derechos Humanos.
- e) Considera vulnerado el artículo 1 de la Constitución, con la incorrecta interpretación realizada sobre su contenido, por el cual se permite que empresas o medios de difusión de ofertas discriminatorias continúen cometiendo esos actos contra personas de cierta edad o género, sin que impongan medidas reparatorias o condena alguna por su actuación ilícita.

- f) Según el tribunal, esas empresas sólo difunden y dan publicidad a publicaciones con contenido discriminatorio, pues su actuar es de buena fe, sin que les corresponda prohibir las publicaciones, al ser suficiente que imputen o cedan la responsabilidad a los usuarios.
- g) Es decir, tienen conocimiento de las conductas prohibidas por el artículo 1 de la Constitución, pero lejos de auxiliar a su observancia, les importa poco si sus usuarios lo hacen o no, escudándose en el hecho de publicar en su página la prohibición de no discriminar, llegando al absurdo de que, si no impiden o restringen la actuación de los usuarios, sí lucran o cobran por los servicios.
- h) Interpretación desafortunada porque pasa por alto el hecho de que no puede hablarse de buena fe en las empresas, pues su servicio de difusión no es gratuito, por lo que lucran con actos discriminatorios.
- i) El argumento de que esas empresas sólo difunden, pero no son responsables de la autoría de la oferta de empleo discriminatoria es tanto como sostener que también es factible difundir ofertas laborales que constituyan delitos, como contratación de menores a centros nocturnos, para ser sicarios, reclutar mujeres para lenocinio o trata de personas, etcétera. Pero si no lo hacen, es porque tienen plena conciencia de su ilicitud, por lo cual de la misma manera debe procederse en el caso.
- j) Por tanto, el artículo 1 de la Constitución no contiene caso de excepción alguno, de manera que el tribunal colegiado no atendió al principio pro persona.
- k) Por tanto, es inválido el argumento de que esas empresas no estén obligadas a verificar las publicaciones que difunden, reservando dicha obligación solamente a la persona encargada

de elaborarlas, sin que se haya demostrado la supuesta imposibilidad técnica y económica para llevarlo a cabo.

l) Además, no existiría acto de censura previa si la empresa encargada de la difusión de ofertas de empleo prohibiera las de contenido discriminatorio; pues tales ofertas no constituyen formas de pensar ni ideas, sino un ilícito que puede reputarse delito conforme al artículo 206 del Código Penal para el Distrito Federal ahora Ciudad de México, y su similar Artículo 149 Ter del Código Penal Federal, con fundamento en la jurisprudencia titulada: LIBERTAD DE EXPRESIÓN. SUS LÍMITES⁵.

m) Por lo que, considera que deberá revocarse la resolución que se impugna, condenando a la parte quejosa responsable de la publicación y difusión de las ofertas de empleo con contenido discriminatorio, así como, al pago y cumplimiento de todas y cada una de las prestaciones que le fueron reclamadas en el juicio de origen, al quedar más que acreditado la incorrecta interpretación del artículo 1º Constitucional por parte del Tribunal Colegiado, atentando en contra del artículo 17 Constitucional y contra los artículos 8, 25, y 63 de la Convención Americana de Derechos Humanos.

34. **Problemática por resolver:** De acuerdo con lo expuesto previamente, esta Primera Sala estima que el problema a resolver se plantea conforme a la siguiente cuestión:
35. **¿Las empresas propietarias de plataformas electrónicas que sirven para intermediar entre los ofertantes y los solicitantes de empleo, son responsables por los actos de discriminación que**

⁵ Publicada en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Mayo de 2007, Tomo XXV, pág. 1523 y registro 172476.

lleguen a cometer los empleadores al hacer las ofertas de trabajo dentro de la plataforma?

36. Antes de dar respuesta a la pregunta es importante aclarar que dentro del cuestionamiento no se plantea, como pretende la recurrente, la determinación de si cabe hacer alguna excepción a la prohibición constitucional de no discriminación, ya que no fue ese el sentido de la interpretación efectuada por el tribunal colegiado de circuito en la sentencia recurrida, ni se advierte que pueda llegar a tener ese efecto.
37. Lo anterior, ya que la concesión del amparo para absolver a la empresa propietaria de la plataforma electrónica intermediaria de las ofertas y las solicitudes de empleo, tiene como presupuesto que el acto de discriminación comprobado en el juicio fue cometido directamente por la empresa usuaria al hacer ofertas de trabajo dentro de la página electrónica, codemandada en el juicio de origen; de manera que la resolución no implica la autorización a empresas como la quejosa para actuar con discriminación, sino más bien si puede atribuírsele responsabilidad por la discriminación en que incurren los usuarios de su plataforma.
38. Cabe mencionar por último que esta interpretación no se ocupará de la responsabilidad directa de las empresas intermediarias en el mercado laboral, derivadas de algún acto de discriminación en el que hayan incurrido por sí mismas, sino solamente lo concerniente a la actuación discriminatoria de terceros, sus usuarios.
39. Aclarado lo anterior, esta Primera Sala estima que los propietarios de las páginas electrónicas que sirven como plataforma intermediaria

entre ofertantes y solicitantes de empleos no serían responsables por los actos de discriminación en los cuales lleguen a incurrir los empleadores usuarios al formular las ofertas de empleo, cuando actúen como medios o vehículos neutros para hacer posible la conexión entre quienes ofrecen trabajo y quienes buscan obtenerlo.

40. Máxime si la actuación neutra de la intermediaria se ve reforzada con la previsión de una advertencia en los “términos y condiciones” que rigen el uso de la plataforma y deben aceptar los usuarios, sobre la importancia de cumplir la obligación de no discriminar, sin restringir el acceso al empleo por los mencionados motivos, y responsabilizarlos de llegar a hacerlo no obstante la advertencia.
41. Lo que implica no incitar o sugerir la comisión de actos de discriminación de empleadores con formularios o fichas de ofertas de empleos en los cuales se encuentren campos sobre las características de los aspirantes que se refieran a variables claramente discriminatorias como el origen étnico, la preferencia sexual, o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas; o que la asesoría prestada a los usuarios empleadores sobre la forma de elaborar su oferta laboral sugiera o aconseje requisitos basados en estereotipos y no en requisitos profesionales determinantes para el puesto de que se trate.
42. En efecto, conforme al artículo 1 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 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 o 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.

43. La Corte Interamericana de Derechos Humanos ha señalado que la noción de igualdad se desprende directamente de la unidad de naturaleza del género humano y es inseparable de la dignidad esencial de la persona, frente a la cual es incompatible toda situación que, por considerar superior a un determinado grupo, conduzca a tratarlo con privilegio; o que, a la inversa, por considerarlo inferior, lo trate con hostilidad o de cualquier forma lo discrimine del goce de derechos que sí se reconocen a quienes no se consideran incursos en la situación de inferioridad. Por lo cual no se considera admisible crear diferencias de tratamiento entre seres humanos que no correspondan a su única e idéntica naturaleza.⁶
44. Como ha sostenido esta Primera Sala, en el ámbito laboral las conductas discriminatorias pueden tener lugar con motivo de la aplicación de sesgos injustificados relacionados con preconcepciones sobre el éxito, la imagen y la rentabilidad económica de las empresas, lo que provoca que quienes incumplen los requisitos que suelen exigirse sobre edad, sexo, apariencia o alguna otra cuestión por el estilo, se consideren disvaliosas o no aptas para un puesto de trabajo, independientemente de su preparación.⁷

⁶ Condición jurídica y derechos humanos del niño. Opinión Consultiva OC-17/02 de 28 de agosto de 2002. Serie A No. 17, párr. 45. Condición jurídica y derechos de los migrantes indocumentados. Opinión Consultiva OC18/03 de 17 de septiembre de 2003. Serie A No. 18, párr. 87.

⁷ Tesis 1ª. CDXXXI/2014 (10ª.), de rubro. DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE EDAD EN EL ÁMBITO LABORAL. SE ACTUALIZA UNA DISCRIMINACIÓN MÚLTIPLE CUANDO DICHO FACTOR SE COMBINA CON OTROS ASPECTOS COMO EL GÉNERO Y LA APARIENCIA FÍSICA., publicada en la Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Décima Época, Libro 13, Diciembre de 2014, Tomo I, pág. 229 y registro 2008095.

45. Lo anterior, en la inteligencia de que en cada caso concreto debe analizarse si la diferencia de trato se encuentra justificada cuando debido a la naturaleza de la actividad profesional concreta de que se trate o al contexto en que se lleve a cabo, lo exigido constituya un requisito profesional esencial y determinante en el puesto de trabajo, que sea proporcionado y con un objetivo legítimo.⁸
46. Con lo cual se busca hacer compatibles la libertad de contratación del empleador con el derecho a la igualdad; procurando que en la selección de personal no se incurra en exclusiones injustificadas.
47. Ahora bien, la discriminación puede llevarse a cabo en sus distintas fases de: reclutamiento y selección, contratación, retribución, condiciones laborales y extinción del contrato.
48. La etapa de reclutamiento y selección es previa al contrato e incluye todos los procedimientos que permitan captar a las personas potencialmente adecuadas para desempeñar un puesto de trabajo, los cuales pueden ir desde las ofertas que se publicitan en los medios de comunicación hasta las que se realizan al interior del lugar de trabajo. Así como la aplicación de las pruebas de selección, las entrevistas y la calificación, en su caso, de los méritos.⁹

⁸ Tesis 1ª. CDXXXII/2014 (10ª.), de rubro. DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE EDAD EN EL ÁMBITO LABORAL. JUICIO DE RAZONABILIDAD PARA DETERMINAR SI UN ACTO CONTIENE UNA DIFERENCIA DE TRATO CONSTITUCIONAL., publicada en la Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Décima Época, Libro 13, Diciembre de 2014, Tomo I, pág. 226 y registro 2008093.

⁹ Tesis 1ª. CDXXXV/2014 (10ª.), titulada: DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE EDAD EN EL ÁMBITO LABORAL. EL ANÁLISIS QUE REALICE EL JUZGADOR PUEDE INCLUIR LAS CONDUCTAS DESPLEGADAS EN AL FASE DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DEL PERSONAL., publicada en la Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Décima Época, Libro 13, Diciembre de 2014, Tomo I, pág. 224 y registro 2008091.

49. Es en esta etapa en la cual participan las empresas intermediarias entre ofertantes y solicitantes de empleo o puestos de trabajo, cuya principal función es facilitar el encuentro o intercambio entre dichos sujetos, a fin de que se produzcan las contrataciones de trabajo o empleo.
50. En ese sentido, normalmente ponen a disposición de éstos alguna plataforma o medio en el cual puedan hacerse llegar los ofrecimientos o convocatorias para ciertas vacantes, así como las solicitudes; e incluso pueden llegar a brindar alguna asesoría sobre la mejor forma de llevarlas a cabo.
51. Considerando lo anterior, no son dichas empresas quienes determinan el contenido de las ofertas de trabajo, sino que se limitan a difundirlas o transmitir las tal como son elaboradas por quienes buscan cubrir las vacantes en sus puestos de trabajo.
52. Así que son los usuarios oferentes de empleo los directamente responsables en cuanto a los requisitos que imponen a los aspirantes para ciertos empleos, especialmente si éstos resultan en una exclusión injustificada o de discriminación, por no constituir un requisito profesional esencial y determinante en el puesto de trabajo, que sea proporcionado y con un objetivo legítimo, sino que esté basado en sesgos o prejuicios.
53. En tal caso se actualizaría una discriminación directa claramente imputable al sujeto que la lleva a cabo, en tanto que respecto a la dueña de la plataforma no sería clara esa imputación, por no ser ella quien impuso los requisitos o exigencias injustificados, sino sólo

cumplió la función de transmitirla, funcionando como un vehículo o medio neutral.¹⁰

54. Posición neutral que puede verse reforzada si dentro de las cláusulas de los “términos y condiciones” que rigen el uso de la plataforma, a los cuales quedan sujetos los usuarios, se les advierte claramente sobre el cumplimiento a la obligación de *ius cogens* de no discriminar a nadie o no restringir el acceso al empleo en virtud de alguna categoría que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular el ejercicio de sus derechos y la igualdad real de oportunidades respecto al resto de los aspirantes a ocupar un empleo. Así como advertirles de la responsabilidad en que incurrirían de desacatar esa cuestión no obstante la advertencia.
55. No obsta para lo anterior el hecho de que las empresas intermediarias obtengan beneficios económicos por su actividad, ya que tal circunstancia no influiría ni sería determinante para cambiar la naturaleza de su función como medio o vehículo de conexión entre quienes ofrecen trabajo y quienes aspiran a obtenerlo.
56. De la misma manera, por su función intermediaria no podría resultar exigible a dichas empresas la de filtrar o impedir la publicación de ofertas de empleo que puedan resultar discriminatorias, ya que puede haber casos en que la definición de ese aspecto podría ser cuestionable o dudoso, sin que le corresponda a ella tal determinación en su carácter de vehículo neutro para difundir las ofertas de empleo.

¹⁰ Al respecto se cita, *mutatis mutandis*, el contenido de la tesis 1ª. XLV/2010, titulada: MEDIOS DE COMUNICACIÓN. TRATÁNDOSE DE UN REPORTAJE NEUTRAL NO EXISTE EL DEBER DE AQUÉLLOS DE VERIFICAR O CALIFICAR SI LA INTROMISIÓN A LA INTIMIDAD ES LEGÍTIMA O NO., publicada en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Tomo XXXI, Marzo de 2010, página 929 y registro 164987.

Además, lo anterior no podría equipararse al caso de ofertas de empleo que puedan constituir un delito, caso en el cual cobra aplicación el deber ciudadano de informar o denunciar a las autoridades correspondientes.

57. Con todo, no debe desconocerse la importancia del papel que desempeñan dichas empresas en el mercado de trabajo, especialmente en la parte en que pueden llegar a asesorar a sus usuarios sobre la mejor forma de realizar sus ofertas y proposiciones.
58. Así, es importante en el mantenimiento de su actuación neutral, que dichas empresas no propicien los actos de discriminación en sus usuarios, con asesorías que sugieran o aconsejen la exigibilidad de ciertos perfiles o requisitos injustificados para el puesto de trabajo en cuestión o que no se ajusten al estándar de razonabilidad establecido en la jurisprudencia de la Suprema Corte.
59. En esa línea, en las fichas y formularios puestos a disposición de los empleadores en su plataforma no debe existir la posibilidad de llenar campos referentes a categorías claramente excluyentes como las preferencias sexuales, la condición social, la condición económica, entre otras, que hayan sido determinantes en la discriminación atribuida al ofertante del empleo.
60. Por tanto, para que pueda responsabilizárseles sobre los actos de discriminación de sus usuarios, tendría que demostrarse que en dicha asesoría se hacen sugerencias que propician actos de discriminación, por aconsejar la exigencia de requisitos o condiciones injustificados que no correspondan a un requisito profesional esencial y

determinante en el puesto de trabajo, que sea proporcionado y con un objetivo legítimo, sino que esté basado en prejuicios; es decir, por haber recomendado exigir variables que no se ajusten al mencionado estándar de razonabilidad.

61. En tal caso sí podría responsabilizarse a la empresa intermediaria de la conducta del usuario, ya que habría estado motivada o influenciada por su incorrecto o indebido asesoramiento. Caso en el que incluso quedaría desvirtuada o invalidada la posible cláusula de advertencia para no incurrir en discriminación.

62. Ahora bien, como dicha interpretación corresponde en esencia con la realizada por el tribunal colegiado de circuito, en cuanto se tuvo en cuenta que la conducta es directamente atribuible a la codemandada que realizó la oferta de trabajo, en tanto que la quejosa, por el contrario, estableció dentro de los términos y condiciones la advertencia de ajustarse a la regla de *ius cogens* de no discriminar al hacer las ofertas de empleo, y sin que por otra parte, se haya alegado que la empresa propició la forma de discriminación comprobada en juicio, lo procedente es, en la materia de la revisión, confirmar la sentencia recurrida que concedió el amparo a la empresa quejosa.

VII. DECISIÓN

63. Por lo expuesto y como la interpretación efectuada en esta ejecutoria corresponde en esencia con la realizada por el tribunal colegiado de circuito, en cuanto se tuvo en cuenta que la conducta discriminatoria demostrada en juicio es directamente atribuible a la codemandada que realizó la oferta de trabajo, en tanto que la quejosa, por el contrario,

estableció dentro de los términos y condiciones la advertencia de ajustarse a la regla de *ius cogens* de no discriminar al hacer las ofertas de empleo, y sin que por otra parte, se haya alegado que la empresa propició la forma de discriminación comprobada en juicio, lo procedente es, en la materia de la revisión, confirmar la sentencia recurrida que concedió el amparo a la empresa quejosa.

64. En consecuencia, esta Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación,

RESUELVE:

PRIMERO. En la materia de la revisión, se confirma la sentencia recurrida.

SEGUNDO. La justicia de la unión ampara y protege a Online Career Center México, Sociedad Anónima Promotora de Inversión de Capital Variable, contra la sentencia de doce de septiembre de dos mil diecinueve, dictada por la Segunda Sala Civil del Tribunal Superior de Justicia de la Ciudad de México, dentro del toca ***** , para los efectos señalados en la sentencia recurrida.

Notifíquese; con testimonio de esta resolución, vuelvan los autos al Tribunal de su origen y, en su oportunidad, archívese el toca como asunto concluido.

Así lo resolvió la Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, por mayoría de cuatro votos de los señores Ministros: Juan Luis González Alcántara Carrancá (Ponente), Jorge Mario Pardo

AMPARO DIRECTO EN REVISIÓN 1956/2020

Rebolledo, Alfredo Gutiérrez Ortiz Mena y la señora Ministra Presidenta Ana Margarita Ríos Farjat. En contra del voto emitido por la señora Ministra Norma Lucía Piña Hernández, quien se reservó su derecho a formular voto particular.

Firman la Ministra Presidenta de la Primera Sala y el Ministro Ponente, con el Secretario de Acuerdos que autoriza y da fe.

PRESIDENTA DE LA PRIMERA SALA

MINISTRA ANA MARGARITA RÍOS FARJAT

PONENTE

MINISTRO JUAN LUIS GONZÁLEZ ALCÁNTARA CARRANCÁ

SECRETARIO DE ACUERDOS DE LA PRIMERA SALA

MTRO. RAÚL MENDIOLA PIZAÑA

En términos de lo previsto en los artículos 113 y 116 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública y 110 y 113 de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública; así como en el Acuerdo General 11/2017, del Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, publicado el dieciocho de septiembre de dos mil diecisiete en el Diario Oficial de la Federación, en esta versión pública se suprime la información considerada legalmente como reservada o confidencial que encuadra en esos supuestos normativos.