



**CONSEJO NACIONAL PARA PREVENIR LA DISCRIMINACIÓN
DIRECCIÓN GENERAL ADJUNTA DE QUEJAS**

**RESOLUCIÓN POR DISPOSICIÓN: 06/2019
CONAPRED/DGAQR/167/17/DQ/I/DF/Q167**

PERSONA PETICIONARIA:

GONZÁLEZ.

PERSONA AGRAVIADA:

**PARTICULAR A QUIEN SE ATRIBUYEN LOS
ACTOS, OMISIONES O PRÁCTICAS SOCIALES
DISCRIMINATORIAS:** EMPRESA "SPORT CITY", S.A.
DE C.V.

Ciudad de México, a 13 de junio de 2019.

Visto el expediente de queja **CONAPRED/DGAQR/167/17/DQ/I/DF/Q167**, este Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación —en adelante CONAPRED o Consejo— procedió al análisis de las constancias que en él obran y determinó emitir la presente Resolución por Disposición, de conformidad con los artículos 77 Bis, 77 Ter y 79 de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación (en adelante LFPED o Ley), en los términos siguientes:

**I. COMPETENCIA DEL CONAPRED PARA CONOCER, INVESTIGAR Y RESOLVER,
SOBRE ACTOS, OMISIONES O PRÁCTICAS SOCIALES DISCRIMINATORIAS POR
CONDUCTO DE SU DIRECTOR GENERAL ADJUNTO DE QUEJAS.**

De conformidad con los artículos 22, fracción II¹, 30, fracciones I, VIII, XI Bis y XII de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación; 15, fracción VII, 21 y 59, fracciones I y V de

¹ El artículo 22 fracción II de la LFPED establece:
La administración del Consejo corresponde a:

I. ...

II. La Presidencia del Consejo.

Artículo 30 de la misma Ley señala que:

La Presidencia del Consejo tendrá, además de aquellas que establece el artículo 59 de la Ley Federal de las Entidades Paraestatales, las siguientes atribuciones:

I. Planear, organizar, coordinar, dirigir, controlar y evaluar el funcionamiento del Consejo, con sujeción a las disposiciones aplicables;

VIII. Ejercer la representación legal del Consejo, así como delegarla cuando no exista prohibición expresa para ello;

XI Bis. Emitir y suscribir resoluciones por disposición e informes especiales, así como establecer medidas administrativas y de reparación derivadas de las quejas que por los presuntos actos, omisiones o prácticas sociales discriminatorias a que se refiere esta Ley resulten y sean atribuidas a particulares, personas físicas o morales, a personas servidoras públicas federales y a los poderes públicos federales, teniendo la facultad de delegar dichas atribuciones a la persona titular de la Dirección General Adjunta de Quejas, y





la Ley Federal de las Entidades Paraestatales; y 18 fracciones VII y XII, 54, fracción X y XVIII del Estatuto Orgánico del CONAPRED (en adelante el Estatuto), así como en términos de los numerales 1, fracción 8, y 1.3, fracción 10, del Manual Específico de Organización de este Consejo, la Presidencia de este Consejo tiene entre sus atribuciones, dirigir el funcionamiento de este Organismo, así como su representación legal y, está facultada para firmar las resoluciones por disposición que se emitan dentro de los procedimientos de queja, derivadas de actos, omisiones o prácticas sociales discriminatorias realizadas por personas morales, donde se impongan medidas administrativas y de reparación teniendo la facultad de delegar dicha atribución a la persona titular de la Dirección General Adjunta de Quejas; por lo que, acorde a la normatividad y atribución antes citadas, mediante acuerdo publicado en el Diario Oficial de la Federación el 18 de febrero de 2019, la Presidenta de este Consejo delegó esta facultad al titular de la Dirección General Adjunta de Quejas, quien suscribe y emite la presente Resolución por Disposición, con fundamento en los artículos 1º de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (en adelante la Constitución); 1º, párrafo segundo, fracciones III y X, 4, 7, 17, fracción II, 20, fracciones XLIV y XLVI², 43, 77 bis, 77 Ter, 79, 83 y 83 Bis de la Ley.

Este Organismo Nacional resulta legalmente competente para conocer, investigar y pronunciarse sobre los hechos que originaron la queja:

a) En razón de la materia *-ratione materiae-* al considerar que los hechos materia de queja constituyen violaciones al derecho humano a la igualdad y no discriminación de conformidad a lo establecido en el artículo 43 de la LFPED.

b) En razón de la persona *-ratione personae-*, toda vez que los actos, omisiones y prácticas sociales discriminatorias son atribuidas a una persona moral particular, como lo es en este caso el "SPORT CITY", S.A. de C.V. — en adelante también SPORT CITY o la empresa — de conformidad con lo dispuesto en el artículo 43 de la LFPED.

c) En razón del territorio *-ratione loci-*, porque los hechos ocurrieron dentro del territorio nacional, ello con fundamento en los artículos 1º, párrafo primero de la Constitución y 43 de la LFPED.

XII. Las demás que le confieran esta ley u otros ordenamientos. [El resaltado es nuestro]

² Artículo 20.- Son atribuciones del Consejo:

XLVI. Emitir resoluciones por disposición e informes especiales y, en su caso, establecer medidas administrativas y de reparación contra las personas servidoras públicas federales, los poderes públicos federales o particulares en caso de cometer alguna acción u omisión de discriminación previstas en esta Ley;





d) En razón del tiempo *-ratione temporis-*, en virtud de que los actos de queja fueron hechos del conocimiento de este Consejo dentro del plazo de un año establecido en los artículos 44 de la LFPED y 69 del Estatuto.

II. PUNTOS CONTROVERTIDOS.

II.1. Hechos motivo de queja.

El 20 de febrero de 2017, se recibió en este Consejo, la queja del C. [REDACTED]³ [REDACTED] —en adelante el peticionario o el agraviado—, en la cual señaló sustancialmente lo siguiente:

Desde hace doce años ha trabajado en diversas sucursales del gimnasio "Sport City", como entrenador. Siendo contratado para la sucursal Lomas Verdes y últimamente asignado a la sucursal Eureka.

Cabe señalar que el señor [REDACTED]⁴ quien entró a laborar en esa sucursal en enero de 2016, como coordinador de acondicionamiento físico, desde noviembre del mismo año, le ha pedido que cubra los tatuajes de su cuerpo para que no sean visibles y que se retire las piezas de sus expansiones que tiene en las orejas.

Tiene la presunción fundada de que, por dichos motivos, obstaculizan su ascenso en dicho empleo ya que, a pesar de que su desempeño profesional es excelente y de que cuenta con formación profesional en materia de deporte, otros compañeros con menor trayectoria han sido ascendidos en meses recientes.

De igual forma, se le ha obstaculizado el ser parte de procesos de capacitación y formación ya que, a pesar de que siempre ha manifestado su interés en asistir con una beca a dichos procesos, le ha sido negada la participación y el beneficio para acceder a los mismos sin un argumento razonable.

Considera que se comete un acto de discriminación a causa de su apariencia física al existir acciones que han mermado su ascenso en el empleo, así como un trato digno.

Por los hechos y elementos anteriores, el 20 de febrero de 2017, se recibió y radicó el expediente de queja, siendo calificado como un presunto acto de discriminación³ el día 22 del mismo mes y año, bajo el número **CONAPRED/DGAQR/167/17/DQ/I/DF/Q167.**

³ De conformidad con lo previsto en los artículos 1º de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 1º, párrafo segundo, fracción III, 4, 6, 9, fracciones III y XXVII, 20 fracción XLIV, 43 y 63 Quáter de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, y 79, fracción I, del Estatuto Orgánico de este Consejo Nacional.





II.2 Acciones realizadas y evidencias que integran el expediente.

II.2.1 El 23 de febrero de 2017, mediante oficio número 01374, se remitió solicitud de informe dirigido a la persona propietaria y/o representante legal de la empresa "SPORT CITY", S.A. de C.V.⁴, para que se manifestara sobre los hechos materia de queja, requiriéndose además cinco preguntas específicas⁵ para que rindiera información relativa a los hechos controvertidos.

Asimismo, se solicitó que se hiciera extensivo el contenido del documento al C. 5 coordinador de acondicionamiento físico de la empresa, superior jerárquico vinculado con los hechos materia de queja.

II.2.2 El 13 de marzo de 2017, se recibió escrito de respuesta a la solicitud de informe requerida por este Consejo, suscrito por la licenciada Tanya Pantoja Villegas en su carácter de apoderada legal⁶ de "SPORT CITY", S.A. de C.V. —en adelante también la apoderada legal—, informando sustancialmente lo siguiente:

a) Respecto a señalar el motivo por el cual personal de dicho gimnasio le pidió al peticionario que cubriera sus tatuajes y expansiones, manifestó:

"No se permite el uso de joyería (aretes), en virtud de que éstos se pueden caer y generar un accidente... motivo por el cual mi representada debe de ser muy eficaz en la implementación de medidas que aseguren el bienestar de usuarios y empleados.

Por lo que hace a los tatuajes, se le solicitó que en la medida de lo posible tratara de cubrirlos, sin que ello implicara un acto discriminatorio que pudiera conllevar menoscabo en sus derechos. Esto es así, toda vez que el personal diariamente tiene contacto con los socios, por lo que su apariencia contribuye a la impresión y percepción que los mismos se formen de Sport City cada miembro del Staff representa a la organización y por ello es importante proyectar una imagen profesional. Se solicita la participación de todo el personal, sin que dicha situación conlleve una situación de menoscabo o afectación, o más aún, que no permita crecimiento hacia el interior de la empresa".

⁴ Siendo recibido en dicha empresa el 27 de febrero de 2017, por la persona identificada como 6

⁵ Mismas que se puntualizan en el punto II.2.2 con la correspondiente respuesta de la representante legal.

⁶ Personalidad acreditada mediante Escritura Pública Número 101,556 pasada ante la fe del licenciado Alejandro Domínguez García Villalobos, Notario Público número 236 de la Ciudad de México, remitido en original a este Consejo para su cotejo el día 01 de junio de 2017.





b) Respecto a indicar si para su representada la apariencia física (tatuajes y expansiones), eran un impedimento para realizar las actividades laborales que tenía asignadas, precisó:

Que la empresa que representa se rige por un Código de Ética, citando el numeral XIV, puntos 1, 2 y 3, del mismo que refieren el trato y comunicación con respeto entre personal, vedando el trato ofensivo entre éste y prohibiendo expresamente contenidos de carácter discriminatorio, amenazante, ofensivo, despectivo, difamatorio o sexual; igualmente, éste contiene una cláusula antidiscriminatoria que precisa su prohibición, entre otras causas, por características físicas.

c) Respecto a señalar, cuántos ascensos había tenido el peticionario desde que ingresó a laborar en dicho gimnasio, respondió:

"La relación laboral de mi representada con el C. [REDACTED] ⁷ inició en el año 2013, con ingreso en el Club Sport City Lomas Verdes y puesto de [REDACTED] ⁸ en mayo de 2015 cambió al de [REDACTED] ⁹ para mayo de 2015 su puesto se modificó nuevamente al de [REDACTED] ¹⁰ que es el que tiene actualmente".

d) Respecto a indicar cuántas personas con la misma categoría del peticionario, habían obtenido algún ascenso en el último año (2016-2017), precisando cuántas de ellas tenían o tienen tatuajes y/o expansiones: Informó los nombres de cinco personas⁷, precisando los puestos previos y el ascenso correspondiente, teniendo todas tatuajes. Asimismo puntualizó:

Que el C. [REDACTED] ¹¹ persona a quien el peticionario señaló como superior jerárquico inmediato, también tiene tatuajes.

Adicionalmente señaló que el Gerente de Sucursal Eureka del Club, C. [REDACTED] ¹² precisó que el peticionario no había sido promovido desde su ingreso a la empresa, dado que presentaba apatía por las actividades que tenía encomendadas, falta de interacción con los socios y no contaba con disposición para proporcionar entrenamientos personalizados.

Finalmente, señaló el proceso de las promociones (ascensos) dentro de la empresa, una vez que se detecta talento. Precisando que la detección de operación para el resultado de desempeño que muestra el candidato, se determina en conjunto por el Gerente General y el Coordinador Deportivo, de acuerdo con el desempeño y disposición a realizar las actividades encomendadas, así como en base al servicio otorgado al cliente (socio) y la

⁷ Los cuáles se omiten mencionar, por tratarse de terceras personas ajenas a la materia de resolución de este Consejo, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 24 fracción VI y 116 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública; 11 fracción VI y 113 de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública.





labor que conlleva los entrenamientos personalizados, situación que era del conocimiento del peticionario.

e) Respecto a informar las capacitaciones recibidas por el peticionario, por parte de su representada y si éstas habían sido para las personas de su misma categoría, informó:

"Desde su incorporación al Club SPORT CITY, el peticionario ha participado en los cursos denominados: Bio Test y Tronco Común In Side".

Finalmente, en su escrito de informe, manifestó la voluntad inicial de su representada a participar en el procedimiento conciliatorio correspondiente.

Adjuntó el escrito de informe rendido directamente por el C. [REDACTED] 13 [REDACTED] a quien se imputaron los hechos iniciales materia de queja, quien sustancialmente manifestó:

"Niego todos y cada uno de los hechos motivo de queja...

El suscrito empezó a trabajar en el SPORT CITY, sucursal Eureka, como [REDACTED] 14 [REDACTED] en enero de 2016... donde coincidí en trabajar con la colaboración del compañero [REDACTED] 15 [REDACTED].. quien argumenta que inició sus labores desde el año 2005... desconozco las razones por las cuales no ha tenido crecimiento jerárquico a lo largo de ese periodo hasta la fecha.

Es importante recalcar que actualmente la nominación de un candidato para ascenderlo en puesto... depende directamente de la resolución colaborativa entre el Jefe de Área en conjunto con el Líder de la Unidad, por lo que yo no soy responsable de la asignación ni crecimiento dentro de la empresa... no cuento con las facultades necesarias para resultar responsable de obstaculizar el ascenso de mi compañero...

En cuanto a los hechos que narra mi compañero... únicamente le indiqué que por favor se retirara el arete, en base a lo establecido por la política de imagen personal que tiene la empresa. De igual manera, respecto de la declaración que hace mi compañero sobre los tatuajes, declaro que le indiqué que únicamente tratará que no fueran visibles, debido a que la misma política establece que los tatuajes están permitidos siempre cuando no sean visibles".

Enlistó siete personas nominadas por él, para ascender de puesto en el área deportiva, de las cuales cinco cuentan con tatuajes, precisando sus nombres, puesto anterior y propuesta de ascenso, coincidiendo con la información rendida por la representante legal de la empresa, negando sustancialmente



cualquier acto de discriminación y precisando también la información rendida por la licenciada Tanya Pantoja Villegas.

Al escrito de informe la apoderada legal adjuntó el siguiente elemento de convicción inicial:

a) Contrato individual de trabajo por tiempo indeterminado, celebrado entre "Servicios Administrativos Martí, S.A. de C.V. y el peticionario, para desempeñar el puesto de ¹⁶ en sucursal Lomas Verdes, reconociéndole una antigüedad a partir del 04 de julio de 2013.

II.2.3 El 15 de marzo de 2017 se dio vista al peticionario, para que manifestara lo que a su derecho conviniera respecto del informe rendido por la representante legal de SPORT CITY; por lo que el día 27 del mismo mes y año, se recibió el desahogo de la misma, puntualizando sustancialmente:

Los aretes que utiliza son especializados, colocados en sus orejas por un especialista en modificación corporal validado por la Secretaría de Salud, van atornillados a sus orejas, por lo que es imposible que puedan caerse de forma accidental.

¹⁷ desde el año 2013 la empresa y el patrocinador Adidas han sido omisas en proporcionarle uniformes de su talla, lo cual es del conocimiento de la encargada C. ¹⁸ siendo su dicho que el patrocinador no proporciona dichas tallas, por lo cual le han ofrecido uniformes 1 o 2 tallas más chicas, los cuales ha rechazado la mayoría de las veces, ya que es humillante, por el hecho de verse ridículo con éstos. Eso ha afectado su economía, pues le exigen uniforme y zapatos de la marca Adidas, por lo que ha tenido que adquirirlos de su bolsillo.

La mencionada empresa no se apega a criterios de estudios, conocimientos y experiencia profesional, para determinar los ascensos; sino a criterios subjetivos de lo que consideran como una imagen profesional.

Él cuenta con premios que le han sido entregados por desempeño y reconocimientos por la aplicación de conocimientos técnicos en áreas de la salud y deporte.

Precisó que a pesar de que el contrato laboral se suscribe con otra persona moral o razón social, las actividades las realizó para la sucursal y empresa señalada desde el inicio de su queja, por lo que la variación de nombres corresponde a estrategias de laborales o fiscales de ésta.





Puntualizó que la empresa omitió presentar los currículos de las personas ascendidas, a su consideración de manera dolosa, pues él cuenta con estudios de licenciatura y maestría avalados por la CONADE y la SEP.

Finalmente manifestó lo que fueron sus pretensiones iniciales:

Que la disculpa que se le hizo en el escrito de informe fuera en forma pública, que la empresa se comprometiera a capacitar a su personal gerencial y directivo en los horarios y lugar que el CONAPRED designara, para que la discriminación de la que fue víctima no volviera a repetirse. Que se le inscribiera en los cursos y evaluaciones para los procesos necesarios para lograr un ascenso.

Finalmente, el peticionario solicitó:

a) Que se dé inicio a la investigación y verificación correspondiente por parte de Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación.

b) Girar oficio a la empresa Adidas de México, proporcionando su domicilio, para solicitar información en la excepción de proveer uniformes y zapatos eran herramientas para desarrollar su trabajo.

II.2.4 El 05 de abril de 2017, personal de este Consejo atendió la comunicación vía telefónica con el peticionario [REDACTED] ¹⁹ quien sustancialmente manifestó que no participaría en conciliación alguna con la empresa, ya que deseaba una investigación y la determinación si se acreditó o no un acto de discriminación.

II.2.5 El 2 de mayo de 2017, se abrió la de etapa de investigación⁸ por lo que mediante oficios con números Quejas-1127-17⁹ y Quejas-1128-17¹⁰ fue notificado el peticionario y a la empresa respectivamente, solicitando que remitieran las pruebas que a su derecho conviniera y requiriéndose la precisión de información que se consideró necesario clarificar.

II.2.6 El 25 de mayo de 2017, se recibió vía correo electrónico y físicamente¹¹, escrito de respuesta y ofrecimiento de pruebas suscrito por el peticionario, en el cual, en relación con lo manifestado por la empresa, señaló sustancialmente lo siguiente:

⁸ Conforme a los artículos 72, 73 y 77 Quáter de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, y 102 del Estatuto Orgánico de este Consejo, a efecto de que pudieran presentar los elementos de prueba que consideraran pertinentes.

⁹ Siendo notificado en el domicilio del peticionario el 9 de mayo de 2017, según consta en acuse suscrito por él.

¹⁰ El cual se entregó en el domicilio legal de la empresa el día 9 de mayo de 2017, según consta en acuse suscrito por la persona identificada como Rafael Domínguez Tapia.

¹¹ Al cual anexo diversa documentación, la cual se encuentra glosada al expediente citado al rubro.



"Claramente se abstiene de afirmar o negar la fecha de ingreso del suscrito a SPORT CITY, motivo por el cual debe tenerse por cierto el hecho de haber iniciado labores antes del año 2005."

En relación con los cursos que tomó, refirió:

"Son cursos que no tienen relevancia en el proceso de ascenso ni forman parte de la escuela."

Asimismo, señaló:

"La empresa fue omisa en presentar la currícula de los compañeros ascendidos, esto de forma dolosa y sin dar explicación alguna de dicha abstención."

Lo cual refuerza que la empresa oculta que dentro de los procesos de ascenso se toman en cuenta factores sobre características físicas."

Ejemplo de ello es que el suscrito cuenta con estudios de licenciatura y maestría en el área deportiva validados por la CONADE y la SEP pero desafortunadamente también con tatuajes, es por ello que la empresa no se apega a criterios de estudios, conocimientos y experiencia profesional para determinar los ascensos; sino de criterios subjetivos de lo que consideran como una imagen profesional."

Más sin embargo, omite manifestar que no se me han proporcionado los uniformes para realizar los entrenamientos personales y que me han sido entregados premios por desempeño y reconocimientos por la aplicación de conocimientos técnicos en áreas de la salud y el deporte."

Aunado a lo anterior el peticionario ofreció los elementos de prueba siguientes:

a) Currículum personal.

b) Título de [redacted] 20 expedido por la Secretaría de Educación Pública con número de folio [redacted] 21

c) Cédula profesional con número [redacted] 22

d) Certificado de terminación de estudios de la maestría en [redacted] 23 expedido por la Comisión Nacional de Cultura Física y Deporte con número de folio [redacted] 24 y Certificado de terminación de estudios de [redacted] 25





- e) Reconocimiento como mejor [REDACTED] 26 expedido por SPORT CITY, en 2002.
- f) Reconocimiento por su participación en el curso de [REDACTED] 27 con folio [REDACTED] 28 impartido por SPORT CITY.
- g) Diploma emitido el 21 de enero de 2006, por la Universidad del Valle de México, acreditando a su favor el Diplomado en [REDACTED] 29 [REDACTED]
- i) Reporte del Examen [REDACTED] 30 para medir el nivel de inglés como lengua extranjera emitido el 19 de septiembre de 2004.
- j) Diversos reconocimientos y constancias obtenidas mediante las actividades como [REDACTED] 31 en México y en Estados Unidos, emitidos en favor del peticionario.
- k) Checklist de selección de personal en SPORT CITY, en donde se refieren aspectos a considerar, entre ellos, tatuajes y perforaciones visibles, además de apartados tales como [REDACTED] 32 [REDACTED] relativos al apartado de imagen personal.
- l) Hoja de aviso de vigencia de derechos expedida por el IMSS al INFONAVIT en fecha 04 de julio del 2000, donde consta estar registrado como trabajador de la razón social "Deportes Marti", S.A. de C.V. desde el 01 de julio del 2000.

II.2.7 Previas gestiones¹², el 01 de junio de 2017, se recibió en este Consejo el escrito suscrito por Tanya Pantoja Villegas, apoderada legal de SPORT CITY, atendiendo la notificación de investigación y solicitud de colaboración remitida, en donde manifestó sustancialmente lo siguiente:

"Los incrementos en su sueldo, no se ven reflejados de manera considerable, dado que como se ha referido previamente, el inconforme no cuenta con la disponibilidad para realizar entrenamientos personales...

En relación a los cursos referidos... dichas capacitaciones son parte fundamental para la formación de los colaboradores que ocupan el puesto de [REDACTED] 33 pero no son acreditaciones de desarrollo...

La obtención de ascensos laborales, no dependen únicamente de la capacitación que el colaborador reciba, ya sea por parte del empleador o

¹² Mediante el oficio Quejas-1443-17, recibido el 29 de mayo de 2017, por [REDACTED] 34 se otorgó ampliación de término solicitado el 23 de mayo de 2017.





por su cuenta y de la experiencia profesional, resulta necesario cumplir diversos aspectos para ser considerado para un ascenso, como son la actitud positiva frente a las relaciones sociales, una fortaleza psicológica destacable y el compromiso con la organización. Elementos primordiales para destacar también son: la proactividad, liderazgo, disponibilidad y la productividad, mismos, que desafortunadamente al día de hoy, no se han visto reflejados en el hoy inconforme."

Precisó que desde el 05 de mayo de 2017 hubo un cambio de coordinador deportivo, que fungía como superior inmediato del peticionario, asumiendo tales funciones la persona de nombre [REDACTED] 35 [REDACTED]

Indicó además, que se intentó explorar con el peticionario una solución a la controversia planteada, por lo que el área jurídica lo citó a una reunión con tales fines el día 22 de mayo de 2017 sin que éste asistiera.

Reiteró sus consideraciones de seguridad respecto del uso de joyería, negó acto discriminatorio alguno en contra del peticionario, tomando como sustento de tal hecho, el que haya sido contratado sin mayor problema por los motivos que alegó y, finalmente, indicó que la falta de ascensos de éste se motivó por su mala actitud y falta de disposición en el desempeño de sus actividades.

Asimismo, aportó los siguientes elementos de prueba:

- a) Lineamientos Generales de Compensación Variable, correspondientes a la sucursal Lomas Verdes.
- b) Certificados emitidos por la Dirección de Recursos Humanos de Grupo Martí y SPORT CITY University a favor del peticionario, acreditando el curso: Tronco Común Inside 2016, "Profesional del Acondicionamiento Físico" y el curso "Biotest" emitido del 3 de febrero de 2017.
- c) Currículums vitae de siete personas integrantes de la empresa a las que se otorgaron ascensos, conteniendo experiencia, grados académicos y formación adicional.
- d) Código de Ética, Grupo Martí, S.A. de C.V. y Empresas Filiales y Subsidiarias, en cuya página tres se considera, entre otras, la empresa "SPORT CITY". Destacando el apartado XIV al que previamente se refirió en su informe inicial, intitulado "Conducta en el lugar de Trabajo", donde destaca en el numeral XIV.3 la prohibición expresa de Discriminación.



e) Política de Imagen y Conducta del personal dentro de la empresa; en donde sustancialmente se señala que por razones de seguridad no se permite el uso de aretes, joyería para el personal de cocina o instructores; respecto a los tatuajes precisa en la medida de lo posible se trate de que no sean visibles.

II.2.8 El 7 de junio de 2017, compareció en este Consejo el peticionario a efecto de realizar el cotejo de los originales con las copias simples de los documentos previamente adjuntados a sus escritos de manifestaciones; asimismo, presentó escrito en el que manifestó ser víctima de acoso laboral en su centro de trabajo¹³ derivado de la interposición de su queja ante este Consejo. Adicionalmente, proporcionó los siguientes elementos de prueba:

1. Escrito signado por la Dirección de la Escuela Nacional de Entrenadores Deportivos mediante el cual se le invita a participar en la revista que esta escuela emite.
2. Impresiones de pantalla relativas a diversas convocatorias de la empresa y personal considerado para participar, leyéndose 9 nombres de terceras personas enlistadas.

II.2.9 El 27 de junio de 2017, el peticionario se constituyó en este Consejo manifestando lo siguiente:

"El martes 20 de junio de 2017, aproximadamente a las 18:00 horas, encontrándome realizando actividades laborales, mi jefe directo [REDACTED] 36 me informó que tenía que presentarme en las oficinas corporativas de la empresa "SPORT CITY", S.A. de C.V., a las 10:00 horas del día siguiente, con [REDACTED] 37 gerente de la unidad, sin informarme específicamente para qué era dicha cita.

Por lo anterior, el miércoles 21 del mismo mes y año, a las 10:00 horas, me presenté en las oficinas corporativas ubicadas en Insurgentes Sur No. 552, en la Colonia Roma Sur, de la mencionada empresa en compañía de una persona que me brinda asesoría jurídica; sin embargo, al llegar a la recepción, informé que buscaba al señor [REDACTED] 38 por lo que me dijeron que tenía que esperarlo porque todavía no llegaba. Unos minutos después llegó el señor [REDACTED] 39 quien me saludó y me dijo que quería que yo pasara porque íbamos a hablar con los abogados de la empresa y con personal de recursos humanos, a lo cual yo le respondí que estaba bien, que yo pasaría también acompañado de mi abogado; no obstante, en ese

¹³ Relativo a ser citado en el área corporativa a reunión con el personal jurídico el día 22 de mayo de 2017 e intentar el 23 de mayo siguiente que firmara acta administrativa por no presentarse.



momento me dijo que eso no era posible y que en ese caso los abogados de la empresa bajarían a platicar conmigo, a lo cual yo le pregunté que para qué asunto, respondiendo dicha persona que no podía decirme nada, que sólo estaba siguiendo órdenes, por lo cual me retiré del lugar.

Al día siguiente, es decir, el jueves 22 de junio de 2017, me presenté en mi centro de trabajo, en mi horario habitual de labores; sin embargo, antes de subir las escaleras para ir a mi área de trabajo, me interceptó la C. [REDACTED] 40 [REDACTED] quien es encargada de operaciones de la unidad, la cual me indicó que por instrucciones del señor [REDACTED] 41 [REDACTED] yo no podía estar ahí, porque según ya no laboraba para la empresa.

No obstante, subí por las escaleras para dirigirme a mi área de trabajo, pero la C. [REDACTED] 42 [REDACTED] me alcanzó y me dijo que me tenía que retirar. Como a los dos minutos, llegó una persona de seguridad, quien dijo ser [REDACTED] 43 [REDACTED] negándose a darme sus apellidos, y dicha persona me dijo que por órdenes del gerente [REDACTED] 44 [REDACTED] me tenía que retirar, por lo que dicha persona me acompañó hasta la salida de mi centro de trabajo, materializándose así un despido injustificado mismo que, de acuerdo con el dicho de las dos personas mencionadas, se originó por instrucciones del gerente [REDACTED] 45 [REDACTED]

Cabe señalar que ya estoy recibiendo asesoría jurídica, para hacer valer mis derechos laborales y conozco los datos de contacto de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo del Distrito Federal”.

En consecuencia, se le orientó para que, de considerarlo pertinente, realizara las acciones correspondientes para hacer valer sus derechos laborales ante la Junta de Conciliación y Arbitraje correspondiente.

II.2.10 El 2 de agosto de 2017, este Consejo emitió el acuerdo de admisión de pruebas correspondiente¹⁴, por lo que el día 2 de agosto de 2017, mediante los oficios número Quejas-2823-17 y Quejas-2824-17, se notificó¹⁵ a la apoderada legal de la empresa y al peticionario respectivamente.

II.2.11 El 8 de agosto de 2017, se recibió en este Consejo escrito signado por el peticionario atendiendo el requerimiento solicitado; por lo que adjuntó los documentos originales para su cotejo y el memorándum del 3 de agosto de 2001 suscrito por Mr. [REDACTED] 46 [REDACTED] en idioma español.

¹⁴ Acordándose requerir a las partes respecto de aquellas pruebas documentales públicas y privadas que obraban en su poder, para que en los tres días hábiles siguientes a la notificación del mismo pudieran presentar los originales para su debido cotejo y perfeccionamiento ante este Consejo.

¹⁵ Siendo notificada la empresa, el 3 de agosto de 2017, en su domicilio legal, recibiendo quien se identificó como Rafael Domínguez Tapia; por otra parte, el peticionario fue notificado el 2 de agosto de 2017, recibiendo él mismo.





II.2.12 El 8 de agosto de 2017, se recibió en este Consejo escrito de la C. Tanya Pantoja Villegas, apoderada legal de la empresa, mediante el cual exhibió los siguientes documentos originales:

- a) Contrato individual de trabajo por tiempo indeterminado del 1 de mayo de 2016, celebrado entre "Servicios Administrativos Martí", S.A. de C.V., y el peticionario.
- b) Documento denominado "Lineamientos Generales de Compensación Variable", de la Dirección Deportiva Martí, correspondiente al peticionario incluyendo su número de empleado.
- c) Escrito signado por [REDACTED] ⁴⁷, Coordinador de acondicionamiento físico, de "SPORT CITY" sucursal Eureka.

II.2.13 El 09 de noviembre de 2017, mediante el oficio Quejas-4635-17¹⁷ se pidió solicitud de colaboración a la licenciada María Arizmendi González, Titular de la Coordinación de Atención a Quejas y Orientación al Derechohabiente de la Dirección Jurídica del Instituto Mexicano del Seguro Social, a efecto de solicitarle:

Los registros de afiliación y baja del Seguro Social, del peticionario [REDACTED] ⁴⁸ (proporcionando su número de seguridad social y CURP) desde el año 2000 a la fecha de la solicitud, así como el salario base de cotización con el cual fue registrado en la o las diversas empresas para las cuales laboró.

En consecuencia, el 16 de noviembre de 2017 se recibió en este Consejo el oficio No. 09 5217 9210/10264¹⁸ signado por Adriana Alejandra Pedroza Márquez, Coordinadora de Afiliación en la Unidad de Incorporación al Seguro Social de la Dirección de Incorporación al Seguro Social, atendiendo el requerimiento solicitado, a través del cual se aprecia que el peticionario fue inscrito ante el Seguro Social por Servicios Administrativos Martí, S.A. de C.V. a partir del 16 de agosto de 2009.

II.2.14 El 10 de enero de 2018, mediante oficio Quejas-195-18¹⁹ se pidió solicitud de informe complementario a Tanya Pantoja Villegas, apoderada legal de SPORT CITY, requiriéndole lo siguiente:

¹⁶ Requerido por este Consejo, mediante oficio Quejas-2823-17.

¹⁷ Recibido físicamente el 13 de noviembre de 2017, con sello de Coordinación de Atención a Quejas y Orientación al Derechohabiente.

¹⁸ Al cual anexa diversa documentación, misma que se encuentra glosada al expediente citado al rubro.

¹⁹ Mismo que se notificó el 22 de enero de 2018, vía correo electrónico, por no poderse notificar físicamente, debido a cambio de domicilio de la empresa, lo cual se corroboró en acuse de misma fecha proporcionando nuevo domicilio derivado del mismo acontecido el día 19 de septiembre de 2017.





- a) Informara cuál o cuáles son las consecuencias para el personal de su representada que no acataran la instrucción de cubrir sus tatuajes, durante sus respectivas jornadas de trabajo.
- b) Informara qué entiende su representada respecto de la importancia de que su personal proyecte una "imagen profesional", por tener contacto personal diariamente con los socios.
- c) Informara si la imagen (apariciencia física) del personal de su representada resulta un criterio que se tomó en consideración para el otorgamiento de ascensos laborales o aumentos salariales y justificara su respuesta.
- d) Remitiera a este Consejo las actas administrativas o comunicados por escrito que se dirigieron al peticionario, derivado de las conductas que refirió en su respuesta a la solicitud de informe, en relación con el desempeño de sus actividades laborales, tales como "apatía", "falta de interacción con los socios" y que "no contaba con disposición para proporcionar entrenamientos personales".

II.2.15 El 25 de enero de 2018, se recibió en este Consejo escrito signado por Tanya Pantoja Villegas, apoderada legal de SPORT CITY, mediante el cual atiende el requerimiento solicitado en el oficio Quejas-195-18, en donde sustancialmente manifestó:

En lo relativo al punto marcado en el inciso a):

"No existe o no se considera ningún tipo de consecuencia al respecto del cuestionamiento de ese Consejo..."

Sobre el inciso b), señaló:

"En nuestra sociedad y para el logro del crecimiento profesional dentro de cualquier organización, el cuidado de la imagen personal posee suma importancia, pues incide en el establecimiento de las mejores formas para interactuar con nuestro interlocutor, por lo tanto, podemos inferir que la construcción de una "imagen profesional" equilibrada y armónica, resulta de la sumatoria de aspectos exteriores y una personalidad educada, expansiva y naturalmente cordial, construida sólidamente en valores y virtudes, que permitan el mejor desempeño de las actividades encomendadas.

Como empleador, mi poderdante puede requerir de manera razonable, una presentación decorosa a su empleado, en cuanto al aseo, vestimenta o corrección general, más aún si se encuentra establecido en la normatividad interna de la empresa..."





En relación con el inciso c), indicó:

"Se reitera que de ninguna manera, existe restricción alguna de oportunidades de acceso, permanencia y ascenso en el empleo; cualquier persona tiene toda libertad de ser tomada en cuenta de la misma forma y a su vez es posible que gocen de un crecimiento dentro de la empresa..."

Finalmente, respecto al inciso d), manifestó:

"No existe soporte alguno de manera escrita, dado que como se ha vertido en el cuerpo del presente recurso, dicha circunstancia no amerita el levantamiento de una acta administrativa o comunicado oficial... Su negativa de forma verbal ha sido rotunda, cuestionamiento que es posible aclarar por la vía de la conciliación".

II.2.16 El 3 de mayo de 2018, mediante el oficio Quejas-2712-18²⁰, se requirió solicitud de informe complementario a Tanya Pantoja Villegas, apoderada legal de la empresa, a través del cual se indicó que, mediante escrito signado por la empresa recibido en este Organismo el 13 de marzo de 2017, se informó que laboraban para la citada moral personas que tenían tatuajes y habían recibido ascensos laborales, por lo que se solicitó lo siguiente:

- a) Informara los nombres completos de las personas antes señaladas, precisando el número de seguridad social de cada una de ellas.
- b) Precisara si con motivo de los ascensos laborales que les fueron otorgados a dichas personas, se modificó el monto de su salario y/o se aumentaron sus prestaciones laborales y, de ser el caso, informe detalladamente en qué consistió dicha modificación de salario o aumento de prestaciones.

II.2.17 El 15 de mayo de 2018, se recibió en este Consejo escrito signado por la apoderada legal de SPORT CITY atendiendo el requerimiento realizado. Señaló los nombres completos de las cinco personas ascendidas, puntualizando que una de ellas ya no laboraba para la empresa e indicó:

"En dichos casos el crecimiento es claro y adicionalmente se puede ver reflejado en las comisiones que con motivo de los Entrenamientos Personales han percibido, a diferencia del C. [REDACTED] quien como se hizo conocimiento de ese Consejo nunca tuvo la disposición de proporcionar dicho servicio, a fin de mejorar el nivel salarial."

²⁰ Siendo notificada la empresa en su domicilio legal el 10 de mayo de 2018, por quien se identificó como [REDACTED]



Para sustentar su dicho, señaló los sueldos base y las remuneraciones adicionales que dichas personas obtuvieron durante el primer trimestre de 2018.

II.2.18 Previas gestiones²¹, el 8 de noviembre de 2018, mediante el oficio Quejas-5486-18²², se comunicó solicitud de colaboración a la apoderada legal de SPORT CITY. En consecuencia, se recibió escrito signado por su apoderado legal Rafael Domínguez Tapia²³ —en adelante el apoderado legal—, quien precisó la fecha y hora para desahogar la diligencia de entrevista con cuatro personas empleadas de la empresa, a efecto de dilucidar las conductas discriminatorias controvertidas.

II.2.19 El 26 de noviembre de 2018, personal de este Consejo se presentó en las instalaciones de SPORT CITY sucursal “Eureka”, ubicada en Boulevard Adolfo López Mateos num. 1181, Colonia San Pedro de los Pinos, Alcaldía Álvaro Obregón, Ciudad de México, donde acontecieron los hechos motivo de la queja, para recabar con fundamento en el artículo 73, fracciones III, IV y V, de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, el testimonio de cuatro empleados²⁴ de la persona moral señalada como responsable, que habían sido ascendidos en sus funciones y compartían la misma característica física del peticionario señalada como el motivo principal que limitó el ascenso en su trabajo: el uso de tatuajes, de conformidad con lo siguiente:

Entrevista 1, a 51

P. Señale si durante el tiempo que ha trabajado para la referida empresa ha recibido ascensos y cuándo se realizaron éstos.

R. *No he recibido ascensos.*

...

P. ¿Tiene usted tatuajes? ¿Son visibles?

R. *Sí, no son visibles.*

P. En caso de ser afirmativa su respuesta a la pregunta anterior, señale si la citada empresa le solicita que los cubra.

R. *Sólo cuando tengo que entrar a la alberca son visibles mis tatuajes, pero no me han pedido que los cubra.*

²¹ El 28 de agosto de 2018, oficio Quejas-4297-18, solicitud de colaboración: mismo que no fue posible notificar.

²² Recibido físicamente el 14 de noviembre de 2018, por 52

²³ Personalidad acreditada mediante la Escritura Pública Número 102, 597 pasada ante la Fe del Notario Público número 236 de la Ciudad de México, licenciado Alejandro Domínguez García Villalobos, de fecha 18 de agosto de 2016.

²⁴ De las cuales se precisan únicamente sus iniciales, para resguardar su identidad, por tratarse de terceras personas que no tienen interés directo en el procedimiento de queja pues dicha información es de carácter reservada de conformidad con lo dispuesto en los artículos 24 fracción VI y 116 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública; 11 fracción VI y 113 de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública.





P. Señale ¿qué ocurre en caso de no cubrirse los tatuajes?
(No aplicó respuesta alguna)

P. ¿Le brindan algún tipo de uniforme con el que pude cubrir sus tatuajes?

R. Me proporcionan uniforme; pants completo, con chamarra y playeras de manga corta, siendo entrenador personal o de piso. Siendo guardavidas es el mismo uniforme, pero además dan sandalias, short y trajes de baño.

P. ¿En su centro de trabajo tiene usted conocimiento de que se realizara algún despido por tener tatuajes?

R. No he sabido de alguno.

Finalmente, se le preguntó al entrevistado si deseaba hacer uso de la palabra y realizar alguna manifestación adicional, manifestando lo siguiente:

Es complicado subir de puesto, todo el mundo quiere escalar rápido y subir, me parece que es difícil tener un crecimiento.

Entrevista 2 a 53

P. Señale si durante el tiempo que ha trabajado para la referida empresa ha recibido ascensos y cuándo se realizaron éstos.

R. Ascensos como tal no, pero he tenido cambios en posición a club. La persona que desea un ascenso "alza la mano" y le dicen a qué capacitaciones tiene que acudir. Estudio, 54 y las sesiones que doy actualmente "valen más".

P. Señale si dichos ascensos implicaron un incremento en su salario.

R. No he tenido ascensos ni me han aumentado mi salario base, pero por mis capacitaciones he tenido aumento de ingresos por comisiones.

P. ¿Tiene usted tatuajes? ¿Son visibles?

R. Sí, en 55

P. En caso de ser afirmativa su respuesta a la pregunta anterior, señale si la citada empresa le solicita que los cubra.

R. No, solamente en un inicio, cuando ingresé a laborar me pidieron que en horario de trabajo me quitara un piercing que tenía en 56 pero lo tomé como una sugerencia solamente.

P. Señale qué ocurre en caso de no cubrirse los tatuajes.

R. Nada. A mí individualmente no me ha han pedido que cubra mis tatuajes.

P. ¿Le brindan algún tipo de uniforme con el que pueda cubrir sus tatuajes?

R. Le dan uniforme completo con chamarra y playera de manga corta. Cuando no usa chamarra puede estar con la playera sin problema.



P. ¿En su centro de trabajo tiene usted conocimiento de que se realizara algún despido por tener tatuajes?

R. No ha tenido conocimiento.

Finalmente, se le preguntó al entrevistado si deseaba hacer uso de la palabra y realizar alguna manifestación adicional, manifestando lo siguiente:

Conmigo han sido flexibles en cuanto a la apariencia física, he subido y bajado de peso por temporadas y también han sido flexibles con eso.

Entrevista 3 a 57

P. Señale si durante el tiempo que ha trabajado para la referida empresa ha recibido ascensos y cuándo se realizaron éstos.

R. Sí, mi ascenso se realizó en agosto de 2016, fue a supervisor general de área de alberca.

P. Señale si dichos ascensos implicaron un incremento en su salario.

R. Sí, en el salario base y de bonos por productividad.

P. ¿Tiene usted tatuajes? ¿Son visibles?

R. Sí, en el 58

P. En caso de ser afirmativa su respuesta a la pregunta anterior, señale si la citada empresa le solicita que los cubra.

R. El reglamento interno dice que mantener cubierto a discreción los tatuajes. En el caso de trabajar en la alberca no se pide cubrir tatuajes ni mangas largas.

P. Señale qué ocurre en caso de no cubrirse los tatuajes.

R. Actualmente ningún jefe hace alguna observación. En algunos de los casos los jefes tienen más tatuajes.

P. ¿Le brindan algún tipo de uniforme con el que pueda cubrir sus tatuajes?

R. El uniforme es pants completo y playeras con manga corta. Adicionalmente a supervisores y monitores, se dan dos playeras, una para el "turno" y otra para dar "entrenamientos". En caso de alberca es traje de baño. Bermudas, gorra, goggles. Son pocos los casos en los que entrenadores se cubren con mangas sus tatuajes, pero no conozco algún caso de que hayan reprendido a alguien por eso.

P. ¿En su centro de trabajo tiene usted conocimiento de que se realizara algún despido por tener tatuajes?

R. No he tenido conocimiento.

Finalmente, se le preguntó al entrevistado si deseaba hacer uso de la palabra y realizar alguna manifestación adicional, manifestando lo siguiente:





Para los ascensos, la empresa manda convocatorias y nosotros nos contactamos con nuestro jefe, para que éste mande un correo informando de las personas interesadas en el ascenso. Posteriormente nos mandan a capacitación y terminada ésta, nos informan qué sucursales tienen esa vacante para saber si se toma el trabajo o no.

Entrevista 4 a 59

P. Señale si durante el tiempo que ha trabajado para la referida empresa ha recibido ascensos y cuándo se realizaron éstos.

R. Ascendí a 60 hace aproximadamente cinco años. Hace aproximadamente dos años, ascendí a supervisora de alberca.

P. Señale si dichos ascensos implicaron un incremento en su salario.

R. Sí.

P. ¿Tiene usted tatuajes? ¿Son visibles?

R. Sí, tengo tatuajes, pero no son visibles.

P. En caso de ser afirmativa su respuesta a la pregunta anterior, señale si la citada empresa le solicita que los cubra.

R. No, no ha sido necesario por no ser visibles, pero en algunos casos se le ha pedido "algo de discreción" a los entrenadores, especialmente si hay petición de "papás".

P. Señale qué ocurre en caso de no cubrirse los tatuajes.

R. No le ha tocado ver.

P. ¿Le brindan algún tipo de uniforme con el que puede cubrir sus tatuajes?

R. No para cubrir tatuajes. En su caso, existe traje de baño completo, sandalias, short, playera y el pants completo. En algunas ocasiones también tenis.

P. ¿En su centro de trabajo tiene usted conocimiento de que se realizara algún despido por tener tatuajes?

R. No.

P. ¿En su reglamento interno tienen alguna disposición sobre imagen para realizar su trabajo?

R. Sí, en el caso de mujeres, le piden que se quiten piercing, aretes, de preferencias pulseras, para evitar accidentes. En el caso de hombres también se solicita lo mismo. Para evitar realizar algún rasguño hacia los niños o uno mismo.





Finalmente, se le preguntó al entrevistado si deseaba hacer uso de la palabra y realizar alguna manifestación adicional, manifestando lo siguiente:

Cuando hay una propuesta de crecimiento, se solicita al jefe inmediato. De ahí, "quien levante la mano", pasa a diversas entrevistas con el jefe directo, con coordinador deportivo y gerencia, y de ahí con recursos humanos, para que se realicen las evaluaciones necesarias".

Por último, se les informó a los entrevistados, que el contenido de las entrevistas realizadas sería debidamente resguardado en términos de los artículos 24, fracción VI; y 116 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública, por tratarse de terceras personas.

III. MOTIVACIÓN Y FUNDAMENTACIÓN DE QUE SE ESTÁ ANTE UN ACTO DE DISCRIMINACIÓN COMETIDO EN AGRAVIO DE 61 POR PARTE DE "SPORT CITY", S.A. DE C.V.

De conformidad con el artículo 1º de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, las personas gozan de los derechos humanos reconocidos en ésta y en los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte; asimismo, el texto constitucional mandata que las normas relativas a los derechos humanos se interpretarán de conformidad con la propia Constitución y con los tratados internacionales favoreciendo en todo tiempo la protección más amplia a las personas²⁵. Asimismo, en dicho precepto constitucional se establece la prohibición expresa de toda forma de discriminación que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas.

Por otra parte, el inciso c) del artículo 7 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales indica:

"Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que le aseguren en especial:

*...
c) Igual oportunidad para todos de ser promovidos, dentro de su trabajo, a la categoría superior que les corresponda, sin más consideraciones que los factores de tiempo de servicio y capacidad,"*

Asimismo, de acuerdo con el artículo 1, numeral 1, del Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111)²⁶, se advierte que:

²⁵ Es decir, de conformidad con el principio pro persona.

²⁶ Ratificada por el estado mexicano el 11 septiembre de 1961.





"A los efectos de este Convenio, el término discriminación comprende:

(a) cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación;

(b) cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación que podrá ser especificada por el Miembro interesado previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y con otros organismos apropiados."

Adicionalmente, el artículo 2 de este Convenio establece:

"Todo Miembro para el cual este Convenio se halle en vigor se obliga a formular y llevar a cabo una política nacional que promueva, por métodos adecuados a las condiciones y a la práctica nacionales, la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con objeto de eliminar cualquier discriminación a este respecto."

Específicamente, en materia laboral, el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos indica:

"Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social de trabajo, conforme a la ley."

Y el párrafo segundo del artículo 2 de la Ley Federal del Trabajo indica:

"Se entiende por trabajo digno o decente aquél en el que se respeta plenamente la dignidad humana del trabajador; no existe discriminación por origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales o estado civil; se tiene acceso a la seguridad social y se percibe un salario remunerador; se recibe capacitación continua para el incremento de la productividad con beneficios compartidos, y se cuenta con condiciones óptimas de seguridad e higiene para prevenir riesgos de trabajo."

Por su parte, el artículo 1º, párrafo segundo, fracción III, de la LFPED, define la discriminación como:



"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: ... la apariencia física, ... o cualquier otro motivo."

De tal manera que, en el presente caso, se actualizó la hipótesis de discriminación al brindar un trato diferenciado al peticionario, consistente en condicionarle la expresión de su apariencia física y emitir instrucciones tendientes a la modificación de su imagen corporal (visibilidad de sus tatuajes) en el desempeño de sus actividades laborales, dando un trato inmerecido al agraviado que derivó en la actual controversia jurídica con la empresa SPORT CITY, conforme a las consideraciones siguientes:

III.1 Valoración de pruebas y acreditación del daño.

III.1.1 Hechos plenamente acreditados y reconocidos para efectos de la presente resolución:

A) El peticionario acudió ante este Consejo, en calidad de trabajador de SPORT CITY; acreditado plenamente²⁷, mediante el Contrato individual de trabajo por tiempo indeterminado, celebrado entre él y "Servicios Administrativos Martí", S.A. de C.V. (Grupo Martí); así como de las diversas manifestaciones de la y el apoderado legal de la empresa donde sustancialmente se reconoció dicha relación laboral, siendo además que el propio Código de Ética de "Grupo Martí" reconoció como una filial a la empresa SPORT CITY.

B) La C. Tanya Pantoja Villegas y el C. Rafael Domínguez Tapia, comparecieron ante este Consejo en su calidad de apoderada y apoderado legal de SPORT CITY, tal cual se acreditó plenamente²⁸ por el contenido de la Escritura Pública Número 101,556 y Escritura Pública Número 102,597, que se presentaron respectivamente y según lo precisaron en el grueso de informes y de documentales²⁹ aportados.

C) Se acreditó plenamente³⁰ que el peticionario tiene tatuajes visibles y porta piercings en su cuerpo, lo cual fue reconocido expresamente por las partes en controversia.

²⁷ Conforme a lo establecido en los artículos 133, 136 y 203 del Código Federal de Procedimientos Civiles, de aplicación supletoria al procedimiento de queja, de conformidad al artículo 47 de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.

²⁸ Conforme a lo establecido en los artículos 129, 130, 140, fracción I y 202 del Código Federal de Procedimientos Civiles.

²⁹ De conformidad con los artículos 133, 136 y 210 del Código Federal de Procedimientos Civiles.

³⁰ Con fundamento en los artículos 93 fracción I, 95, 199 y 200 del Código Federal de Procedimientos Civiles.





D) Se acreditó plenamente³¹ la existencia de la política de imagen personal para trabajadores de "SPORT CITY" S.A. de C.V., en la que se señala expresamente que: respecto de los tatuajes se solicita que, en la manera de lo posible, se trate de que no sean visibles; asimismo, se cuenta con el reconocimiento expreso³² de la apoderada legal de "SPORT CITY" S.A. de C.V. al manifestar en su informe adicional lo siguiente:

"Esto es así, toda vez que el personal diariamente tiene contacto con los socios, por lo que su apariencia contribuye a la impresión y percepción que los mismos se formen de Sport City cada miembro del Staff representa a la organización y por ello es importante proyectar una imagen profesional".

Aseveraciones que resultaron coincidentes con quien era el Coordinador Deportivo del peticionario, C. [REDACTED] a quien atribuyó el trato inmerecido directo consistente en solicitarle cubrir y tapar sus tatuajes para el desempeño de sus actividades.

E) Se acreditó plenamente³³ que los cursos otorgados al peticionario por parte de "SPORT CITY" S.A. de C.V., no constituyan una oportunidad de avance o ascenso profesional; mediante el reconocimiento expreso de la apoderada legal de la empresa, al afirmar:

"En relación a los cursos referidos...dichas capacitaciones son parte fundamental para la formación de los colaboradores que ocupan el puesto de "Entrenador AF", pero no son acreditaciones de desarrollo..."

III.1.2 Respecto de los hechos controvertidos, argumentos y excepciones planteadas materia de competencia de este Consejo, se precisa lo siguiente:

A) Se acreditó plenamente que la empresa, relacionó una imagen profesional de su personal con un prejuicio³⁴ subjetivo relativo a la apariencia física de éste; lo anterior quedó expresamente confesado, mediante la política de imagen personal y la aseveración³⁵ de la apoderada legal de la empresa, señalada en el inciso D) del apartado anterior;

³¹ Conforme a lo establecido en los artículos 133, 136 y 203 del Código Federal de Procedimientos Civiles.

³² Con fundamento en los artículos 95, 96, 199 y 200 del Código Federal de Procedimientos Civiles.

³³ De conformidad con los artículos 93 fracción I, 95 y 96 del Código Federal de Procedimientos Civiles.

³⁴ Definición de prejuicio que se considera como un juicio o valoración anticipada, sin experiencia directa o real, generalmente negativo y que implica una emoción o percepción de carácter negativa sobre una persona, por una condición de carácter individual y propia de una persona; como lo fue en este caso los tatuajes del peticionario que se consideraron impropios para proyectar una "imagen profesional" en el desempeño de sus actividades. Consúltase al respecto: http://www.leioa.net/vive_doc/prejuicios-y-estereotipos-es.pdf, "PREJUICIOS Y ESTEREOTIPOS Y CÓMO INFLUYEN EN LA CONVIVENCIA", 2017, páginas 2 a 6.

³⁵ Valorada con fundamento en los artículos 95, 96, 199 y 200 del Código Federal de Procedimientos Civiles.



asimismo, en la presunción³⁶ derivada de esto, conforme siguiente:

"En nuestra sociedad y para el logro del crecimiento profesional dentro de cualquier organización, el cuidado de la imagen personal posee suma importancia, pues incide en el establecimiento de las mejores formas para interactuar con nuestro interlocutor, por lo tanto, podemos inferir que la construcción de una "imagen profesional" equilibrada y armónica, resulta de la sumatoria de aspectos exteriores y una personalidad educada, expansiva y naturalmente cordial, construida sólidamente en valores y virtudes, que permitan el mejor desempeño de las actividades encomendadas.

Como empleador, mi poderdante puede requerir de manera razonable, una presentación decorosa a su empleado, en cuanto al aseo, vestimenta o corrección general, más aún si se encuentra establecido en la normatividad interna de la empresa..."

1. Se sostiene que se acreditó³⁷ la prevalencia de un prejuicio, derivado de la percepción y opinión desfavorable en torno a los tatuajes de éste, al solicitarle cubriera en la manera de lo posible los mismos, pues además afirmó:

"Esto es así, toda vez que el personal diariamente tiene contacto con los socios, por lo que su apariencia contribuye a la impresión y percepción que los mismos se formen de Sport City cada miembro del Staff representa a la organización y por ello es importante proyectar una imagen profesional".

2. Considerada la apariencia física un motivo expresamente prohibido por la Constitución Mexicana, en su artículo 1º, párrafo quinto, para la realización de una distinción, preferencia o restricción al pleno ejercicio de un derecho, en este caso el derecho al libre desarrollo de la personalidad, mismo que se encuentra expresamente reconocido en nuestro sistema jurídico conforme a lo establecido por primera ocasión en la tesis **P.LXVII/2009**, emitida por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, al tenor siguiente:

³⁶ Sirva de criterio orientador al respecto lo establecido en la tesis de jurisprudencia I.5o.C.3/37 (9a.) bajo el cuyo rubro es: "PRUEBA PRESUNCIONAL LEGAL Y HUMANA. PRINCIPIOS QUE LA RIGEN (CÓDIGO DE PROCEDIMIENTOS CIVILES PARA EL DISTRITO FEDERAL)"; y cuyo contenido establece: "Al pronunciar una resolución judicial, de manera especial han de ser consideradas las presunciones legales y humanas previstas en los artículos 379 al 383 del Código de Procedimientos Civiles para el Distrito Federal, con base en los principios que las rigen, los cuales se hacen consistir en que la presunción debe ser grave (digna de ser aceptada por personas de buen criterio), precisa (que el hecho en el cual se funde sea parte, antecedente o consecuencia de aquel que se quiere probar), y que cuando fueren varias las presunciones han de ser concordantes (tener un enlace entre sí). De ahí que para cumplir con esos principios el juzgador, haciendo uso de su amplio arbitrio, debe argumentar para justificar su decisión, apegado a las reglas de la sana crítica." Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta; Tribunales Colegiados de Circuito, Décima Época, Registro: 160066, Libro IX, Junio de 2012, Tomo 2, Página: 743.

³⁷ Conforme a los artículos 93 fracción I, 95, 199 y 200 del Código Federal de Procedimientos Civiles.





DERECHOS A LA INTIMIDAD, PROPIA IMAGEN, IDENTIDAD PERSONAL Y SEXUAL. CONSTITUYEN DERECHOS DE DEFENSA Y GARANTÍA ESENCIAL PARA LA CONDICIÓN HUMANA; la cual apunta: *"Dentro de los derechos personalísimos se encuentran necesariamente comprendidos el derecho a la intimidad y a la propia imagen, así como a la identidad personal y sexual; entendiéndose por el primero, el derecho del individuo a no ser conocido por otros en ciertos aspectos de su vida y, por ende; el poder de decisión sobre la publicidad o información de datos relativos a su persona, familia, pensamientos o sentimientos; a la propia imagen, como aquel derecho de decidir, en forma libre, sobre la manera en que elige mostrarse frente a los demás; a la identidad personal, entendida como el derecho de todo individuo a ser uno mismo, en la propia conciencia y en la opinión de los demás, es decir, es la forma en que se ve a sí mismo y se proyecta en la sociedad, de acuerdo con sus caracteres físicos e internos y sus acciones, que lo individualizan ante la sociedad y permiten identificarlo... Por consiguiente, al constituir derechos inherentes a la persona, fuera de la injerencia de los demás, se configuran como derechos de defensa y garantía esencial para la condición humana, ya que pueden reclamarse tanto en defensa de la intimidad violada o amenazada, como exigir del Estado que prevenga la existencia de eventuales intromisiones que los lesionen por lo que, si bien no son absolutos, sólo por ley podrá justificarse su intromisión, siempre que medie un interés superior"*.

3. Aunado a lo anterior, de las entrevistas realizadas por personal de este Consejo³⁸ a las personas empleadas: [REDACTED] 63 personal [REDACTED] 64

[REDACTED] de la empresa, las cuatro reconocieron que en sus casos no existió una restricción para el ascenso laboral con motivo de la apariencia física y el uso de tatuajes, pero sí coincidieron en que el reglamento relativo a los lineamientos de imagen corporal, contempla una disposición expresa de tapar, cubrir u ocultarlos a efecto de mejorar la imagen personal en el desempeño de sus actividades.

4. Ahora bien, de la confesión expresa³⁹ de la apoderada legal se desprendió que los únicos cursos a los que el peticionario fue inscrito, consistieron en una: "parte fundamental para la formación de los colaboradores que ocupan el puesto de [REDACTED] 65 pero no son acreditaciones de desarrollo"; por lo tanto, se tiene que tales capacitaciones no tenían el efecto real de favorecer la participación en una eventual convocatoria de ascenso interna.

³⁸ Realizadas en apego y observancia del principio de buena fe, que en la tesis administrativa IV2o.A.119, con rubro: BUENA FE EN MATERIA ADMINISTRATIVA. ESTE CONCEPTO NO SE ENCUENTRA DEFINIDO EN LA LEY, POR LO QUE DEBE ACUDIRSE A LA DOCTRINA PARA INTERPRETARLO, se ha acotado "como un principio que obliga a todos a observar una determinada actitud de respeto y lealtad, de honradez en el tráfico jurídico, y esto, tanto cuando se ejerza un derecho, como cuando se cumpla un deber" y que en el Manual de Procedimientos de esta Dirección General Adjunta de Quejas se precisa en el sentido de que "las actuaciones de las partes se presumirán legítimas salvo prueba en contrario".

³⁹ Conforme a los artículos 93 fracción I, 95, 199 y 200 del Código Federal de Procedimientos Civiles.



B) Señalado lo anterior, se considera que la empresa no proporcionó una razón justa, objetiva, ni razonable, para solicitarle al peticionario que se cubriera los tatuajes, ni que éstos implicaran una imposibilidad real para el desempeño de sus actividades; por lo que su argumento de descargo basado en que esa solicitud fue realizada de conformidad con su normativa, resultó ineficaz ya que contravino el derecho al libre desarrollo de la personalidad antes precisado y, además, no reunió tales consideraciones de justificación, tal como se estableció por la Suprema Corte de Justicia de la Nación en la tesis **1a.CDXXXII/2014(10a.)**:

Cuyo rubro es **DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE EDAD EN EL ÁMBITO LABORAL. JUICIO DE RAZONABILIDAD PARA DETERMINAR SI UN ACTO CONTIENE UNA DIFERENCIA DE TRATO CONSTITUCIONAL**, y cuyo texto establece: *"...el principio de igualdad no postula la paridad en esta materia, sino la razonabilidad de la diferencia de trato. Esto quiere decir que la prohibición de no discriminación establecida en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, no obliga a contratar o a mantener en un puesto de trabajo a una persona que no sea competente, no esté capacitada o disponible para desempeñar las tareas fundamentales del puesto; pero al mismo tiempo, y en razón de la libertad de contratación, el empresario puede hacer a un lado estas virtudes y excluir a un candidato por los motivos que sean -descabellados e insensatos-, siempre y cuando la razón que motive esa exclusión no sea una de las categorías establecidas en el artículo 1o. constitucional, tal como la edad. En esta lógica, a consideración de esta Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, una diferencia de trato puede estar justificada cuando la edad, debido a la naturaleza de la actividad profesional concreta de que se trate o al contexto en que se lleve a cabo, constituya un requisito profesional esencial y determinante en el puesto de trabajo, siempre y cuando, además, el objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado. Lo esencial o determinante de un requisito profesional deberá ser analizado en cada caso concreto; sin embargo, estos requisitos pueden ser confrontados con las condiciones necesarias para mantener el carácter operativo y el buen funcionamiento de un servicio. En este tipo de casos será posible fijar una frontera biológica que esté conectada directamente con la aptitud profesional exigible al empleado, ya que hay trabajos que por sus condiciones extenuantes exigen condiciones físicas o intelectuales que por el transcurso del tiempo pueden minorarse. Ahora bien, los operadores jurídicos, a fin de evitar caer en un prejuicio, deberán tener en cuenta que no de forma inexorable el cumplimiento de una edad supone la merma irremediable y progresiva de las aptitudes personales exigidas para un empleo, a lo que se debe añadir que la edad también conlleva la acumulación de experiencia y de conocimiento que pueden llegar a ser más valiosos en el caso concreto"*.

En ese sentido, el argumento de descargo de la empresa relativo a que la imagen profesional para el desempeño de las actividades del peticionario era necesaria para el





cumplimiento de sus actividades, resultó ineficaz, pues contrario a lo afirmado y conforme a las consideraciones y principios antes citados, se considera conforme a la sana crítica⁴⁰ que tal requisito o justificante para considerar que este debía observar los lineamientos de imagen personal que se le solicitaban, no fue una petición razonable para el buen funcionamiento del servicio de entrenamiento que proporcionaba, sino fue más bien una imposición que pasó por alto su derecho al libre desarrollo de la personalidad.

C) Respecto a los motivos por los cuales el peticionario no obtuvo un ascenso dentro de la empresa, la apoderada legal manifestó como excepciones a tal situación, la actitud, apatía y desempeño por parte del peticionario, en los términos siguientes:

"La obtención de ascensos laborales, no dependen únicamente de la capacitación que el colaborador reciba, ya sea por parte del empleador o por su cuenta y de la experiencia profesional, resulta necesario cumplir diversos aspectos para ser considerado para un ascenso, como son la actitud positiva frente a las relaciones sociales, una fortaleza psicológica destacable y el compromiso con la organización. Elementos primordiales para destacar también son: la proactividad, liderazgo, disponibilidad y la productividad, mismos, que desafortunadamente al día de hoy, no se han visto reflejados en el hoy inconforme."

Manifestación que se relaciona con en el numeral 2, del artículo 2, del Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111), que a su letra indica:

"2. Las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado no serán consideradas como discriminación."

Sin embargo, se valora que la empresa enumeró cualidades subjetivas atribuidas al peticionario, sin aportar prueba alguna que las acreditara; por lo que, bajo el principio general de derecho que establece que el que afirma debe de probar, la excepción planteada resultó ineficaz, pues no adjuntó elemento material ni objetivo de convicción, que acreditara la supuesta mala actitud y falta de disposición al desempeño de sus actividades; mientras que sus calificaciones, experiencia y trayectoria fueron plenamente acreditadas⁴¹ por parte de éste.

⁴⁰ Sirva de sustento lo establecido en la tesis de jurisprudencia I.4o.C. J/22, cuyo rubro es "SANA CRÍTICA. SU CONCEPTO.", y cuyo texto establece: "Debe entenderse como el adecuado entendimiento que implica la unión de la lógica y la experiencia, tendientes a asegurar el más certero y eficaz razonamiento a través de procesos sensibles e intelectuales que lleven a la correcta apreciación de los hechos". Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Tribunales Colegiados de Circuito, Materia Común, Registro: 174352, Tomo XXIV, Agosto de 2006, Página: 2095.

⁴¹ Conforme a lo establecido en los artículos 129, 130, 133, 136, 140, fracción I, 202 y 203 del Código Federal de Procedimientos Civiles.



Por lo anterior, se considera que la excepción sostenida por la empresa no resultó eficaz, en tanto que teniendo la obligación de la carga probatoria, no acreditó mediante ningún medio de prueba la supuesta falta de disponibilidad en el buen desempeño del peticionario.

D) Por su parte, este Consejo reconoce conforme las máximas de la lógica y la experiencia⁴², que la solicitud de no usar piercings y joyería a personas trabajadoras y a usuarios, se justificó desde la perspectiva de considerarla una medida objetiva, razonable y proporcional para evitar accidentes; por lo que, en relación a la excepción presentada por el peticionario, consistente a que es imposible se le caigan sus piercings, dicho argumento no fue acreditado, por lo que resultó eficaz la excepción presentada por la empresa.

En conclusión, no habiendo una justificación razonable, objetiva y probada, se acreditó plenamente que el agraviado fue víctima de un trato inmerecido y diferenciado en el desempeño de sus actividades laborales dentro de la última sucursal donde estaba adscrito, con motivo de un prejuicio en torno a su apariencia física por el uso de tatuajes corporales.

Aunado a lo anterior, respecto de los elementos de prueba que la apoderada legal y el apoderado legal de la empresa presentaron como sustento a sus excepciones, se tiene que:

1. Respecto de las pruebas ofrecidas consistentes en las documentales privadas de: a) contrato individual de trabajo por tiempo indeterminado, del 1 de noviembre de 2014, celebrado entre "Servicios Administrativos Martí", S.A. de C.V., y el peticionario, constante de cuatro fojas; b) documento "Lineamientos Generales de Compensación Variable", de la Dirección Deportiva de "Martí", con vigencia del 1 de octubre al 30 de septiembre de 2015, el cual consta en seis fojas; c) certificado expedido en mayo de 2016, a favor del peticionario por la Dirección de Recursos Humanos del Grupo Martí y SPORT CITY University, por haber concluido satisfactoriamente el curso

⁴² Sirva de sustento a tal inferencia lo establecido en la tesis aislada número I.4o.A.40 K (10a.), cuyo rubro es SISTEMA DE LIBRE VALORACIÓN DE LA PRUEBA. DEBE ATENDER A LAS REGLAS DE LA LÓGICA Y A LAS MÁXIMAS DE LA EXPERIENCIA, y que establece: "Conforme al sistema previsto en el artículo 197 del Código Federal de Procedimientos Civiles, el Juez tiene cierto arbitrio para asignar valor a las pruebas, salvo el caso en que la ley señale a cualquiera de éstas uno determinado, pero ello debe sujetarse a ciertas reglas, esto es, aquél debe decidir con arreglo a la sana crítica, sin concluir arbitrariamente, por lo que debe atender a las reglas de la lógica y de la experiencia, entendiéndose a la lógica, como una disciplina del saber o ciencia que tiene reglas y principios que son parte de la cultura general de la humanidad, y a la experiencia, como un conocimiento mínimo que atañe tanto al individuo como al grupo social, que acumula conocimientos ordinarios del quehacer cotidiano en las actividades genéricas del ser humano, mediante la observación de los fenómenos sociales, culturales, políticos y de la naturaleza. Así, lo trascendente del sistema de libre valoración de la prueba y del razonamiento práctico, es que el juzgador señale en qué reglas de la lógica y en qué máximas de la experiencia, basó su estudio para así justificar el resultado de la ponderación alcanzado". Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Décima Época, Tribunales Colegiados de Circuito, Materia Administrativa, Registro: 2018214, Libro 59, Octubre de 2018, Tomo III, Página: 2496.





Tronco Común Inside 2016 "Profesional del Acondicionamiento Físico"; d) certificado expedido el 3 de febrero de 2017, a favor del peticionario por la Dirección de Recursos Humanos de Grupo Martí y SPORT CITY, por haber concluido satisfactoriamente el curso [REDACTED] 66 e) código de ética de "Grupo Martí", S.A. de C.V. y empresas filiales y subsidiarias, constante en 28 fojas; m) política de imagen personal, constante en 3 fojas; f) escrito de [REDACTED] 67 Coordinador de Acondicionamiento Físico de "Sport City Eureka", constante en cuatro fojas; se considera que, si bien todas las pruebas enumeradas tienen relación con los hechos materia de queja se considera que dichas probanzas no reúnen la idoneidad y eficacia⁴³ necesaria para probar en contra de la pretensión del peticionario, debido a que, además de los hechos acreditados antes precisados, no sostuvieron los argumentos de excepción de la empresa, sino que probaron los hechos antes precisados.

2. Respecto a los elementos de prueba consistentes en currículums de las cinco personas trabajadoras a las que se otorgaron ascensos dentro de la empresa; dichas probanzas se refieren a hechos correspondientes a terceros ajenos al proceso, que si bien acreditan que otras personas con tatuajes se encontraban laborando para la empresa, no desvirtúan que en el caso concreto, sí existió la subjetividad de su coordinador inmediato y de la representación legal de la empresa para considerar que la apariencia física de éste influía sobre su calificación para el desempeño de sus actividades, además de que no existió una razón objetiva acreditada para no permitirle su ascenso, por lo tanto, tales probanzas no reunieron la idoneidad y eficacia⁴⁴ necesaria para probar en contra del peticionario, ni para justificar las excepciones de la empresa.

Por lo que concierne a los derechos de preferencia en el ascenso, antigüedad laboral del peticionario dentro de la empresa, falta de uniformes y herramientas para el desempeño de sus actividades, la naturaleza, modalidad y causal del despido o terminación de su relación contractual, este Consejo considera que tales acciones revisten la naturaleza jurídica de conflictos individuales de trabajo, por lo que su pronunciamiento corresponde a la autoridad del trabajo competente que ya conoce de dicha controversia laboral.

Por todo lo anterior, se tiene la certeza por parte de este Consejo que, los hechos y presunciones previamente establecidas, conllevaron la comisión de acciones y tratos contrarios a la dignidad, igualdad, derecho a la no discriminación y al libre

⁴³ Criterios de ponderación de la prueba que establece al código supletorio y sostenidos por la tesis de jurisprudencia número III.10.T. J/2 (10a.), cuyo rubro es "PRUEBAS, VALOR DE LAS. NO DEPENDE DE SU CANTIDAD SINO DE SU CALIDAD", y que precisa: "No es la cantidad de pruebas que se ofrezcan para acreditar un hecho controvertido, lo que conduce a considerar la veracidad del mismo, sino la idoneidad, la confiabilidad y la eficacia probatoria del material ofrecido por los contendientes". Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Décima Época, Tribunales Colegiados de Circuito, Registro: 2000138, Libro IV, Enero de 2012, Torno 5, Página: 4158.

⁴⁴ Consúltese la supranota inmediata.



desarrollo de la personalidad en contra del C. [REDACTED] 68 por parte de "SPORT CITY", S. A. DE C.V., vulnerando la gama de derechos que más adelante se precisa.

III.2 Conducta Discriminatoria y Nexa causal.

Es importante precisar que las vulneraciones a los principios de igualdad y no discriminación acontecidos en perjuicio del peticionario [REDACTED] 69 por parte de "SPORT CITY" S.A. de C.V., se presentó en dos modalidades⁴⁵:

1. Una distinción y trato arbitrario que derivó en discriminación en tanto que la normativa relativa a la política de imagen personal para los trabajadores señala expresamente que se deberán ocultar en la medida de lo posible los tatuajes de las personas empleadas, situación que le fue expresamente requerida por quien fungía como su superior, el coordinador deportivo de sucursal Eureka.

2. Adicionalmente, existió discriminación por omisión al condicionarle al peticionario la posibilidad de desarrollar sus actividades como empleado, a partir de una apreciación subjetiva relativa a un prejuicio de su superior jerárquico y la empresa donde laboraba, brindándole un trato inmerecido con motivo de su apariencia física por tener tatuajes al considerar que esto demeritaba su desempeño profesional y recibir llamados de atención por ello.

III.2.1 Conducta Discriminatoria:

De conformidad con el artículo 1º, párrafo segundo, fracción III, de la LFPED⁴⁶, por discriminación debe entenderse:

"... III.- 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

⁴⁵ Al respecto consúltese lo establecido en la jurisprudencia en materia constitucional número 1a./J. 126/2017 (10a.), cuyo rubro es: "DERECHO HUMANO A LA IGUALDAD JURÍDICA. DIFERENCIAS ENTRE SUS MODALIDADES CONCEPTUALES". Fuente: Semanario Judicial de la Federación, Décima Época, Primera Sala, Registro: 2015678, Libro 49, Diciembre de 2017, Tomo I, Página: 119.

⁴⁶ Dicho precepto legal es armónico con el establecido en el párrafo quinto del artículo 1º constitucional.



familiar, las responsabilidades familiares⁴⁷, el idioma, los antecedentes penales o cualquier otro motivo;...”

De lo que se desprende que, para que un acto de discriminación se configure necesariamente deben coexistir de manera conjugada tres elementos legales que son: **a)** un trato por acción u omisión de diferenciación, restricción, exclusión o preferencia carente de justificación objetiva, razonable o proporcional (conducta); **b)** un efecto contrario a los derechos fundamentales de las personas (resultado) y **c)** un motivo causal, sustentado en prejuicios negativos o estigmas existentes y en la pertenencia de la persona a un grupo o colectivo en situación de vulnerabilidad.

III.2.2 Nexo Causal:

Los hechos acreditados en el presente expediente revistieron una afectación directa del derecho a la igualdad y al principio de no discriminación en su vertiente de trato y omisión, por parte de SPORT CITY, en razón de apariencia física, en tanto que:

1. La empresa por conducto del coordinador deportivo y superior del peticionario en sucursal eureka, (**sujeto activo, agente discriminador**), aplicó arbitrariamente lo establecido en su propia normativa interna, solicitando al agraviado cubrirse sus tatuajes (**conducta desplegada**) por un prejuicio relacionado a su apariencia física, en clara contravención a lo señalado en las leyes nacionales e internacionales aplicables⁴⁸ al caso en concreto en materia de no discriminación, afectando sus derechos a un ambiente laboral digno y al libre desarrollo de la personalidad, bajo el argumento de que al tenerlos no daba una imagen profesional (**motivo causal**).

III.3 Consideraciones de Hecho y de Derecho.

El derecho al trabajo entendido como un derecho humano reconocido en nuestra Constitución, encuentra fundamento y manifiesta importancia en el presente caso.

El trabajo digno, es decir, aquél en el que la persona cuente con las condiciones mínimas de respeto a su dignidad e igualdad, es un derecho reconocido para toda

⁴⁷ El subrayado es de este Consejo.

⁴⁸ Señalado entre otros, en los artículos 1 y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 1, 2, 7 y 23 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos; 2 numeral 1, 3 y 26 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos; 2 numeral 2, 3 y 6 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales; 1 del Convenio III relativo a la Discriminación en Materia de Empleo y Ocupación; II y XIV de la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre; 1 y 24 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos "Pacto de San José de Costa Rica"; 3 y 6 del Protocolo Adicional a la Convención Americana Sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales "Protocolo de San Salvador"; 1º, párrafo segundo, fracción III, 4 y 9, fracciones III y XXVIII de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación; 2, 3, 6 y 56 de la Ley Federal de Trabajo; 5 y 6 fracciones III y XXX de la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación del Distrito Federal y 206 del Código Penal para el Distrito Federal.



persona en los artículos 5º y 123 constitucionales y diversos instrumentos internacionales; es el medio a través del cual las personas acceden a un ingreso económico que les permite gozar de un nivel de vida adecuado y desarrollar su proyecto de vida; asimismo, está interrelacionado con otros derechos que se efectivizan a través de una relación laboral, constituyendo una parte inseparable e inherente de la dignidad humana, la autonomía y la igualdad de las personas.

Vulnerar el proyecto de vida de una persona trabajadora con motivo de su apariencia física, afecta su dignidad y brinda un trato diferente y desfavorable de forma injustificable, conllevando una afectación a sus derechos por la prevalencia de prejuicios, irracionales y subjetivos, en torno a sus capacidades laborales, técnicas o profesionales.

La restricción y el trato inmerecido que SPORT CITY, impuso en perjuicio de la persona agraviada configuraron la violación de los siguientes derechos humanos:

1. Derecho a la igualdad y no discriminación: del cual se deriva la prohibición de toda conducta discriminatoria que tenga por objeto o resultado la afectación o menoscabo de un derecho humano o libertad fundamental de las personas, como lo establecen los artículos 1º de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 1, 2 y 7 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos; 2 numeral 1, 3 y 26 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos; 2 numeral 2 y 3 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales; 1 del Convenio 111 relativo a la Discriminación en Materia de Empleo y Ocupación; II de la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre; 1 y 24 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos "Pacto de San José de Costa Rica"; 3 del Protocolo Adicional a la Convención Americana Sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales "Protocolo de San Salvador", y 2, 3, 6 y 56 de la Ley Federal de Trabajo.

Igualmente se retoma esta prohibición en el artículo 4 de la LFPED, cuyo artículo 1º, párrafo segundo, fracción III, define la discriminación en los términos previamente analizados.

Además, de que expresamente el artículo 9, fracción III, de la LFPED señala como discriminación:

"III. Prohibir la libre elección de empleo, o restringir las oportunidades de acceso, permanencia y ascenso en el mismo..."



2. Derecho al trato digno y respetuoso dentro de las relaciones de trabajo: previsto en los artículos 5º y 123 constitucionales; 1º y 23 numeral 3 de la Declaración Universal de los Derechos de los Derechos Humanos; 6 y 7 inciso a) numeral II del Pacto Internacional de los Derechos Económicos Sociales y Culturales; 1 del Convenio 111 de la Organización Internacional del Trabajo relativo a la Discriminación en materia de Empleo y Ocupación; 11.1 y 24 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos "Pacto San José de Costa Rica"; 6 numeral 1 del Protocolo adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de derechos económicos, sociales y culturales "Protocolo de San Salvador"; y XIV de la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre.

Dichas disposiciones normativas, establecen que toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil, en condiciones equitativas y satisfactorias, y a la protección contra el desempleo; además, reconoce el derecho de toda persona a ganarse la vida mediante un trabajo que garantice su dignidad, el goce de condiciones laborales equitativas y satisfactorias sin distinciones de ninguna especie.

Al respecto la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha establecido que:

*"La dignidad humana no se identifica ni se confunde con un precepto meramente moral, sino que se proyecta en nuestro ordenamiento como un bien jurídico circunstancial al ser humano, merecedor de la más amplia protección jurídica..."*⁴⁹

3. Derecho al libre desarrollo de la personalidad: definido como la capacidad que tienen todas las personas a decidir de manera libre sobre sí mismas, en cuestiones cuya determinación sólo incumbe a ellas, como su: identidad personal, apariencia física, estado civil, orientación sexual, expresión de género, forma de vivir y, en general, su proyecto de vida. Este derecho está reconocido en el artículo 22 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos y en el desarrollo jurisprudencial de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, como por ejemplo:

⁴⁹ Tesis 1a. CCCLIV/2014 (10a.) "DIGNIDAD HUMANA. CONSTITUYE UNA NORMA JURÍDICA QUE CONSAGRA UN DERECHO FUNDAMENTAL A FAVOR DE LAS PERSONAS Y NO UNA SIMPLE DECLARACIÓN ÉTICA. La dignidad humana no se identifica ni se confunde con un precepto meramente moral sino que se proyecta en nuestro ordenamiento como un bien jurídico circunstancial al ser humano, merecedor de la más amplia protección jurídica, reconocido actualmente en los artículos 1o., último párrafo; 2o., apartado A, fracción II; 3o., fracción II, inciso c); y 25 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. En efecto, el Pleno de esta Suprema Corte ha sostenido que la dignidad humana funge como un principio jurídico que permea en todo el ordenamiento, pero también como un derecho fundamental que debe ser respetado en todo caso, cuya importancia resalta al ser la base y condición para el disfrute de los demás derechos y el desarrollo integral de la personalidad. Así las cosas, la dignidad humana no es una simple declaración ética, sino que se trata de una norma jurídica que consagra un derecho fundamental a favor de la persona y por el cual se establece el mandato constitucional a todas las autoridades, e incluso particulares, de respetar y proteger la dignidad de todo individuo, entendida ésta -en su núcleo más esencial- como el interés inherente a toda persona, por el mero hecho de serlo, a ser tratada como tal y no como un objeto, a no ser humillada, degradada, envilecida o cosificada."



Tesis P.LXVI/2009, **DERECHO AL LIBRE DESARROLLO DE LA PERSONALIDAD. ASPECTOS QUE COMPRENDE:** *"De la dignidad humana, como derecho fundamental superior reconocido por el orden jurídico mexicano, deriva, entre otros derechos personalísimos, el de todo individuo a elegir en forma libre y autónoma su proyecto de vida. Así, acorde a la doctrina y jurisprudencia comparadas, tal derecho es el reconocimiento del Estado sobre la facultad natural de toda persona a ser individualmente como quiere ser, sin coacción ni controles injustificados, con el fin de cumplir las metas u objetivos que se ha fijado, de acuerdo con sus valores, ideas, expectativas, gustos, etcétera. Por tanto, el libre desarrollo de la personalidad comprende, entre otras expresiones, la libertad de contraer matrimonio o no hacerlo; de procrear hijos y cuántos, o bien, decidir no tenerlos; de escoger su apariencia personal; su profesión o actividad laboral, así como la libre opción sexual, en tanto que todos estos aspectos son parte de la forma en que una persona desea proyectarse y vivir su vida y que, por tanto, sólo a ella corresponde decidir autónomamente."*

Jurisprudencia 1a./J. 4/2019 (10a.), **DERECHO AL LIBRE DESARROLLO DE LA PERSONALIDAD. SU DIMENSIÓN EXTERNA E INTERNA:** *"La libertad 'indefinida' que es tutelada por el derecho al libre desarrollo de la personalidad complementa las otras libertades más específicas, tales como la libertad de conciencia o la libertad de expresión, puesto que su función es salvaguardar la 'esfera personal' que no se encuentra protegida por las libertades más tradicionales y concretas. En este sentido, este derecho es especialmente importante frente a las nuevas amenazas a la libertad individual que se presentan en la actualidad. Ahora bien, la doctrina especializada señala que el libre desarrollo de la personalidad tiene una dimensión externa y una interna. Desde el punto de vista externo, el derecho da cobertura a una genérica 'libertad de acción' que permite realizar cualquier actividad que el individuo considere necesaria para el desarrollo de su personalidad. En cambio, desde una perspectiva interna, el derecho protege una 'esfera de privacidad' del individuo en contra de las incursiones externas que limitan la capacidad para tomar ciertas decisiones a través de las cuales se ejerce la autonomía personal. Al respecto, si bien en un plano conceptual puede trazarse esta distinción entre los aspectos externos e internos, resulta complicado adscribir los casos de ejercicio de este derecho a una sola de estas dimensiones. Ello es así, porque las acciones que realizan los individuos en el ejercicio de su autonomía personal suponen la decisión de llevar a cabo esa acción, al tiempo que las decisiones sobre aspectos que en principio sólo incumben al individuo normalmente requieren de ciertas acciones para materializarlas. En todo caso, parece que se trata de una cuestión de énfasis. Así, mientras que hay situaciones en las que el aspecto más relevante de la autonomía personal se aprecia en la acción realizada, existen otras situaciones en las que el ejercicio de la autonomía se observa más claramente a través de la decisión adoptada por la persona"*





En conclusión:

El C. [REDACTED] ⁷⁰ fue víctima de discriminación por parte del personal y la empresa "SPORT CITY", S. A. DE C.V., ya que se le aplicó una norma interna [política de imagen personal] en relación a cubrirse los tatuajes, al mismo tiempo que su superior jerárquico replicó dicha disposición con motivo de una apreciación subjetiva respecto de su apariencia física y desempeño laboral, situaciones que el agraviado consideró devinieron en afectaciones a sus derechos laborales⁵⁰.

El trato inmerecido en el ámbito de su relación de trabajo y la discriminación del agraviado, se sustentaron en la imposición de un criterio de diferenciación prejuiciado, subjetivo e irracional, conforme a lo expuesto en los considerandos de esta resolución, pues la empresa consideró que su apariencia física no representaba una "imagen profesional" acorde a sus funciones, afectando su autonomía individual y su derecho al libre desarrollo de la personalidad.

Los derechos a la igualdad, no discriminación y trato digno en las relaciones de trabajo, implican el establecimiento de garantías para que toda persona goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias, lo cual incluye "igual oportunidad para todos de ser promovidos, dentro de su trabajo, a la categoría superior que les corresponda, sin más consideraciones que los factores de tiempo de servicio y capacidad."⁵¹

Si bien el contexto donde acontecieron los actos de discriminación en agravio del peticionario tuvieron origen en un contrato de naturaleza laboral, se actualizó una responsabilidad de índole extracontractual, competencia de este Consejo, en tanto que los actos desplegados durante la relación de trabajo entre el agraviado y la empresa responsable, generaron una afectación a los derechos humanos ya precisados.

Por lo anterior, además de las medidas administrativas y de reparación que se imponen por este Consejo, de conformidad con los artículos 45 y 83 Ter de la LFPED, se dará vista de la presente resolución por disposición a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social para que de conformidad con el artículo 40, fracciones I y II, de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal realice, en el marco de sus

⁵⁰ Causal y motivo que se encuentran sujetas a la determinación de la autoridad laboral competente.

⁵¹ Inciso C del artículo 7 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.





atribuciones, todas las acciones tendientes a efecto de garantizar la no vulneración por discriminación de los derechos expuestos en el presente caso.

IV. REPARACIÓN DEL DAÑO.

De conformidad con los artículos PRIMERO⁵² y QUINTO de los "Lineamientos que regulan la aplicación de las medidas administrativas y de reparación del daño en casos de discriminación",⁵³ el CONAPRED, para el establecimiento de dichas medidas, de buena fe y a verdad sabida, tomará en consideración las particularidades del caso graduándolas en un sentido de lógica, equidad y proporcionalidad.

Al respecto, en el artículo SÉPTIMO de dichos lineamientos se indica que el CONAPRED "valorará las pretensiones de la víctima de los actos, omisiones o prácticas sociales discriminatorias en el caso concreto, de conformidad con el principio de proporcionalidad, determinándolas, mediante resolución, fundada y motivada. Considerará para ello el nexo causal de la discriminación y el daño identificado; la naturaleza y, de ser el supuesto, el monto del daño material e inmaterial; así como su razonabilidad e integralidad".

Por otra parte, en el OCTAVO lineamiento se indica que las medidas impuestas no tienen por objeto el "enriquecimiento ni empobrecimiento para las víctimas de discriminación más allá del daño causado".

En ese sentido, de conformidad con los artículos 83 y 83 bis de la LFPED, se establecen medidas administrativas y de reparación, tendientes a que los actos y prácticas de discriminación como los acontecidos no vuelvan a repetirse, buscando que el personal de recursos humanos y en general de "SPORT CITY", S.A. DE C.V., se sensibilice sobre la cultura de la igualdad y la no discriminación de las personas; modifique sus lineamientos y políticas de imagen personal, aunado a la disculpa que debe otorgarse al agraviado con motivo de las vulneraciones de las que fue víctima, así como la reparación proporcional por el daño ocasionado con motivo de la vulneración a los derechos humanos antes precisados.

⁵² Que establece: Los presentes Lineamientos tienen por objeto brindar seguridad jurídica a las víctimas y agentes discriminadores, acerca de los criterios y el contenido de las medidas administrativas y de reparación que la Dirección General Adjunta de Quejas, órgano encargado de conocer e investigar los expedientes de quejas que se tramitan ante el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, impondrá y dará seguimiento, cuando sean procedentes, de conformidad con lo establecido en la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, el Estatuto Orgánico del Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación y demás normatividad aplicable.

Lo anterior, para fines orientadores de la acción institucional del Consejo y para la construcción de estándares de reparación, sin perjuicio de que en ejercicio de sus atribuciones, el Consejo pueda individualizar las medidas administrativas y de reparación del daño a aplicar, atendiendo a cada caso y a las pretensiones de la víctima. [el subrayado es propio de este Consejo].

⁵³ Publicados mediante decreto en el Diario Oficial de la Federación el 13 de junio del 2014.





Asimismo, como criterio para la imposición de las medidas administrativas y de reparación, de conformidad con el artículo 84, fracción IV de la LPED, se considera el efecto producido por la conducta discriminatoria; es decir, la violación a los derechos del agraviado a la igualdad y no discriminación, así como para la imposición concreta de las medidas administrativas tendientes a prevenir la repetición de los hechos acontecidos; de igual forma, se tomarán en cuenta los estándares previstos en los lineamientos de reparación del daño aplicables por este Consejo y los criterios que al respecto han establecido la Suprema Corte de Justicia de la Nación y la Corte Interamericana de Derechos Humanos⁵⁴.

IV.I Alcances de la Reparación del Daño

En lo que concierne al daño material experimentado por el peticionario [REDACTED] [REDACTED] se precisa que reviste las características de un daño por lucro cesante⁵⁵ por la afectación a su proyecto de vida⁵⁶ en su esfera laboral, al vulnerar sus derechos humanos al trato digno en el marco de las relaciones del trabajo y al libre desarrollo de la personalidad.

El derecho a la justa compensación en el caso de que una persona haya sido discriminada en el ámbito de sus relaciones particulares tiene plena vigencia en nuestro contexto jurídico⁵⁷. A pesar de tratarse de hechos acontecidos en el marco del ejercicio de una relación contractual privada de naturaleza laboral, la reparación al daño se analiza desde el derecho a la justa compensación o indemnización, el cual se encuentra reconocido en los artículos 1º Constitucional⁵⁸ y 63 numeral 1 de la

⁵⁴ En términos de lo establecido en el artículo SEGUNDO, fracciones III, IV y V de los Lineamientos que regulan la aplicación de las medidas administrativas y de reparación del daño en casos de discriminación.

⁵⁵ Al respecto la Corte Interamericana de Derechos Humanos, siguiendo el rumbo de la jurisprudencia internacional, ha sostenido que el daño material abarca tanto el daño emergente como el lucro cesante, y que la indemnización debe incluir el daño moral sufrido por la víctima, éste es consecuencia del sufrimiento padecido por los hechos violatorios de derechos, consúltese caso *Aloeboetoe y otros, Apartado de reparaciones, párrafos 50 y 52*. Adicionalmente se suele considerar que el lucro cesante viene efectivamente constituido por el perjuicio efectivamente sufrido. Se constituye por el empobrecimiento del contenido económico actual del sujeto (Vázquez Ferreyra, Roberto A. *Responsabilidad por daños <Elemento>*; Buenos Aires; Depalma, 1998 pág. 178). Lo cual es coincidente con lo establecido en el artículo VIGÉSIMO TERCERO de los Lineamientos que regulan la aplicación de las medidas administrativas y de reparación del daño en casos de discriminación.

⁵⁶ De conformidad con lo precisado en el artículo VIGÉSIMO SEGUNDO de los Lineamientos que regulan la aplicación de las medidas administrativas y de reparación del daño en casos de discriminación y en sentido orientador de acuerdo a lo precisado por la Corte Interamericana de Derechos Humanos, que ha definido el proyecto de vida como: "Aquel que atiende a la realización integral de la persona afectada considerando su vocación, aptitudes, circunstancias, potencialidades y aspiraciones, que le permiten forjarse razonablemente determinadas expectativas y acceder a ellas". CASO LOAYZA TAMAYO VS PERÚ, Sentencia de 27 de noviembre de 1998, Reparaciones y Costas, Párrafo 147. Concepto al que en el CASO CANTORAL BENAVIDES VS PERÚ, en Sentencia de Reparaciones y Costas del 03 de diciembre del 2001, párrafos 60 y 80 dispuso una compensación en razón de "la grave alteración del curso que normalmente habría seguido la vida..., impidiendo la realización de la vocación, aspiraciones y potencialidades de la víctima especialmente respecto de su formación y de su trabajo como profesional".

⁵⁷ Al respecto consúltese: Amparo Directo en Revisión 1068/2011 resuelto por la Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en sesión del 19 de octubre de 2011, por unanimidad de cinco votos de los Ministros Jorge Mario Pardo Reboledo (ponente), José Ramón Cossío Díaz, Guillermo I. Ortiz Mayagoitia, Olga Sánchez Cordero de García Villegas y Presidente Arturo Zaldívar Lelo de Larrea.

⁵⁸ Artículo 1 Constitucional.- "...Todas las autoridades, en el ámbito de sus competencias, tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad. En consecuencia, el Estado deberá prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a los derechos humanos, en los términos que establezca la ley.





Convención Americana sobre Derechos Humanos, pues toda violación de una obligación jurídica que haya producido un daño a los derechos humanos comporta el deber de repararse adecuadamente⁵⁹ conforme a lo siguiente:

A) La afectación al proyecto de vida del peticionario conllevó un lucro cesante en su perjuicio, en tanto que se le privó primeramente la posibilidad de desempeñar sus actividades laborales y profesionales con respeto a su apariencia física, motivo por el cual considera que se le privó de la posibilidad de un ascenso, mejora en su salario y eventual despido, circunstancias que habrá de determinar la autoridad laboral competente; no obstante, se considera que el lucro cesante reclamado en materia de trabajo se ha interpretado por el Poder Judicial de la Federación como la procedencia del pago de los salarios vencidos (caídos)⁶⁰; por lo anterior, tal acción y su procedencia, deberá ser determinada por la autoridad laboral competente que conoce de la controversia en la materia.⁶¹

B) Respecto de la gravedad de las conductas y prácticas sociales discriminatorias acontecidas en torno a su apariencia física con motivo de sus tatuajes corporales, aunque no se acreditó un daño material directo, en la realización de la conducta discriminatoria concurren los siguientes factores de vulneración al proyecto de vida de carácter inmaterial⁶²:

Artículo 63.1 Convención Americana Sobre Derechos Humanos.- Cuando decida que hubo violación de un derecho o libertad protegidos en esta Convención, la Corte dispondrá que se garantice al lesionado en el goce de su derecho o libertad conculcados. Dispondrá asimismo, si ello fuera procedente, que se reparen las consecuencias de la medida o situación que ha configurado la vulneración de esos derechos y el pago de una justa indemnización a la parte lesionada. [Lo resaltado en negritas es propio de este Consejo]

⁵⁹ Consúltase al respecto: AMPARO DIRECTO 31/2013 PÁG. 94 A 96, PRIMERA SALA DE LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN.

⁶⁰ Sirva de sustento a lo anterior lo establecido en la tesis aislada en materia laboral número XII.2o.7 L, cuyo rubro es: DAÑOS Y PERJUICIOS EN MATERIA LABORAL, y cuyo texto establece: "Es de conocido derecho que daño es aquel deterioro o menoscabo, destrucción, ofensa o dolor que se provocan en la persona, cosas o valores morales o sociales de alguien, y que perjuicio es el lucro cesante, toda ganancia o provecho que deja de percibirse a consecuencia de un acto ilícito. Ahora bien, en materia de trabajo los daños y perjuicios solamente se contemplan en la Ley Federal del Trabajo, al regular la procedencia del pago de los salarios vencidos (caídos), que equivalen al resarcimiento del daño sufrido por el trabajador, con motivo de la actualización de alguna de las dos únicas hipótesis que al efecto prevé, a saber: a) La prevista en el artículo 48, párrafo segundo, en relación con el numeral 50, fracción III, que establece el derecho del trabajador de recibir el pago de salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se cumplimente el laudo, cuando en el juicio laboral el patrón no compruebe la causa de rescisión; y, b) La establecida por el artículo 157, en relación con el 154 y 156, de la ley laboral en consulta, relativa al derecho del trabajador de recibir el pago de salarios vencidos desde la fecha del inicio de una vacante o plaza de nueva creación hasta que se cumplimente el laudo, cuando el patrón no respete el derecho de preferencia del trabajador en el orden establecido en la Ley Federal del Trabajo o en la cláusula de admisión del contrato colectivo de trabajo, en su caso, para ocupar vacantes o plazas de nueva creación. En consecuencia, se concluye que, fuera de los dos casos citados, la regla general es que el pago de daños y perjuicios no está considerado en la Ley Federal del Trabajo como una pretensión que deba ventilarse en la vía laboral". Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Tribunales Colegiados de Circuito, Registro: 190989, Tomo XII, Octubre de 2000, Página: 1285. [El subrayado es de este Consejo].

⁶¹ De conformidad con lo previsto en el artículo 83 Ter de la LFPED.

⁶² En términos de lo establecido en los artículos VIGÉSIMO SEGUNDO y VIGÉSIMO OCTAVO de los Lineamientos que regulan la aplicación de las medidas administrativas y de reparación del daño en casos de discriminación.





Se acreditó una intencionalidad directa y objetiva de la empresa, en los hechos que se cometieron en agravio del peticionario ya que le solicitó cubrir sus tatuajes con base en su normatividad interna.

Adicionalmente, se acreditó la prevalencia de un prejuicio derivado de la percepción subjetiva y opinión desfavorable en torno a sus tatuajes.

Y, finalmente, se acreditó la concurrencia de dos formas de discriminación: una de carácter directa por solicitarle cubrir sus tatuajes basándose en la normativa interna antes citada, restringiendo su derecho humano al trato digno en el marco de la relaciones de trabajo y en clara contravención al derecho al libre desarrollo de la personalidad, y otra discriminación por omisión, según se analizó en el apartado "III.2 Conducta Discriminatoria y Nexo causal" de la presente resolución.

Considerando todo lo anterior, se resuelve la aplicación de las siguientes:

V. MEDIDAS ADMINISTRATIVAS Y DE REPARACIÓN

V.1 MEDIDAS ADMINISTRATIVAS

PRIMERA. "SPORT CITY", S. A. DE C.V., realizará las gestiones necesarias para que su personal directivo encargado de la administración de sus recursos humanos, participe en un curso de sensibilización⁶³ sobre el Principio de No Discriminación, el cual se impartirá a través de la Subdirección de Medidas Administrativas y de Reparación de este Organismo, de conformidad con el artículo 83, fracción I de la LFPED, y los numerales DECIMOQUINTO y DECIMOSEXTO de los "Lineamientos que regulan la aplicación de las medidas administrativas y de reparación del daño en casos de discriminación", publicados en el Diario Oficial de la Federación del 13 de junio de 2014.

SEGUNDA. "SPORT CITY", S. A. DE C.V., por conducto de la persona apoderada legal, supervisará que personal de la citada empresa proceda a la impresión y colocación fija, con el debido resguardo y en lugar visible en la entrada principal de todas sus sucursales, de carteles alusivos al derecho a la igualdad y no discriminación que en su versión electrónica, le proporcionará este Consejo, los cuales deberán permanecer fijados por una temporalidad mínima de tres meses. Lo anterior, de

⁶³ El curso se imparte de forma gratuita por este Consejo, puede ser presencial o en línea. Este Consejo, determinará, a través de la Subdirección de Medidas Administrativas y de Reparación la forma en que se impartirá en cada Institución, atendiendo a las necesidades particulares del caso.





conformidad con el artículo 83, fracción II de la LFPED y DECIMOSÉPTIMO y DECIMOCTAVO de los Lineamientos antes señalados.

TERCERA. El CONAPRED colocará en su página web la versión pública de la presente resolución por disposición, con fundamento en el artículo 83, fracción IV de la LFPED, una vez que la misma haya sido declarada firme para todos sus efectos legales.

El plazo para iniciar y cumplir la implementación de estas medidas administrativas no podrá exceder de **30 días hábiles**, contados a partir de la notificación de la presente resolución. La verificación, forma de acreditación y cumplimiento de dichas medidas, será realizado por personal de la Subdirección de Medidas Administrativas y de Reparación de este Consejo dentro del plazo señalado, mediante informes que contengan el soporte documental y probatorio correspondiente, de conformidad con los artículos CUADRAGÉSIMO CUARTO de los Lineamientos precitados y los artículos 47 de la LFPED y 420 del Código Federal de Procedimientos Civiles de aplicación supletoria.

MEDIDAS DE REPARACIÓN

PRIMERA. "SPORT CITY", S.A. DE C.V., por conducto su representación legal, brindará una disculpa por escrito dirigida al señor [REDACTED] ⁷² por la discriminación de la que fue víctima, de conformidad con el artículo 83 Bis, fracción IV la LFPED.

SEGUNDA. "SPORT CITY", S. A. DE C.V., deberá eliminar cualquier contenido discriminatorio de su normativa interna relativa a la apariencia física e imagen corporal de su personal, que no resulte justificable a través de criterios objetivos, proporcionales y razonables, para el desempeño de sus funciones, en especial, sobre el uso de tatuajes entre el personal encargado de labores de acondicionamiento físico y entrenamiento deportivo, con fundamento en los artículos 83 Bis, fracción V, de la LFPED, y TRIGÉSIMO QUINTO, fracciones I y XIX, de los "Lineamientos que regulan la aplicación de las medidas administrativas y de reparación del daño en casos de discriminación", publicados en el Diario Oficial de la Federación del 13 de junio de 2014.

SEGUNDA. SPORT CITY", S. A. DE C.V. por conducto de su representación legal, mediante circular interna, transmitirá a todo su personal directivo el compromiso y obligación de no realizar actos, omisiones o prácticas de discriminación que





vulneren el derecho al trabajo digno y el libre desarrollo de la personalidad de sus trabajadores, de conformidad con los artículos 83 Bis, fracción V, de la LFPED y TRIGÉSIMO QUINTO, fracción IX de los Lineamientos antes referidos.

TERCERA. Finalmente, considerando que las vulneraciones acontecidas implicaron una afectación inmaterial al agraviado, se impone como medida de satisfacción adicional, la obligación de "SPORT CITY", S. A. DE C.V. de informar a su personal de acondicionamiento físico y entrenamiento deportivo que labora en la sucursal conocida como "Eureka" donde acontecieron los hechos, a través del medio que considere oportuno, que se emitió la presente resolución por disposición 06/2019, mediante la cual se acreditaron conductas discriminatorias motivadas por la utilización de tatuajes corporales. Lo anterior, una vez que la presente resolución quede firme, de conformidad con los artículos 83 Bis, fracción V, de la LFPED, y VIGÉSIMO OCTAVO, fracción II, y TRIGÉSIMO SEGUNDO de los Lineamientos que regulan la aplicación de las medidas administrativas y de reparación del daño en casos de discriminación multicitados en los resolutivos precedentes.

El plazo para cumplir con estas medidas de reparación no podrá exceder de **30 días hábiles**, contados a partir de la notificación de la presente resolución.⁶⁴ La verificación, forma de acreditación y cumplimiento de dichas medidas, será realizado por personal de la Subdirección de Medidas Administrativas y de Reparación de este Consejo dentro del plazo señalado, mediante informes que contengan el soporte documental y probatorio correspondiente, de conformidad con los artículos CUADRAGÉSIMO CUARTO de los Lineamientos precitados y los artículos 47 de la LFPED y 420 del Código Federal de Procedimientos Civiles de aplicación supletoria.

Con fundamento en los artículos 79 y 87 de la LFPED, y 106, fracción IV, 108, 109 y III del Estatuto Orgánico del Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, considérese el presente expediente como concluido por haberse dictado la presente resolución por disposición, salvo por la parte relativa a las medidas administrativas y de reparación ordenadas, cuyo cumplimiento será verificado por la Subdirección de Medidas Administrativas y de Reparación de este Consejo, conforme a lo establecido en el capítulo IV de los "Lineamientos que regulan la aplicación de las medidas administrativas y de reparación del daño en caso de discriminación".

⁶⁴ Los cuáles se podrán establecer de común acuerdo entre las partes y mediante la intervención del personal encargado del seguimiento del cumplimiento de tales medidas, asignado por parte de la Subdirección de Medidas Administrativas y de Reparación de este Consejo.



Por último, de conformidad con el artículo 88 de la LFPED, si alguna de las partes no estuviera de acuerdo con el contenido de la presente resolución, podrá interponer el recurso de revisión en términos del Capítulo I, Título Sexto, de la Ley Federal de Procedimiento Administrativo, ante la Dirección General Adjunta de Quejas de este Consejo y dentro de los 15 días hábiles siguientes a su notificación.

Notifíquese la presente resolución a las partes, remítase el expediente a la Jefatura de Admisión y Registro, y dese vista a la Subdirección de Medidas Administrativas y de Reparación para verificar su cumplimiento.

Así lo resolvió,

PAOLO CÉSAR FLORES MANCILLA
DIRECTOR GENERAL ADJUNTO DE QUEJAS⁶⁵

NRV/AGC/MCH/BMT

⁶⁵ Firma con fundamento en el artículo 30, fracción XI Bis, de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación; el artículo 18, fracción VII, del Estatuto Orgánico del Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación; la constancia de nombramiento del 1º de febrero de 2019, y el Acuerdo por el que la Presidenta de CONAPRED delega a la persona titular de la Dirección General Adjunta de Quejas la facultad de emitir y suscribir resoluciones por disposición e informes especiales, publicado en el Diario Oficial de la Federación del 18 de febrero de 2019.



ÍNDICE

1. Eliminado nombre consistente en 4 palabras por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública y el artículo 116 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
2. Eliminado nombre consistente en 4 palabras por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública y el artículo 116 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
3. Eliminado nombre consistente en 4 palabras por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública y el artículo 116 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
4. Eliminado nombre consistente en 4 palabras por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública y el artículo 116 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
5. Eliminado nombre consistente en 4 palabras por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública y el artículo 116 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
6. Eliminado nombre consistente en 4 palabras por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública y el artículo 116 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
7. Eliminado nombre consistente en 4 palabras por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública y el artículo 116 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.

8. Eliminado cargo consistente en 2 palabras por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública y el artículo 116 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
9. Eliminado cargo consistente en 1 palabra por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública y el artículo 116 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
10. Eliminado cargo consistente en 1 palabra por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública y el artículo 116 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
11. Eliminado nombre consistente en 4 palabras por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública y el artículo 116 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
12. Eliminado nombre consistente en 4 palabras por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública y el artículo 116 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
13. Eliminado nombre consistente en 4 palabras por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública y el artículo 116 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
14. Eliminado cargo consistente en 2 palabras por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública y el artículo 116 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
15. Eliminado nombre consistente en 4 palabras por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información

Pública y el artículo 116 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.

16. Eliminado cargo consistente en 2 palabras por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública y el artículo 116 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
17. Eliminadas características físicas consistentes en 8 palabras por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública y el artículo 116 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
18. Eliminado nombre consistente en 4 palabras por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública y el artículo 116 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
19. Eliminado nombre consistente en 4 palabras por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública y el artículo 116 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
20. Eliminados datos educativos consistentes en 4 palabras por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública y el artículo 116 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
21. Eliminado número de folio de título por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública y el artículo 116 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
22. Eliminado número de cédula profesional por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública y el artículo 116 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.

23. Eliminados datos educativos consistentes en 3 palabras por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública y el artículo 116 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
24. Eliminado número de folio de certificado por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública y el artículo 116 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
25. Eliminados datos educativos consistentes en 2 palabras por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública y el artículo 116 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
26. Eliminado cargo consistente en 2 palabras por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública y el artículo 116 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
27. Eliminado dato educativo consistente en 1 palabra por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública y el artículo 116 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
28. Eliminado número de folio de reconocimiento por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública y el artículo 116 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
29. Eliminados datos educativos consistentes en 6 palabras por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública y el artículo 116 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
30. Eliminado dato educativo consistente en 1 palabra por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información

Pública y el artículo 116 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.

31. Eliminado cargo consistente en 3 palabras por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública y el artículo 116 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
32. Eliminadas características físicas consistentes en 16 palabras por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública y el artículo 116 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
33. Eliminado cargo consistente en 2 palabras por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública y el artículo 116 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
34. Eliminado nombre consistente en 3 palabras por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública y el artículo 116 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
35. Eliminado nombre consistente en 4 palabras por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública y el artículo 116 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
36. Eliminado nombre consistente en 4 palabras por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública y el artículo 116 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
37. Eliminado nombre consistente en 4 palabras por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública y el artículo 116 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.

38. Eliminado nombre consistente en 2 palabras por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública y el artículo 116 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
39. Eliminado nombre consistente en 2 palabras por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública y el artículo 116 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
40. Eliminado nombre consistente en 4 palabras por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública y el artículo 116 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
41. Eliminado nombre consistente en 2 palabras por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública y el artículo 116 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
42. Eliminado nombre consistente en 2 palabras por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública y el artículo 116 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
43. Eliminado nombre consistente en 1 palabra por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública y el artículo 116 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
44. Eliminado nombre consistente en 2 palabras por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública y el artículo 116 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
45. Eliminado nombre consistente en 2 palabras por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información

Pública y el artículo 116 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.

46. Eliminado nombre consistente en 2 palabras por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública y el artículo 116 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
47. Eliminado nombre consistente en 4 palabras por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública y el artículo 116 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
48. Eliminado nombre consistente en 4 palabras por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública y el artículo 116 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
49. Eliminado nombre consistente en 4 palabras por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública y el artículo 116 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
50. Eliminado nombre consistente en 4 palabras por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública y el artículo 116 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
51. Eliminadas iniciales por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública y el artículo 116 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
52. Eliminado nombre consistente en 4 palabras por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública y el artículo 116 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.

53. Eliminadas iniciales por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública y el artículo 116 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
54. Eliminados datos educativos consistentes en 4 palabras por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública y el artículo 116 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
55. Eliminadas características físicas consistentes en 11 palabras por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública y el artículo 116 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
56. Eliminadas características físicas consistentes en 2 palabras por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública y el artículo 116 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
57. Eliminadas iniciales por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública y el artículo 116 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
58. Eliminadas características físicas consistentes en 4 palabras por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública y el artículo 116 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
59. Eliminadas iniciales por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública y el artículo 116 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
60. Eliminado cargo consistente en 4 palabras por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública y el artículo 116 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.

61. Eliminado nombre consistente en 4 palabras por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública y el artículo 116 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
62. Eliminado nombre consistente en 4 palabras por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública y el artículo 116 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
63. Eliminadas iniciales por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública y el artículo 116 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
64. Eliminado cargo consistente en 2 palabras por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública y el artículo 116 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
65. Eliminado cargo consistente en 2 palabras por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública y el artículo 116 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
66. Eliminado dato educativo consistente en 1 palabra por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública y el artículo 116 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
67. Eliminado nombre consistente en 4 palabras por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública y el artículo 116 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
68. Eliminado nombre consistente en 4 palabras por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información

Pública y el artículo 116 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.

69. Eliminado nombre consistente en 4 palabras por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública y el artículo 116 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
70. Eliminado nombre consistente en 4 palabras por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública y el artículo 116 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
71. Eliminado nombre consistente en 4 palabras por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública y el artículo 116 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
72. Eliminado nombre consistente en 4 palabras por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública y el artículo 116 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.