PRESIDENCIA

RESOLUCIÓN POR DISPOSICIÓN: 06/2017

EXP. CONAPRED/DGAQR/809/14/DQ/I/DF/Q707

PETICIONARIO: [redacted] 1

PERSONA AGRAVIADA: [redacted] 2

PARTICULAR A QUIEN SE ATRIBUYEN LOS ACTOS, OMISIONES O PRÁCTICAS SOCIALES DISCRIMINATORIAS: "Kfe Delta", S.A. de C.V., antes, "Cafetería la Viga", S.A. de C.V., sucursal franquiciataria de "Los Bísquets Obregón".

TIPO DE DISCRIMINACIÓN: Condición de Salud.

Ciudad de México, a 30 de junio de 2017.

PERSONA PROPIETARIA Y/O REPRESENTANTE LEGAL DE LA EMPRESA "KFE DELTA", S.A. DE C.V., ANTES, "CAFETERÍA LA VIGA", S.A. DE C.V.[1]
PRESENTE.

Distinguida persona propietaria y/o representante legal:

Le comunico que el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, con fundamento en los artículos 1°, y 16, párrafo primero, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; artículos 1°, segundo párrafo, fracción X, 17 fracción II, 20 fracciones XLIV y XLVI, 77 bis, 77 Ter y 79 de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación vigente, procedió al análisis de las constancias del expediente de queja al rubro indicado y determinó emitir la presente resolución por disposición, en los términos siguientes:

I. COMPETENCIA DEL CONAPRED PARA CONOCER, INVESTIGAR Y RESOLVER, POR CONDUCTO DE SU PRESIDENTE, SOBRE ACTOS, OMISIONES O PRÁCTICAS SOCIALES DISCRIMINATORIAS.

La suscrita, Presidenta de este Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, de conformidad con los artículos 22, fracción II, 30, fracciones I, VIII, XII[2] y y XI

[1] En lo subsecuente al referirse a "Cafetería La Viga", S.A. de C.V., también deberá entenderse "KFE DELTA", S.A. de C.V.
[2] El artículo 22 fracción II de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación establece:
La administración del Consejo corresponde a:
I. ...

Bis[3] de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación vigente; 18 fracción VII y XI del Estatuto Orgánico del Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, y 15, fracción VII, 21 y 59, fracción I de la Ley Federal de Entidades Paraestatales, tiene, entre sus atribuciones, dirigir el funcionamiento de este Organismo, así como su representación legal; por lo anterior y como su titular está facultada para firmar las resoluciones por disposición que se emitan dentro de los procedimientos de queja, derivado de actos, omisiones y prácticas sociales discriminatorias realizadas por particulares, donde se impongan medidas administrativas y de reparación, así como para llevar a cabo las acciones conducentes para prevenir y eliminar la discriminación en territorio nacional, con fundamento en los artículos 1° de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 1°, fracciones III y X, 4, 6, 7, 17, fracción II, 20, fracciones XLIV y XLVI, 43, 77 bis, 77 Ter, 79, 83, 83 Bis y 83 Ter, y 84 de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación vigente[4].

En esa tesitura, 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 no discriminación, de conformidad a lo establecido en el artículo 43 de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.

b) En razón de la persona *-ratione personae-*, toda vez que los actos, omisiones y prácticas sociales discriminatorias son atribuidas a, personas físicas y persona moral, como lo es el señor [redacted] 3, y la "Cafetería La Viga", S.A. de C.V., de conformidad a lo establecido en el artículo 43 de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.

II. La Presidencia del Consejo.
Asimismo, el 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;
XII. Las demás que le confieran esta ley u otros ordenamientos [El resaltado es nuestro].

[3] El cual refiere: La Presidencia del Consejo tendrá, además de aquellas que establece el artículo 59 de la Ley Federal de las Entidades Paraestatales, las siguientes atribuciones:
...
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
...

[4] El 20 de marzo de 2014, se publicó en el Diario Oficial de la Federación la reforma a la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación y entró en vigor al siguiente día de su publicación.

c) En razón del territorio *-ratione loci-*, porque los hechos ocurrieron dentro del territorio nacional, en particular en la Ciudad de México, de conformidad a lo establecido en el artículo 43 de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, y al artículo 1, párrafo tercero y quinto de la Constitución.

d) En razón del tiempo *–ratione temporis-*, en virtud de que los actos de queja fueron hechos del conocimiento de este Consejo Nacional dentro del plazo de un año establecido en el artículo 44 de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.

II. PUNTOS CONTROVERTIDOS.

II.1. Hechos motivo de queja.

II.1.1. El 13 de agosto de 2014, se recibió en este Consejo la queja del peticionario [redacted] 4 quien sustancialmente señaló lo siguiente:

> Trabajó en el Restaurante "Los Bísquets Obregón".
>
> Derivado de que en los meses de abril y mayo de 2014, empezó con una complicación de su salud, y se lo informó al señor [redacted] 5 Director de Operaciones, a partir de ese momento cambió su relación laboral, incluso se le informó de un cambio de Unidad a Ecatepec.
>
> Debido a su condición de salud, [redacted] 6 [redacted] viéndose atacadas por infecciones las cuales fueron controladas por su médico, pero no impidieron que siguiera trabajando.
>
> A raíz de que el señor [redacted] 7 se enteró de su condición de salud, empezó a realizar comentarios, como: "por qué no pides al doctor que te incapacite, para que lleves tu tratamiento en tu casa sin problemas y de hecho, ve viendo si puedes pensionarte para que dejes de trabajar y tu imagen se mantenga limpia; con tu enfermedad ya no tendrás la capacidad intelectual y física para desempeñarte en tu puesto, ...qué vamos a hacer cuando llegue el momento, por eso mejor que empieces a incapacitarte y me avises para empezar a capacitar a otra persona, para que pueda ocupar tu puesto y notificar al corporativo que tú ya no trabajarás para mí por cuestiones de enfermedad, no daremos el nombre de tu enfermedad para cuidar tu imagen y tu dignidad, y así cuidamos la imagen ante el corporativo para evitar preguntas". Asimismo, le dijo: "Recuerda que tú tratas con clientes a diario, con proveedores, con los empleados y si se llegaran a enterar de tu enfermedad podría causarnos una mala imagen ante el corporativo de los "Bisquets" y eso no nos conviene, imagina si alguien hace un comentario ante un cliente la mala imagen que se le daría a la cadena y al restaurante; los empleados te perderían el respeto y tu imagen cambiaría ante ellos, cuida mucho ese aspecto, te lo encargo por favor, [redacted] 8.

En una de sus visitas a su unidad el señor [redacted] 9 le comentó que se habían despedido a varios empleados de la unidad de Portales por ser [redacted] 10 y que ya parecía centro de reunión [redacted] 11 en lugar de restaurante, que no quería gente así trabajando para él, los respetaba, pero no los quería cerca de él, ni trabajando en las unidades y le dio la indicación de no contratar "gente así".

El 16 de julio de 2014, el señor [redacted] 12 le ofreció 3 meses de sueldo a cambio de su renuncia voluntaria.

Al regresar de vacaciones tomadas desde el 17 al 26 de julio de 2014, las señoras [redacted] 13 y [redacted] 14 dijeron: "el jefe [redacted] 15 realizó un fraude a la empresa y ya no regresa a trabajar, ...por eso realizó el fraude". Asimismo, algunos empleados realizaron comentarios sobre su condición de salud, al igual que algunos clientes.

Por lo anterior, habló con la señora [redacted] 16 sobre los comentarios que había realizado, diciéndole que iba a interponer una denuncia ante el Ministerio Público por el daño que le había ocasionado. Al día siguiente la señora [redacted] 17 ya no se presentó a trabajar a la empresa, respecto de la señora [redacted] 18 no habló con ella.

El 6 de agosto de 2014, el señor [redacted] 19 lo citó en las oficinas del Consorcio "Impulsa", en donde 4 abogados de la empresa le dijeron que por instrucción del señor [redacted] 20 estaban para liquidarlo conforme a la Ley, por lo que les preguntó por qué lo liquidaban y le contestaron que era por su enfermedad, que el señor [redacted] 21 ya no lo quería en su equipo de trabajo y también dio la indicación de no negociar con él y le dieron un cheque certificado ante la Junta de Conciliación y Arbitraje en la Ciudad de México.

Destaca la mención del peticionario en el sentido que desde el momento que inició a laborar notificó a la persona que le contrató, el C. [redacted] 22 [redacted] Gerente de Unidad de la sucursal Portal de la negociación los Bísquets Obregón, quien conoció la condición de salud de éste por su propio dicho, sin que la misma fuera un motivo de discriminación, siendo que incluso siempre existió un reconocimiento a sus labores por parte de su empleador hasta ascender también al cargo de Gerente de Unidad.

II.1.2. Por los hechos anteriores se radicó el expediente de queja **CONAPRED/DGAQR/809/14/DQ/I/DF/Q707,** el peticionario **solicitó el ejercicio de su derecho de confidencialidad** sobre los datos sensibles que consten en el presente expediente, entre ellos, su condición de salud[5].

[5] Con motivo del ejercicio personalísimo del derecho de confidencialidad solicitado por el peticionario.

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

II.2.1. Mediante el oficio 05058[6], de 25 de agosto de 2014, el peticionario fue canalizado ante la Dirección General de Empleo, Capacitación y Fomento Cooperativo de la STPS del gobierno del entonces Distrito Federal, a efecto de obtener apoyo en la búsqueda de empleo.

II.2.2. Mediante el oficio 05337[7], se notificó la queja y solicitud de informe a la persona propietaria y/o representante legal de la franquicia denominada "Los Bísquets Obregón". Asimismo, se solicitó que el contenido del mismo se hiciera extensivo a [redacted] 23 Director de Operaciones, [redacted] 24 [redacted] y [redacted] 25 todas las personas de dicha empresa, para que manifestaran lo que a su derecho conviniera.

II.2.3. El 9 de octubre de 2014, se recibió en este Consejo un escrito del licenciado Carlos Esteban Jiménez Ortiz, apoderado legal[8] de la empresa "Cafetería la Viga", S.A. de C.V., en el que manifestó sustancialmente, lo siguiente:

> 1. LA FALTA DE ACCIÓN Y DERECHO DEL ACTOR [redacted] 26 para reclamar de la empresa "Cafetería La Viga", S.A. de C.V., actos de discriminación y de confidencialidad de su condición de salud en su escrito de queja por las siguientes razones:
>
> a) Porque el quejoso (sic) jamás sufrió actos de discriminación que impidieran la permanencia de su empleo con motivo de su condición de salud ni justificada, ni injustificadamente, toda vez que el C. [redacted] 27 renunció voluntariamente y por así convenir a sus intereses dando por terminada la relación de trabajo, misma renuncia que fue aceptada por mi representada en el entendido de ser un acto jurídico unilateral, pues constituye una manifestación de voluntad, por lo que de esta forma celebraron un convenio ratificado y aprobado en todas y cada una de sus partes sin contener cláusula contraria a la moral al derecho o a las buenas costumbres, obligándose a las partes a estar y pasar por él en todo tiempo y lugar como si se tratara de un laudo ejecutoriado pasado ante la autoridad como cosa juzgada y así dando por terminada la relación de trabajo que unía a las partes [redacted] 28 y "Cafetería La Viga", S.A. de C.V., en términos de lo dispuesto por el artículo 53 fracción I de la Ley Federal del Trabajo.

---

[6] El 26 de agosto de 2014, fue recibido físicamente por [redacted] 29

[7] El 26 de septiembre de 2014, fue recibido físicamente por [redacted] 30 Cabe mencionar que el 25 de septiembre de 2014, fue enviado, vía correo electrónico, con fundamento, en el artículo 61 fracción VII y XIV; y 20, fracción XLIV, y 63 bis de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.

[8] Quien acreditó su personalidad en términos del instrumento 42,333, de 9 de julio de 2012, pasado ante la fe del licenciado Héctor Manuel Cárdenas Villarreal, Notario Público N° 201, del Distrito Federal, consta en éste la representación legal de la empresa "Cafetería la Viga", S.A. de C.V., a nombre de [redacted] 31 [redacted] y [redacted] 32 quienes otorgan poder general para pleitos y cobranzas al C. Carlos Esteban Jiménez Ortiz.

En el mismo tenor jamás se le manifestaron las frases que señala como constitutivas de los supuestos actos discriminatorios que manifiesta existieron durante la relación de trabajo, ni alguna otra palabra; ni en presencia de las personas que menciona, ni en presencia de alguna otra persona, y la mejor prueba de ello y con el propósito de dar veracidad a la defensa de mi representada con relación a la queja ante dicho Consejo, se pone a la vista en copia simple la renuncia, finiquito y acta de ratificación ante la Junta Local de Conciliación y Arbitraje que tienen absoluta relación con los motivos de esta queja con el que sean valoradas en su conjunto, de acuerdo con los principios de lógica, la experiencia y la legalidad, a fin de que puedan producir convicción sobre los hechos motivo de esta queja.

II.2.4. El particular citó a efecto de robustecer su escrito de contestación de informe la tesis aislada ***III.1º. T.63 L,*** cuyo rubro establece: ***"CONFESIÓN CONTENIDA EN UN DOCUMENTO EN EL QUE CONSTA LA TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL, EFECTOS QUE PRODUCE EN JUICIO."*** [Se tiene por reproducida la misma para todos sus efectos legales, por constar en el escrito de contestación].

b) Por lo que respecta a la divulgación del estado de salud que manifiesta el actor fue víctima en la relación laboral en el correlativo se contesta; que el C. [redacted] 33 con número de Seguridad Social..., jamás presentó algún certificado de incapacidad expedido por el Instituto Mexicano del Seguro Social u otros organismos públicos o particulares que se encarguen de impartir los servicios del ramo de enfermedades... por lo que resulta un desconocimiento total del estado de salud físico o mental del quejoso (sic), y que pronuncia el C. [redacted] 34 tuvo conocimiento la empresa y por ende y en la lógica de este punto se niega la divulgación y confidencialidad del estado de salud.

c) En razón a lo señalado respecto a las supuestas conductas de actos discriminatorios para personas [redacted] 35 manifiesto que mi representada no ha cometido en modo, tiempo, lugar y forma actos de discriminación a personas [redacted] 36 toda vez que la "Cafetería La Viga", S.A. de C.V., siempre ha generado una cultura socialmente responsable, incluyente y respetuosa respecto del trato que se brinda a todos sus empleados, proveedores y/o clientela de esta moral.

En efecto, son inexistentes los presuntos actos discriminatorios con respecto a las acciones de permanencia en el empleo, divulgación del estado de salud, conductas discriminatorias para personas [redacted] 37 que se imputan a "Cafetería La Viga", S.A. de C.V...

Hechos

EL HECHO 1.- SE CONTESTA DE LA SIGUIENTE MANERA:

El quejoso (sic) [redacted] 38 fue contratado, e ingresó a prestar sus servicios personales y subordinados únicamente a favor de mi representada "Cafetería La VIGA", S.A. de C.V.

No es cierto lo asentado por el quejoso (sic) de haber informado al señor [redacted] 39 y a quien desde este momento reconozco como empleado de mi representada, el hecho de hacer de su conocimiento el estado de salud del C. [redacted] 40 toda vez que no existe en el expediente personal del quejoso (sic) un certificado médico que acreditara el diagnóstico de una enfermedad general.

Siendo la verdad de los hechos que "Cafetería La Viga", S.A. de C.V., siempre dio un trato digno, al quejoso (sic) así como también sus subordinados y jefes, clientes, proveedores y demás personas físicas y morales, con los que tuvo relación o contacto, no habiendo sido objeto, en ningún momento, de un trato discriminatorio...

EL HECHO 2.- SE CONTESTA DE LA SIGUIENTE MANERA:

Es falso y se niega el hecho de haber terminado la relación laboral con empleado de la Unidad de Portales por sus preferencias sexuales, ya que mi representada es una sociedad que genera una cultura socialmente responsable incluyente y respetuosa con sus empleados, siempre en razón de que las acciones que se realiza con sus empleados son encaminadas a las buenas prácticas.

También sin que se pueda presumir ni inferir la tácita o expresa aceptación del hecho imputado, se manifiesta el derecho que tiene mi representada de gestionar para administrar, planear, organizar, dirigir, mandar y controlar la prestación del trabajo subordinado y los bienes empresariales, pero siempre y en cada momento recordando la calidad de ser humano del empleado.

En el mismo tenor se insiste a este Consejo en lo absurdo del hecho sobre la desvinculación laboral con personal que labora para mi representada, pues éste se funda en razón de hechos que no señalan situaciones de modo, tiempo, lugar y forma de como sucedió el supuesto acto discriminatorio a personas homosexuales...

II.2.5. A efecto de sostener su argumento de excepción citó la tesis cuyo rubro dice: "***OSCURIDAD, EXCEPCIÓN DE REQUISITOS DE LA",*** [Se tiene por reproducida la misma para todos sus efectos legales, por constar en el escrito de contestación].

EL HECHO 3.- SE CONTESTA DE LA SIGUIENTE MANERA:

Es cierto que la señora [redacted] 41 labora para mi representada, pero es completamente falso las frases que señala como constitutivas de los supuestos actos discriminatorios que manifiesta existieron durante la relación

de trabajo, ni alguna otra palabra; ni en presencia de las personas que menciona, ni en presencia de alguna otra persona.

Por lo que hace a la señora [redacted] 42 se informa a este Consejo que dejó de laborar para mi representada el 13 de agosto de 2014, por lo que desconozco totalmente la imputación directa de los hechos a la señora.

Asimismo, es completamente falso los comentarios hechos al quejoso (sic) sobre la condición de su salud por parte de sus compañeros, así como de clientes, toda vez que se desconoce el estado de salud al no existir un certificado médico que se presentara en su momento el señor [redacted] 43 ..

La representación legal de la empresa reconoció la suscripción de convenio laboral suscrito entre ésta y el peticionario mismo que fue ratificado ante la Junta Especial N° 16 de la Local de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal.

II.2.6. El 17 de octubre de 2014, se presentó en este Consejo el peticionario, a quien se le informó el contenido de la citada respuesta; en consecuencia, el 23 de octubre del mismo año, le fue enviada vía correo electrónico a efecto de que manifestara lo que a su derecho conviniera.

II.2.7. Mediante el oficio 006198[9], se solicitó al citado apoderado legal de "Cafetería La Viga", S.A. de C.V., que informara su postura respecto a privilegiar la conciliación como alternativa de solución del presente asunto; sin embargo, no se recibió contestación.

II.2.7.1 El 27 de octubre de 2014, se recibió un correo electrónico del peticionario, quien expresó su desacuerdo con la respuesta rendida por el referido apoderado legal de la citada empresa, y refirió contar con elementos probatorios para acreditar su dicho.

II.2.7.2 En virtud de la omisión de respuesta del apoderado de la "Cafetería La Viga", S.A. de C.V., para que manifestara su postura respecto a la conciliación, y en virtud de que feneció el término concedido para tal efecto, de conformidad con el artículo 72 de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación[10], en virtud de que no se logró la conciliación entre las partes, se solicitó al peticionario que proporcionara los medios de prueba[11] que contara para acreditar el presunto acto de discriminación en su agravio.

---

[9] El 27 de octubre de 2014, fue recibido físicamente por [redacted] 44

[10] Que a la letra dice:
Artículo 72.- De no lograrse conciliación entre las partes, se abrirá la etapa de la investigación, o se determinará la queja de considerar el Consejo que cuenta con los elementos o pruebas necesarias para ello.

[11] De conformidad al artículo 73 fracción II y IV, y 74 de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.

II.2.8. El 5 de enero de 2015, se recibió en este Consejo un correo electrónico del peticionario, quien ofreció diversas pruebas, a efecto de acreditar los hechos constitutivos de su queja, de las cuales destacan las siguientes:

a) Copia simple de la denuncia penal que inició en contra del C. [redacted] 45 por presuntos actos de discriminación en su agravio, seguida ante la Fiscalía Desconcentrada de Cuauhtémoc, Agencia Investigadora del MP CUH-5 Unidad de Investigación N° 3, Indagatoria que se registró bajo el N° FCH/CUH-5/T3/02471/14-10.

Respecto de la copia simple del documento de denuncia del peticionario, la cual, según su dicho, se registró bajo el número de indagatoria FCH/CUH-5/T3/02471/14-10. Se destacan como datos adicionales a su escrito de queja, sustancialmente los siguientes:

El 28 de enero de 2012, es cuando el peticionario ascendió al puesto de [redacted] 46 *de la Sucursal la Viga 2 donde estaba a cargo de la persona moral, y comenzó a tener contacto con el C.* [redacted] 47 [redacted] *quien como Director de Operaciones del grupo "Consorcio Impulsa", le visitaba los días martes y miércoles de cada semana para verificar el funcionamiento, operación y administración de dicha unidad. En dichas visitas el Director de Operaciones generalmente tomaba el desayuno o la comida con el peticionario al tiempo que aprovechaba para intercambiar puntos de vista sobre el funcionamiento de dicha sucursal.*

A finales de marzo de 2014, el peticionario tuvo una recaída en la sintomatología de su condición de salud, caracterizada por [redacted] 48 [redacted] *motivo por el cual acudió con su médico tratante de especialidad a la clínica 30 del Instituto Mexicano del Seguro Social.*

El miércoles 16 de abril del año 2014, el C.P. [redacted] 49 *y el peticionario se reunieron en la sucursal donde éste laboraba, y el peticionario decidió notificarle su condición de salud a efectos de prevenir sobre alguna ausencia justificada en razón de su sintomatología.*

Fue en el mes de junio de 2014, que le hizo comentarios respecto del despido que se había hecho a algunas personas de la unidad portales con motivo de su orientación sexual, por parecer esta unidad un "centro de reunión 50

Fue el 26 de mayo de 2014, que se le citó por el C. [redacted] 51 *a una junta de gerentes en la unidad denominada Tacubaya, solicitándole a éste llegase antes, a efecto de platicar con él "su situación", atendiendo el peticionario la indicación; sin embargo, no fue recibido por el superior en razón de estar ocupado con otras personas. Siendo que después de la referida junta platicó con éste, quien le volvió a expresar su inquietud por su condición de salud, solicitándole expresamente iniciara su proceso de pensionarse a efecto de "poder llevar su padecimiento fuera de su lugar de trabajo" (sic).*

A inicios del mes de julio de 2012, el C. [redacted] 52 le notificó al peticionario el cambio de unidad, correspondiendo a la de Ecatepec, Estado de México, simplemente porque así lo había decidido.

El 16 de julio de 2014, el peticionario se reunió con el Director de Operaciones (C. [redacted] 53 a efecto de hablar sobre diversos acontecimientos en el lugar de trabajo, comentando con éste el asunto relacionado a un descuento indebido que se la había hecho a su nómina con motivo de actos atribuibles a otra empleada, a lo que el Director le respondió que era en razón de que se había decidido así porque el peticionario "utilizaba dicho fondo para prestarse indebidamente en forma personal", siendo que el faltante era atribuible a otra empleada. En la misma reunión, el superior jerárquico le ofreció 3 meses de sueldo a cambio de su renuncia voluntaria, petición que el peticionario no aceptó, así como tampoco la acusación que pretendió hacerle. Derivado de lo anterior se comenzó a discutir sobre su cambio de unidad, debido a la falsa acusación que pretendía imputarle, motivo por el cual el Director de Operaciones le hizo un comentario despectivo con respecto de una condición jurídica que había tenido anteriormente y que ya había sido resuelta.

El 4 de agosto de 2014, el peticionario fue citado a una junta programada para el 06 del mismo mes, presentándose el peticionario a la misma donde se le hizo pasar a una sala de juntas y fue recibido por 4 abogados del consorcio, quienes le indicaron que por instrucciones del C. P. [redacted] 54 se había decidido liquidarle al 100%, indicándole que tenían la instrucción de darle todas las facilidades para ser liquidado conforme a ley, por lo cual accedió a recibir el cheque certificado que se le ofreció como concepto de finiquito.

II.2.8.1 Asimismo, adjuntó a dicha denuncia una lista de testigos que según su dicho presenciaron diversos hechos y anunció la presentación de 4 testigos, a efecto de acreditar los comentarios discriminatorios vertidos en su contra dentro de la empresa con motivo de su condición de salud y con respecto a una falsa acusación que se difundió respecto de su desempeño.

II.2.8.2 Adicionalmente, el peticionario manifestó que no existe constancia o registro en su expediente de la empresa sobre su condición de salud, toda vez que hizo reserva de su derecho de confidencialidad respecto de la misma, conforme a la legislación vigente de protección de datos personales.

II.2.8.3 Finalmente el peticionario agregó que, a pesar de haber firmado un convenio de terminación de su relación de trabajo, no se le entregó una constancia laboral del tiempo en el que prestó sus servicios que acreditara su estancia en dicha empresa; además de que, hasta ese momento, se abstuvieron de proporcionar referencias laborales del mismo. Asimismo, manifestó que a su consideración dicha postura presuntamente ha sido con la plena intención de causarle daño a su vida laboral, afectando su vida personal, social, humana y económica. A efecto de acreditar lo anterior, anexó un correo electrónico de 14 de

noviembre de 2014[12], donde la empresa se abstiene de proporcionar dichas referencias laborales.

II.2.9 El 6 de enero de 2016, se recibió un correo electrónico del peticionario, a través del cual anexó la siguiente documentación:

a) Copia simple de ratificación —de 6 de agosto de 2014— del convenio celebrado —el 5 de agosto de 2014— ante la Junta Especial N° 15 con el expediente 16.191/2014, suscrito por el peticionario, y Gerardo Daniel Ortiz Torralva, apoderado de "Cafetería La Viga", S.A. de C.V.

b) Correo electrónico de 15 de julio de 2014[13], presuntamente enviado al C.P. [redacted] 55 donde el peticionario manifiesta su condición de salud en los siguientes términos: *...otro punto que quiero expresarle es que en los meses de abril y mayo del presente año se agravó mi enfermedad que como usted ya tenía conocimiento de tiempo atrás... la cual me atacó fuertemente por lo cual tuvimos una plática respecto a mi condición de salud y usted me sugirió que buscara la forma de pensionarme porque más adelante, en su opinión personal, ya no tendría la capacidad de desempeñar mi trabajo al 100% y habría que esperar que el doctor diera su punto médico... De ese tiempo hacía estos días he notado que la relación laboral ha cambiado de su trato parco (sic) e indiferente haciéndome sentir cierta discriminación por mi enfermedad y con el cambio de unidad, me perjudica en mi vida laboral...*

c) Copia simple del convenio realizado por el despacho "Natividad Abogados", S.C., suscrito por el peticionario y "Cafetería La Viga", S.A. de C.V., de la cual se aprecia que consta en la misma, sello de recibido de la *Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal.*

d) Correo electrónico de 15 de octubre de 2013, presuntamente enviado por el C.P. [redacted] 56 a distintas personas destinatarias, entre ellas, el peticionario, mediante el cual da indicaciones sobre los procedimientos que se habrían de seguir para efectos de retirar a una persona trabajadora de sus labores en forma definitiva, sustancialmente se destaca: *"con la finalidad de eficientar los servicios por parte del área jurídica en cuestión a la rescisión o terminación de las relaciones laborales de los empleados..."*

II.2.10. Mediante el oficio 0696[14], de 4 de febrero de 2015, se solicitó[15] a la Agencia del Ministerio Público de la Fiscalía Desconcentrada de Investigación Cuauhtémoc de la Procuraduría General de Justicia del Distrito Federal, que remitiera copia certificada de la indagatoria FCH/CUH–5/T3/02471/14-10, en la

[12] Enviado por la Ejecutiva de Reclutamiento y Selección de la empresa "Came" al correo electrónico bisquetsobregon@yahoo.com.mx.
[13] El cual también fue presentado mediante comparecencia de 9 de febrero de 2015.
[14] El 10 de febrero de 2015, fue recibido con sello de la Fiscalía Desconcentrada de Investigación en Cuauhtémoc, Coordinación Territorial CUH-5.
[15] De conformidad con el artículo 73, fracción II, de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.

que incluyera el resultado de la valoración psicológica que se realizó al peticionario.

II.2.11. El 6 de febrero de 2015, se recibió un correo electrónico del peticionario, mediante el cual indicó que presentaría a las y los testigos[16], el 9 de febrero de 2015, a las 10:00 horas.

II.2.11.1. De la testimonial a cargo de la C. [redacted] 57 se destaca sustancialmente lo siguiente:

- Manifestó tener una relación de amistad con el C. [redacted] 58 por el vínculo nacido en su desempeño laboral, aunque no interés directo en el asunto.

- Indicó que conoció al C. [redacted] 59 por haber trabajado en la sucursal La Viga 2, de los Bísquets Obregón.

- Manifestó conocer a la C. [redacted] 60 por su hermana que trabajaba con ella y en razón de que la aludida trabajó para la empresa "Cafetería de La Viga", S.A. de C.V.

- Manifestó conocer a la C. [redacted] 61 por su hermana que trabajaba con ella y en razón de que la aludida aún trabaja para la empresa "Cafetería de La Viga", S.A. de C.V.

- Mencionó que el trato dado por el C. [redacted] 62 al señor [redacted] 63 "era muy exigente", "porque lo veía, o por los comentarios que se escuchaban de las demás personas, o cuando pasaba cerca cuando estaban platicando".

- Desconoció el trato que las CC. [redacted] 64 y [redacted] 65 [redacted] daban al peticionario por no constarle el mismo al ya no laborar en la empresa cuando las aludidas lo hacían.

- Manifestó no conocer muy bien el motivo por el cual despidieron al C. [redacted] 66 [redacted] sino que sólo se enteró que las CC. [redacted] 67 y [redacted] 68 [redacted] habían comentado que el peticionario había hecho un fraude y por eso lo habían corrido.

- Indicó haberse enterado por la C. [redacted] 69 de la condición de salud del peticionario una semana después de que lo despidieron, ya que al encontrársela en la calle ésta empezó a decirle *"que mi jefe era un* (palabra denostante aludiendo la condición de salud del peticionario) *y que qué riesgo teníamos todos en el trabajo".*

- Manifiesto no tener conocimiento de que el señor [redacted] 70 conociera directamente la condición de salud del peticionario, pero sí que se

[16] De conformidad al artículo 73, fracción IV, y 74 de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.

enteró de la misma por la C. [redacted] 71 motivando esto los problemas de éste con el señor [redacted] 72 "para sacarlo de la empresa".

- Manifestó que la razón de su dicho fue por los comentarios que le hizo la C. [redacted] 73 y porque otra persona de nombre [redacted] 74 quien había trabajado también con ella, había dado malas referencias del peticionario en otro puesto para el que aplicó, constándole a ella porque trabajo en dicha empresa también.

II.2.11.2. De la testimonial rendida por el C. [redacted] 75 se destaca sustancialmente lo siguiente:

- El testigo manifestó no tener interés directo en el asunto, manteniendo una relación de amistad con el peticionario, sin que hubiere enemistad hacia alguna de las partes.

- Manifestó conocer al C. [redacted] 76 por dicho del propio peticionario, quien le refirió que la aludida persona era su jefe.
- Manifestó conocer a la C. [redacted] 77 y que le constaba que trabajaba para la empresa "Cafetería la Viga", S.A. de C.V., por ser ésta mesera del restaurante donde él acudía a comer, pues ella le atendía frecuentemente el citado restaurante.

- Mencionó conocer a la C. [redacted] 78 porque también laboraba en el citado restaurante.

- A pregunta de "*cuál fue el trato que el señor* [redacted] 79 *brindaba al señor* [redacted] 80*"*; el testigo respondió: que entabló una relación de amistad con el peticionario de aproximadamente tres años al ser cliente frecuente, fue por voz del propio peticionario que conoció quién era el jefe de éste, durante año y medio vio una relación laboral cordial entre el peticionario y su superior jerárquico, siendo los primeros meses del año dos mil catorce cuando se percataron del cambio de trato, a lo que el peticionario les comentó se debió a que le había comentado al señor [redacted] 81 sobre algo referente a su condición de salud, notando el testigo que la relación laboral se había tornado hosca, tajante.

- Manifestó el testigo que se percató del trato dado por el C. [redacted] 82 [redacted] al peticionario toda vez que en un inicio se veía empatía, amistad entre ambos, pues al ser cliente y acudir casi todas las mañanas al restaurante me percataba de dicho trato cordial. "Tiempo después, a principios de 2014, [redacted] 83 me comentó que había hablado con el señor [redacted] 84 de su condición de salud, quien en un inicio lo había tomado bien, pero con el tiempo se había tornado ya complicada, distante y evasiva", percatándose el testigo a partir de entonces que cuando el señor [redacted] 85 estaba en el restaurante, el señor [redacted] 86 ya no acudía al establecimiento, situación que vio en cinco o seis ocasiones diferidas a lo largo de 6 semanas.

- Manifestó el testigo haberse percatado también de que el trato cordial que existía entre el peticionario y la C. [redacted] 87 se volvió distante y ajena y sin comunicación.

- De igual manera, el testigo notó que la comunicación entre el peticionario y la C. [redacted] 88 contrario a otros meses, ahora era ajena, distante y tajante. Constándole esto por ser cliente constante del establecimiento.

- Le consta que la relación laboral entre el peticionario y su jefe inmediato fue buena por aproximadamente 18 meses hasta los primeros meses de 2014, cuando existió un distanciamiento entre el señor [redacted] 89 y su jefe.

- El testigo dijo saber que el personal de la sucursal conocía la condición de salud del peticionario, en razón de que daba la impresión de que el ambiente de la sucursal era de "personas de confianza", "rodeado de amigos" y fue el propio peticionario quien lo hizo público.

- Menciona que le consta que el señor [redacted] 90 conocía la condición de salud del peticionario porque al parecer el mismo, [redacted] 91 se lo había dicho a su jefe, pues el peticionario así se lo comentó.
- Manifestó que la razón de su dicho era solidarizarse con el peticionario quien cumplía y llevaba cabalmente sus funciones y que fue juzgado... "sin razón aparente".

II.2.11.3 De la testimonial de la C. [redacted] 92 destaca sustancialmente lo siguiente:

- Manifestó no tener interés directo en el asunto, no tener relación personal directa con el peticionario, ni enemistad o amistad con alguna de las partes, y ser solamente compañera de trabajo de las personas involucradas.

- Indicó conocer al señor [redacted] 93 por haber trabajado en Los Bísquets La Viga Dos, al ser éste el "franquicitario" o gerente.

- Señaló conocer a la C. [redacted] 94 a quien conoció en los Bísquets de La Viga Dos cuando la testigo trabajó ahí.

- Manifestó conocer a la C. [redacted] 95 a quien conoció en los Bísquets de la Viga Dos cuando la testigo trabajó ahí.

- Mencionó que el trato del señor [redacted] 96 hacia el peticionario en un inicio era bueno, después, cuando iba, no estaba el señor [redacted] 97 o... cuando iba el señor [redacted] 98 era indiferente con él, pues ella se percató por estar como empleada en caja y verlo.

- Precisó que el trato que la C. [redacted] 99 tuvo con el peticionario siempre era bueno, veía que ella lo trataba bien, se llevaban bien, constándole por estar la testigo ahí.

- La testigo afirmó que el trato entre el peticionario y la C. [redacted] era de trato bueno, se llevaban bien, constándole por que lo vio también.

- Mencionó que conoció el motivo por el que se terminó la relación laboral entre el peticionario y la empresa, porque la propia C. [redacted] le comentó que el peticionario tenía una enfermedad.

- Mencionó la testigo que no conocían la condición de salud del peticionario, sino hasta que la C. [redacted] así se los hizo enterar.

- La testigo mencionó no estar segura de que el C. [redacted] conociera la condición de salud del peticionario.

- Indicó que la razón de su dicho fue por no estar de acuerdo en lo que le hacían al peticionario y porque fue testigo de lo ocurrido.

II.2.11.4 De la testimonial de [redacted] destaca sustancialmente lo siguiente:

- La testigo manifestó no tener interés directo en el asunto, no tener relación personal directa con el peticionario, ni enemistad o amistad con alguna de las partes, y conocer al peticionario solamente de vista por su desempeño en la unidad Plaza La Viga, pues ella era cliente frecuente del establecimiento

- Mencionó no saber si el señor [redacted] trabaja aún para la empresa "Cafetería La Viga", S.A. de C.V.

- Mencionó conocer a la C. [redacted] porque ésta trabaja o trabajó para la empresa "Cafetería La Viga", S.A. de C.V.

- Mencionó conocer a la C. [redacted] porque ésta trabaja o trabajó para la empresa "Cafetería La Viga", S.A. de C.V.

- Respecto del trato que el señor [redacted] brindaba al peticionario, manifestó que era normal, pues el aludido era jefe del peticionario, y en muchas ocasiones se percató que ambos desayunaban juntos, haciéndolo casi 4 veces por semana por lo que era frecuente ver en reunión al peticionario y al señor [redacted]

- Respecto del trato que la C. [redacted] le brindaba al peticionario, la testigo mencionó que el mismo era normal porque éste era su jefe y la aludida era empleada como mesera del restaurante, pues frecuentemente les atendía.

- Respecto del trato que la C. [redacted] le brindaba al peticionario, la testigo mencionó que el mismo era normal porque éste era su

jefe y la aludida era empleada como la persona encargada de asignar mesas en el restaurante, frecuentemente era quien le asignaba mesa.

- Indicó la testigo que conoció el motivo por el que se terminó la relación laboral entre la empresa "Cafetería La Viga", S.A. de C.V., porque en una ocasión que acudió a desayunar, el último día que vieron al peticionario, éste les comentó que iría a una reunión al corporativo, siendo el último día que lo vieron laborar ahí.

- La testigo comentó que fue de su conocimiento el hecho de que el personal de la "Cafetería La Viga", S.A. de C.V., conocía la condición de salud del peticionario y la divulgaron porque en una ocasión que acudió y el peticionario estaba ausente, ella preguntó por él toda vez que tenían varios días que no lo veía, a lo que le respondieron que "era por lo que él tiene" aludiendo la condición de salud del peticionario.

- Respecto a si le constó que el señor [redacted] 112 conocía la condición de salud del peticionario, la testigo mencionó que sí porque el propio peticionario les comentó que se lo iba a decir, pues se sentía muy enfermo.

- La testigo manifestó que la razón de su dicho es porque conocía al peticionario, por el buen trato que le brindaba cuando acudía al restaurante.

II.2.12. El 12 de febrero de 2015, se recibió en este Organismo respuesta de la Procuraduría General de Justicia del Distrito Federal al oficio 00696, y remitió copia certificada de las constancias que integran la indagatoria FCH/CUH-5/T3/02471/14-10, así como los estudios psicológicos practicados al peticionario en el Centro de Atención a Riesgos Victímales y Adicciones (CARIVA) de esa Procuraduría General de Justicia.

II.2.13. De la documental pública consistente en copia certificada de la indagatoria FCH/CUH-5/T3/02471/14-10, este Consejo toma en consideración para los efectos legales conducentes y como elementos de convicción, a efecto de aclarar los hechos motivo de queja, los siguientes elementos:

II.2.13.1. Testimonial de la C. [redacted] 113 quien refirió sustancialmente ante la Procuraduría de Justicia del Distrito Federal, bajo protesta de decir verdad, lo siguiente:

- Que sus funciones son Reclutar y Seleccionar Personal, así como la aplicación de evaluaciones en algunos puestos en la sucursal Tacubaya de la empresa los Bísquets Obregón.

- Que conoce al C. [redacted] 114 ya que fue ella quien lo reclutó aproximadamente desde 2010, siendo en su momento enviado con el jefe de plaza oriente de la referida empresa, quedándose con el puesto de Jefe de Piso para posteriormente tramitar su ascenso como Franquiciatario (Gerente).

- Que el C. [redacted] 115 estaba en la sucursal de la Viga y ella en la de Tacubaya, por lo que no pudo percatarse de algún acto de discriminación en contra de éste, manifestando que conoce al C. [redacted] 116 por ser su jefe inmediato, por ser el Gerente de Operaciones de las seis sucursales que tiene a su cargo que son las de: Tacubaya, La Viga, Vía Morelos, Plaza Oriente, Portales y Torres Lindavista, siendo las funciones del aludido supervisar cada sucursal.

- Mencionó que la última vez que vio al C. [redacted] 117 fue en una convivencia en el mes de mayo (de 2014), viéndolo junto con el señor [redacted] 118 sin percatarse de algún acto de discriminación o problema entre ambos.

- La testigo añadió que el C. [redacted] 119 fue contratado en razón de sus aptitudes sin que se tomará en cuenta nada relacionado a la preferencia sexual o condición de salud del mismo, pues no son condiciones que se tomen en cuenta para la evaluación y reclutamiento de personal de los Bísquets Obregón.

II.2.13.2. Pericial consistente en "Dictamen Psicológico Victimal" realizado al peticionario, que consta en 7 fojas[17], emitido el 16 de diciembre de 2014, signado por el perito en psicología licenciado Jorge Hernández Díaz, adscrito al Centro de Atención a Riesgos Victímales y Adicciones de la Procuraduría General de Justicia del Distrito Federal, por los mismos hechos narrados a este Organismo, en el cual consta sustancialmente lo siguiente:

...

VII. ANÁLISIS DE RESULTADOS DE LA APLICACIÓN DE LAS TÉCNICAS PSICOLÓGICAS...

[redacted] 120

[17] Utilizando la siguiente metodología: [redacted] 121 [redacted] 122 [redacted] 123 [redacted] 124 [redacted] 125 [redacted] 126 [redacted] 127

• *Económica: El evaluado manifiesta que ésta situación le afecta debido a que siente que la posibilidad de conseguir un empleo se complicará por su edad y porque sostiene que la compañía para la que trabajó no lo recomienda, mermando esto la posibilidad de encontrar un nuevo empleo.*

...

VIII. CONSIDERACIONES

En el sentido psicológico, la discriminación es entendida como la "dimensión conductual de prejuicio del que es objeto (sic) una persona en sus interacciones cotidianas... atribuyéndole caracteres que la devalúan, dando lugar a conductas hostiles, agresivas e intimidatorias que exponen a quien es blanco de ellas, a una situación estresante que puede amenazar su identidad social o personal y exceder sus capacidades para afrontarla...

Lo anterior tiene consecuencias negativas en la calidad de vida de la persona que es expuesta a ello...

En el caso que nos ocupa, en donde se identifica que el evaluado el C. [redacted] 128 [redacted] *presenta* [redacted] 129 [redacted]

IX. CONCLUSIONES

Con base en el Entrevista Psicológica, Observación, así como en los resultados de la interpretación de las pruebas psicológicas aplicadas, se concluye que el C. [redacted] 130 [redacted] 131 [redacted] *por parte de* ***su exjefe el C.*** [redacted] 132 [redacted] ***a quien identifica como generador de la misma,*** *que amenazan su integridad emocional, alterando su vida cotidiana.* [redacted] 133 [redacted]

2.- De acuerdo con lo anteriormente expuesto se sugiere que el C. [redacted] 134 [redacted] *reciba tratamiento* [redacted] 135 [redacted] *a fin de disminuir las alteraciones psico- emocionales descritas en el apartado correspondiente que le permitan fortalecerse emocionalmente, para así acceder a una mejor calidad y estilo de vida.*

3.- Con base en el estudio realizado en la Dirección General de Atención a Víctimas del Delito, acerca de las Instituciones Privadas que proporcionan el

tratamiento psicoterapéutico especializado, en el cual se establece que el costo por sesión psicoterapéutica, fluctúa entre los $80.00 (ochenta pesos 00/100 M.N.) y los $1, 500.00 (mil quinientos pesos 00/100 M.N.); y tomando en consideración que la media aritmética de los costos emitidos en el citado estudio por sesión terapéutica es de $790.00 (setecientos noventa pesos 00/100 M.N.) y considerando que el tiempo mínimo de sesiones, en el cual el C. [redacted] 136 deberá asistir a un proceso psicoterapéutico para su tratamiento, respecto a la sintomatología, que presentó al momento de realizar el Dictamen, cuya descripción se ofreció anteriormente, es de una sesión semanal durante 3 meses, es decir 13 sesiones, se concluye que el costo total de dicho tratamiento es de $10, 270 (diez mil doscientos setenta pesos 00/100 M.N)…

II.2.13.3. Declaración rendida por escrito del C. [redacted] 137[18], ante la Procuraduría General de Justicia del Distrito Federal, bajo protesta de decir verdad, en la que consta sustancialmente lo siguiente:

- La negación categórica y rotunda del delito de discriminación imputado, en razón de que los hechos motivo de la imputación fueron derivados de procesos laborales y administrativos, argumentando que el querellante lo utilizó como un medio de presión en su contra.

- Negó conocer la condición de salud del C. [redacted] 138 en virtud de que jamás se lo comentó, ni le presentó algún certificado o constancia médica de ello o de su incapacidad para trabajar, y para corroborarlo ofreció correo electrónico donde indicialmente consta una comunicación que el peticionario le hizo llegar sobre su solicitud de vacaciones por recomendación médica a lo que él le manifestó su sorpresa, dichos correos son de fecha 17 de febrero de 2014, añadiendo otro correo donde el peticionario le comenta sobre una condición de salud (no especificada) particular que le fue notificada por su médico.

- Desconoce el hecho de si el peticionario notificó o no al C. [redacted] 139 [redacted] sobre su condición de salud cuando éste lo contrató.

- Manifiesta que desconocía la condición de salud el peticionario y sus antecedentes jurídicos, pues nunca éste o quien le contrató se lo informó, "menos lo documentaron para que existiera constancia en el expediente personal del denunciante, como en la práctica lo hace la moral donde trabajó para todo su personal, y con ello fuera del dominio público".

- Reconoce el hecho de que el peticionario fue empleado de "Cafetería La Viga S.A. de C.V., que él fungió como jefe directo de éste debido al cargo de Director de Operaciones del "Grupo Consorcio Impulsa", y que por ello tenía

[18] Que obra en copia simple en el expediente citado al rubro, en virtud de que fue presentada por el peticionario el 17 de abril de 2015.

juntas de trabajo con él en un ambiente cordial y amistoso, por lo que nunca existieron los actos de discriminación en su contra.

- Niega haber conocido la condición de salud del peticionario en razón de que éste nunca notificó tal condición a él, ni a personal de recursos humanos alguno de la negociación.

- Niega la existencia de la reunión de 16 de abril de 2014, donde supuestamente el peticionario le comunicó su condición de salud, incluso menciona que éste no es protocolo a seguir para justificar ausencias con motivo de salud, siendo la instancia adecuada el área de Recursos Humanos de la empresa.

- Niega los actos de agresión, discriminación y homofóbicos en tanto que es del dominio público que la condición de salud del peticionario no implica ningún riesgo en el contacto y comunicación directa, además de que no existe testimonio de personal o comensal alguno que diera certeza de tal reunión.

- Niega que en fechas 26 de mayo y junio de 2014, le haya sugerido al peticionario hacer trámites ante el Instituto Mexicano del Seguro Social para que lo pensionaran por su condición de salud y llevará su tratamiento fuera de su fuente de trabajo.

- Niega haberle indicado al peticionario que se hubiera despedido personal de sucursal alguna por su orientación sexual, menos que haya tenido instrucciones de que se actuara en contra de quienes tenían esas preferencias por no tener sentimiento alguno en contra de los integrantes de esa comunidad.

- Niega que haya cambiado su trato personal o laboral para con el peticionario en virtud de que nunca le pidió su renuncia anticipada o el trámite de su incapacidad, ni mucho menos que en algún momento este haya cambiado con motivo de su condición de salud, la cual desconocía.

- Refiere que el cambio de adscripción del que se quejó el peticionario, y que sucedieron a mediados del mes de julio de 2014, no sucedió por actos de discriminación, sino que es parte de las actividades y funciones contractuales asumidas desde el propio contrato individual de trabajo; siendo que fue el propio peticionario quien firmó voluntariamente su renuncia.

- Negó el hecho de haber cometido algún acto de discriminación con motivo de la condición jurídica pasada del peticionario.

- Refirió que existió una contradicción en el dicho del peticionario en tanto que el periodo vacacional que éste dijo tomar entre el 17 al 26 de julio de 2014 fue en realidad del 17 al 28 de julio. (Anexo correos electrónicos para acreditar su dicho)

CONSEJO NA
PREVENIR LA
DIREC
QU

- Reconoció el declarante el contenido del correo que el peticionario mencionó fue el medio por el que se le citó a junta, en la que según el dicho del peticionario se le dio a conocer la intención de que firmase su renuncia, siendo que en este caso el declarante mencionó que en realidad el tema de la misma era una junta con todos los gerentes de la empresa, pues su renuncia la solicitó y tramitó directamente con los abogados de la empresa en los términos del convenio suscrito.

- En términos generales, el compareciente niega haber cometido acto alguno de discriminación en contra del peticionario, entre otras causas con motivo de su condición de salud.

- Argumenta el declarante que en realidad el peticionario no quería continuar laborando y utilizó el pretexto de la discriminación para dejar de hacerlo al visualizar que el dinero que recibió por su renuncia laboral "no le es suficiente para vivir".

- En el mismo escrito el C. [redacted] 140 opone diversas objeciones a testigos que actuaron dentro de la Indagatoria ante el Ministerio Público.

- Aludió al deponente que el propio dictamen pericial da cuenta de las necesidades económicas del peticionario.

- A efecto de robustecer su declaración, el deponente anexó correos electrónicos de 17 de julio de 2014 y 17 de febrero de 2014.

II.2.14. El 17 de abril de 2015, el peticionario acudió a este Consejo, a fin de aportar como elementos de convicción adicionales, para acreditar los hechos motivo de queja, copia simple de las siguientes documentales consistentes en:

a) Declaración del C. [redacted] 141 rendida en la indagatoria FCH/CUH-5/T3/02471/14-10 misma que consta en el punto **II.2.13.3.** de la presente.

b) Carta de recomendación que el C.P. [redacted] 142 le expidió con motivo de su desempeño laboral en la empresa los Bísquets Obregón, fechada el 23 de marzo de 2015.

c) Escrito de respuesta a la declaración rendida por el C.P. [redacted] 143 [redacted] suscrita por el peticionario en la que expresa diversos argumentos teóricos y de derecho en torno a lo expresado en la declaración de quien fuera su jefe.

d) Comprobante Fiscal de Nómina de 16 de julio de 2014, a efecto de acreditar la retención de la cual el peticionario se queja se le hizo de manera injustificada con motivo de un cobro no atribuible a su persona.

e) Solicitud de Franquicia Operador, formato utilizado por los Bísquets Obregón para los solicitantes como Operadores de franquicia, a efecto de acreditar que si es parte del proceso de selección el indagar la condición jurídica respecto a la comisión de algún delito anterior de las personas solicitantes.

f) Indagatoria FVC/VC-3/T1/02458/06-08, a efecto de acreditar la condición jurídica por la que el peticionario consideró haber sido sujeto de señalamientos por parte del C. [redacted] 144

g) Correos electrónicos de 24 de diciembre de 2014 y 29 de abril de 2015, de vacantes a las que el peticionario aplicó en razón de su búsqueda de empleo.

h) Correo electrónico de 12 de enero de 2015, remitido al peticionario mediante el cual solicita datos de las personas a las que pueda solicitar referencias de sus empleos anteriores, entre ellos, Bísquets Obregón.

i) Correo electrónico de 20 de enero de 2015, remitido al peticionario mediante el cual le indican que no fue seleccionado para la vacante que se postuló.

j) Correo electrónico de 03 de septiembre de 2014, mediante el cual el peticionario solicitó a personal que identifica como parte del Grupo Impulsa, la expedición de una constancia laboral.

II.2.15. El 14 de mayo de 2015, se comunicó vía telefónica a este Organismo la licenciada Brenda Cedillo Sarabia, abogada de la referida empresa[19], a quien se le informó el estado que guardaba la queja y que de contar con elementos para la documentación del presente asunto, fueran aportados para su valoración en la determinación; al respecto, manifestó su disposición de conciliar el presente asunto y llegar a un convenio; en consecuencia, se le informó que tal situación se informaría al peticionario, y de fijar pretensiones se le haría de su conocimiento.

II.2.15.1. Por lo anterior, en la misma fecha, personal de este Organismo entabló comunicación telefónica con el peticionario, y se le comunicó lo informado por la referida abogada; en consecuencia, expresó sus pretensiones[20].

II.2.16. El 15 de mayo de 2015, personal de este Consejo informó vía telefónica y por correo electrónico, a la licenciada Brenda Cedillo Sarabia, abogada de la referida empresa, las pretensiones del peticionario.

II.2.17. En consecuencia, en la misma fecha, la licenciada Cedillo informó, vía correo electrónico, que haría llegar una respuesta respecto a las pretensiones del peticionario; sin embargo, a la emisión de la presente resolución no se remitió alguna contestación.

---

[19] Compareció previamente ante este Organismo el 9 de octubre de 2014.

[20] Consistentes en: 1. "Que personal de la empresa tomara un curso de sensibilización impartido por este Consejo sobre el derecho a la no discriminación; 2. Se le brindara una disculpa por escrito, y 3. Se le otorgara la cantidad de $126,000 (ciento veinte seis mil pesos 00/100, por cuestión de reparación del daño).

II.2.18. El 9 de junio de 2015, el peticionario remitió a este Consejo un correo electrónico, mediante el cual modificó sus pretensiones[21], en razón de considerar que la negativa de otorgarle la constancia laboral oportunamente por parte de la citada empresa le implicó un perjuicio para efectos de la obtención de un empleo.

II.2.19. En la misma fecha, compareció el peticionario en este Consejo, a efecto de aportar la documental original consistente en carta de recomendación expedida a su favor y signada por el C. [redacted] 145

II.2.20. Previas gestiones[22], de 3 de septiembre de 2015, 26 de noviembre de 2015 y 9 de febrero de 2016, a efecto de allegarse de mayores elementos respecto a la averiguación previa iniciada por el peticionario, en relación al citado dictamen pericial psicológico, el 17 de mayo de 2016, el señor [redacted] 146 refirió sustancialmente que la persona a la que imputa los hechos motivo de queja señaló que impugnaría dicho dictamen indicando otra persona perita; sin embargo, no fue desahogada, y le indicaron en la Procuraduría General de Justicia del Distrito Federal, que al haberse emitido dicho dictamen por una autoridad causaba prueba plena.

II.2.21. El 15 de agosto de 2016, se recibió un correo electrónico del peticionario, mediante el cual remitió:

- Correo electrónico de 15 de octubre de 2013, con el rubro "Procedimiento Rescisión o Terminación de Empleados".

- Relación de bonos de febrero de 2014.

- Copia de recibos de nómina a nombre del peticionario de 1 al 15 de marzo, de 16 al 31 de marzo, de 1 a 15 de abril, de 16 a 30 de abril, de 1 al 15 de mayo, de 16 al 31 de mayo, de 1 de junio a 15 de junio, de 16 de junio a 30 de junio y de 1 de julio al 15 de julio, todos de 2014

II.2.22. El 23 de diciembre de 2016, personal de este Consejo se comunicó con el peticionario quien manifestó que la persona moral a quien también atribuye los hechos motivo de queja cambió de domicilio y de razón social[23].

---

[21] Modificó su pretensión económica aduciendo lo siguiente: *"Permanecí 8 meses (de septiembre de 2014 a abril de 2015) sin laborar y hasta el día de hoy no percibo una entrada de dinero derivado por concepto de trabajo hasta hoy que apenas me incorporé a un empleo y cobraré el día 5 de mayo de 2015. Mi sueldo mensual era de* [redacted] 147 *multiplicado por ocho meses nos da un total de* [redacted] 148 [redacted] *pesos 00/100 M.N.), lo cual impidió que me incorporara a un nuevo trabajo por no tener una constancia de servicios prestados por parte del denunciado, lo cual me causó un gran impacto negativo en mis gastos y pagos económicos y inestabilidad económica, laboral y psicológica a nivel personal. Requiero el pago al doble del monto para retirar dicha queja, la cantidad de* [redacted] 149 *pesos 00/100 M.N.)"; Adicionalmente el peticionario solicitó a las pretensiones aludidas en el punto II.2.15.1 la expedición de una carta de liberación por parte de la "Cafetería La Viga", S.A. de C.V., para el caso de incorporarse a la marca Los Bísquets Obregón.*

[22] Vía telefónica.

[23] El 23 de diciembre, vía correo electrónico, proporcionó el domicilio.

II.2.23. El 29 de mayo de 2017, se recibió un correo electrónico del peticionario mediante el cual informó el estado que guardaba el procedimiento instaurado que inició ante la Procuraduría General de Justicia de la Ciudad de México.

II.2.24. El 7 de junio de 2017, el peticionario proporcionó la razón social actualizada de la empresa a quien le imputa los actos de discriminación cometidos en su agravio; toda vez, que como se dijo, ésta cambió de denominación.

III. MOTIVACIÓN Y FUNDAMENTACIÓN DE QUE SE ESTÁ ANTE UN ACTO DE DISCRIMINACIÓN COMETIDO POR PERSONAL DE LA EMPRESA SEÑALADA COMO RESPONSABLE.

III.1. De conformidad con el artículo 1° 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, las normas relativas a los derechos humanos se interpretarán de conformidad con esta Constitución y con los tratados internacionales de la materia favoreciendo en todo tiempo a las personas la protección más amplia[24]; aunado a ello, consta la prohibición 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.

Ahora bien, el derecho de las personas a la no discriminación, no solo goza de eficacia entre los entre éstos y los Órganos del estado, sino también entre las relaciones que establezcan los particulares, criterio que se ve reforzado con lo esgrimido por la Suprema Corte de Justicia de la Nación en la tesis jurisprudencial que se cita.[25]

---

[24] Es decir, de conformidad con el principio pro persona.

[25] Época: Décima Época, Registro: 2002504, Instancia: Primera Sala, Tipo de Tesis: Aislada, Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta Libro XVI, enero de 2013, Tomo 1, Materia(s): Constitucional, Tesis: 1a. XX/2013 (10a.) Página: 627
DERECHOS FUNDAMENTALES DE IGUALDAD Y DE NO DISCRIMINACIÓN. GOZAN DE EFICACIA EN LAS RELACIONES ENTRE PARTICULARES.
Esta Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha reconocido que los derechos fundamentales gozan de plena eficacia, incluso en las relaciones jurídico-privadas. Asimismo, ha determinado que esta vigencia no puede sostenerse de forma hegemónica y totalizadora en todas las relaciones que se suceden de conformidad con el derecho privado, ante lo cual, el intérprete de la norma debe analizar las relaciones jurídicas en las que los derechos fundamentales se ven confrontados con otros bienes o derechos constitucionalmente protegidos, a efecto de determinar cuáles derechos son sólo oponibles frente al Estado y cuáles otros gozan de la referida multidireccionalidad. **En consecuencia, del análisis del contenido y estructura de los derechos fundamentales de igualdad y de no discriminación, se desprende que los mismos son vinculantes no sólo frente a los órganos del Estado, sino que adicionalmente, poseen eficacia jurídica en ciertas relaciones entre particulares**. Tal situación no sólo reafirma la naturaleza normativa de la Constitución, sino que también justifica la introducción de tales derechos fundamentales en ámbitos de relaciones privadas. Por ello, en los asuntos de su conocimiento, los tribunales deben atender a la influencia de los valores que subyacen en los principios de igualdad y de no discriminación, fungiendo como un vínculo entre la Constitución y los particulares al momento en que resuelven un caso concreto.
Amparo en revisión 410/2012. Seguros Inbursa, S.A., Grupo Financiero Inbursa. 21 de noviembre de 2012. Cinco votos. Ponente: Arturo Zaldívar Lelo de Larrea. Secretario: Javier Mijangos y González.

En el presente caso la persona peticionaria refirió actos tendientes a vulnerar su derecho al trabajo y la protección de sus datos personales, dentro de los que se encuentra la confidencialidad de su condición de salud, pues refirió actos de presión, hostigamiento y trato diferenciado durante su desempeño en la relación laboral con la empresa "Cafetería La Viga", S.A. de C.V., y acciones tendientes a afectar su dignidad con motivo de su condición de salud al término de la relación laboral con la empresa señalada.

Vulnerar el derecho a la dignidad de una persona en el ámbito de sus relaciones laborales por una cuestión de discriminación relacionada a su condición de salud, es una situación que "*favorece un contexto propicio para el quiebre de construcciones identitarias y colectivas, para la fragilidad y ruptura de los lazos sociales ligados a la solidaridad propia del mundo del trabajo*[26]*"*; por lo que resulta innegable, que en el presente caso, el trato desigual suscitado entre particulares conllevó una afectación a los derechos humanos fundamentales de la persona vulnerada en el contexto de sus relaciones laborales, por los prejuicios relativos a su condición particular y el temor infundado a su situación personal.

La discriminación laboral implica dar a las personas un trato diferente y menos favorable debido a determinados criterios particulares, como en el caso concreto la condición de salud, ello condiciona, restringe y niega el desarrollo profesional o el empleo sin tomar en consideración objetivamente los méritos o las calificaciones necesarias para el puesto de trabajo de que se trate, "*coarta la libertad de las personas para conseguir o mantener la clase de trabajo a la que aspiran, mermando las oportunidades de éstas para desarrollar su potencial, sus aptitudes y cualidades en función a sus méritos*[27]*"*.

El ordenamiento laboral mexicano habilita a las autoridades en dicha materia para imponer medidas reparatorias de carácter pecuniario y restitutivo ante la violación de derechos laborales asociados a una relación de trabajo. En el presente caso las partes involucradas acreditaron la terminación de la relación laboral con motivo de un convenio suscrito voluntariamente entre ambas e incluso ratificado para todos sus efectos legales ante la autoridad pertinente, excepción hecha valer incluso por la representación legal de la empresa señalada como responsable, por lo que atendiendo a la materia y la excepción hecha, se sostiene que la presente resolución **no versará sobre los derechos laborales solventados entre las partes y competencia de la autoridad laboral conducente.**

Si bien este Consejo está impedido competencialmente por materia para pronunciarse sobre la eficacia o no de las prestaciones derivadas de la vulneración a los derechos laborales de la persona agraviada, que las medidas administrativas y de reparación que este Consejo emite, no suplen ni sustituyen aquellas responsabilidades y obligaciones legales que, con motivo de otros procedimientos jurisdiccionales, pudieran tener las partes por los hechos materia

[26] Fituossi, J. Rosanvallón. "La Nueva Era de las desigualdades"; Escuela de Altos estudios de Francia, Editorial Manantial.

[27] Organización Internacional del Trabajo. Conferencia Internacional del Trabajo, 101ª reunión; "Informe VI; Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo: Del Compromiso a la Acción"; 2012, Capítulo 4.

de queja. El enfoque e interés primordial de la presente es visibilizar, constatar y reparar los agravios derivados de los actos de discriminación de los que fue víctima el peticionario, cuyo acontecer se dio en el ámbito de las relaciones interpersonales que entabló en el ámbito laboral con distintas personas en el desempeño de sus funciones dentro de la empresa señalada.

La Ley Federal de Trabajo, reconoce expresamente la plena eficacia de la igualdad y no discriminación en el ejercicio de los derechos fundamentales de la persona trabajadora dentro de las relaciones laborales. Las normas claves en este aspecto son los artículos 2°, 3°, 56 y 133 de dicha Ley y encuentran consonancia con el compromiso internacional adquirido por el Estado mexicano al suscribir el Convenio Internacional del Trabajo N° 111, relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación[28].

Ahora bien, cabe destacar que la parte peticionaria manifestó sustancialmente que la persona moral que en un principio respondía bajo la razón social "Cafetería la Viga", S.A. de C.V., cambió de denominación a "Kfe Delta", S.A. de C.V., por lo anterior, y toda vez que se trata de un mismo sujeto de derecho, sólo que con otra razón social, el cual por consecuencia, conserva la personalidad jurídica propia y con ello, todos sus derechos y obligaciones, siendo en este caso, responsable solidariamente con las obligaciones emanadas con anterioridad al cambio de razón social[29]. Lo cual es considerado en la presente resolución, para efectos de notificar ésta, y para su cumplimiento en el nuevo domicilio proporcionado.

III.2 Valoración de pruebas aportadas.

Respecto de las probanzas aportadas por el peticionario correspondientes a las copias fotostáticas enumeradas en los puntos **II.2.8** incisos a) y c), **II.2.8.2.** y **II.2.8.3**; **II.2.13.3**, y el **II.2.14** incisos a), b), d), e), g), h), i), y j), así como los correos electrónicos también aportados por éste; este Consejo considera que las

[28] Véase al respecto AMPARO DIRECTO EN REVISIÓN 992/2014, Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, pág. 27.

[29] Al respecto, resulta aplicable citar el siguiente criterio de nuestro Máximo Tribunal, con el rubro: SOCIEDADES ANONIMAS. LA MODIFICACION DE SU RAZON SOCIAL. NO GENERA UN SUJETO DE DERECHO DISTINTO; Tesis: XI.2o.11 C, Segundo Tribunal Colegiado del Décimo Primer Circuito, Novena Época 204667, Tomo II, agosto de 1995, Pág. 626, Tesis Aislada(Civil):s accionistas de una sociedad anónima determinaron cambiar su denominación social, lo que están facultados a hacer en términos del artículo 88 de la Ley General de Sociedades Mercantiles, para lo cual, al tenor del precepto 182, fracción XI, en relación con el 6o., fracción III, del mismo ordenamiento, es suficiente el acuerdo tomado en ese sentido en asamblea extraordinaria de accionistas, misma que se llevó a cabo al efecto en el caso concreto; incontrovertible jurídicamente resulta que ese simple cambio de razón social, en modo alguno se traduce en la extinción de una persona moral y en la constitución de una nueva con derechos y obligaciones diversos, porque en tal hipótesis la regulación de dicho cambio de denominación se contemplaría y debería sujetarse a las disposiciones relativas a la disolución (artículo 299), y creación de tales sociedades (artículo 89 y relativos contenidos en la Sección Primera, Capítulo Quinto); además de que el mismo no implica la disminución del capital social existente, ni de objeto, domicilio o duración; sino que debe concluirse que se trata de un mismo sujeto de derecho, sólo que con razón social nueva, el cual por consecuencia, conserva la personalidad jurídica propia y el patrimonio que le pertenece y, con ello, todos sus derechos y obligaciones.
Asimismo, cabe mencionar el contenido del artículo 41 de la Ley Federal del Trabajo, el cual refiere La substitución de patrón no afectará las relaciones de trabajo de la empresa o establecimiento. El patrón substituido será solidariamente responsable con el nuevo por las obligaciones derivadas de las relaciones de trabajo y de la Ley...

mismas tienen un valor probatorio indicial[30] para efectos de robustecer los hechos imputados al personal de la empresa, analizándose concatenadamente a cada uno de los hechos que se tuvieron por robustecidos con otras probanzas que obran en el expediente como más adelante se expondrá. Por lo que respecta a los hechos que el peticionario pretende acreditar con las mismas a su favor, éstas se tendrán con pleno valor probatorio en lo que a sus pretensiones atañe[31].

Lo anterior conforme al artículo 93, fracción VII, y 217 del Código Federal de Procedimientos Civiles, tal como más adelante se fundan y motivan los alcances probatorios concretos de las mismas.

Con respecto a las probanzas aportadas por el peticionario y señaladas en el punto **II.2.8.** inciso e, así como en el punto **II.2.14** inciso c) y f), tales medios de prueba no resultan idóneos para acreditar hecho controvertido discriminatorio alguno en la presente resolución por disposición, por lo que para todos sus efectos legales estos medios de prueba no se consideran eficaces para dilucidar controversia alguna, tal como lo establecen los artículos 79 y 86 del Código

---

[30] Sirva de sustento a esto, lo establecido en la Tesis de Jurisprudencia **I.3o.C. J/37** cuyo rubro dice: "**COPIAS FOTOSTÁTICAS SIMPLES. VALOR PROBATORIO DE LAS, CUANDO SE ENCUENTRAN ADMINICULADAS CON OTRAS PRUEBAS.**" Y cuyo texto establece: "Las copias fotostáticas simples de documentos carecen de valor probatorio aun cuando no se hubiera objetado su autenticidad, sin embargo, cuando son adminiculadas con otras pruebas quedan al prudente arbitrio del juzgador como indicio, en consecuencia, resulta falso que carezcan de valor probatorio dichas copias fotostáticas por el solo hecho de carecer de certificación, sino que al ser consideradas como un indicio, debe atenderse a los hechos que con ellas se pretenden probar, con los demás elementos probatorios que obren en autos, a fin de establecer, como resultado de una valuación integral y relacionada con todas las pruebas, el verdadero alcance probatorio que debe otorgárseles". Registro: 172557; Novena Época, Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito, Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Tomo XXV, mayo de 2007, Página: 1759.

[31] Sirva de sustento a esto, lo establecido en la Tesis de Jurisprudencia **I.4o.C. J/5** cuyo rubro dice: "**COPIAS FOTOSTÁTICAS. HACEN PRUEBA PLENA CONTRA SU OFERENTE".** Y cuyo texto establece: "No es válido negar el carácter de prueba a las copias fotostáticas simples de documentos, puesto que no debe pasar inadvertido que, conforme a diversas legislaciones, tales instrumentos admiten ser considerados como medios de convicción. Así el Código Federal de Procedimientos Civiles previene, en su artículo 93, que: "La ley reconoce como medios de prueba: ... VII. Las fotografías, escritos y notas taquigráficas y, en general, todos aquellos elementos aportados por los descubrimientos de la ciencia..." El artículo 278 del Código de Procedimientos Civiles para el Distrito Federal establece a su vez que para conocer la verdad sobre los puntos controvertidos, el juzgador puede valerse, entre otros elementos probatorios, "... de cualquier cosa..." Dentro de estas disposiciones es admisible considerar comprendidas a las copias fotostáticas simples de documentos, cuya fuerza probatoria mayor o menor, dependerá del caso concreto y de las circunstancias especiales en que aparezcan aportadas al juicio. De este modo, la copia fotostática simple de un documento hace prueba plena en contra de su oferente, porque cabe considerar que la aportación de tal probanza al juicio lleva implícita la afirmación de que esa copia coincide plenamente con su original. Esto es así porque las partes aportan pruebas con el objeto de que el juzgador verifique las afirmaciones producidas por aquéllas en los escritos que fijan la litis; por tanto, si se aporta determinado medio de convicción, es porque el oferente lo considera adecuado para servir de instrumento de verificación a sus afirmaciones. No es concebible que el oferente presente una prueba para demostrar la veracidad de sus asertos y que, al mismo tiempo, sostenga que tal elemento de convicción, por falso o inauténtico, carece de confiabilidad para acreditar sus aseveraciones. En cambio la propia copia fotostática simple no tendría plena eficacia probatoria respecto a la contraparte del oferente, porque contra ésta ya no operaría la misma razón y habría que tener en cuenta, además, que ni siquiera tendría la fuerza probatoria que producen los documentos simples, por carecer de uno de los elementos constitutivos de éstos, como es la firma autógrafa de quien lo suscribe y, en este caso, la mayor o menor convicción que produciría, dependería de la fuerza probatoria que proporcionaran otras probanzas que se relacionaran con su autenticidad." Registro: 203516; Novena Época, Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito, Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Tomo III, Enero de 1996, Página: 124.

Federal de Procedimientos Civiles[32], lo anterior por no tener relación inmediata con los hechos controvertidos, ya que se tratan de apreciaciones personales y subjetivas del peticionario o de hechos ajenos a la materia de queja.

De las probanzas consistentes en copia del convenio de terminación laboral suscrito entre el peticionario y la empresa señalada como responsable y de la ratificación de éste hecha ante la autoridad laboral, pruebas enunciadas en el punto **II.2.8 incisos** b) y d) de la presente, mismas que fueron reconocidas por el peticionario y la representación legal de la empresa, y toda vez que coinciden con el hecho aceptado de que el peticionario laboró para la empresa "Cafetería La Viga", S.A. de C.V., se tiene por acreditada la relación laboral que éste tenía con dicha empresa, situación de hecho relevante por ser en el desempeño de dicha relación laboral y en el proceso de conclusión de la misma donde acontecieron los hechos presuntamente discriminatorios en contra del peticionario.

Cabe señalar que, si bien la presente resolución no tendrá que ver con el pronunciamiento respecto de los derechos laborales que el peticionario detentaba con la empresa señalada como responsable, pues por su propio dicho, reconoció que estos habían sido materia de transacción de un convenio laboral extrajudicial con su contratante, ratificado el 6 de agosto de 2014, ante la autoridad laboral, resulta relevante para este Consejo que se acredite el vínculo jurídico laboral entre la parte peticionaria y la moral responsable, pues como se indicó en el párrafo que antecede en dicho ámbito fue donde se suscitaron los hechos presuntamente discriminatorios en su agravio.

Por otro lado, las probanzas consistentes en: copia certificada del Dictamen Psicológico Victimal emitido en fecha 16 de diciembre de 2014 y signado por el Perito en Psicología licenciado Jorge Hernández Díaz, adscrito al Centro de Atención a Riesgos Victimales y Adicciones de la Procuraduría General de Justicia del Distrito Federal, enunciado y señalado en el punto **II.2.13.2.** de la presente, así como las copias certificadas de las constancias que integran la indagatoria FCH/CUH-5/T3/02471/14-10 señalada en el punto **II.2.13.** de la presente, se tiene que éstas hacen prueba plena de su contenido, siendo prueba parcial de lo que atañe a las declaraciones que constan de personas particulares en su calidad de testigos o indiciados. Lo anterior conforme al artículo 202 del Código Federal de Procedimientos Civiles.

Respecto de la testimonial anunciada por el peticionario y mencionada en el punto **II.2.8** inciso h), la misma se tiene por desierta en razón de que no se presentó al testigo por el promovente para su desahogo ante este Consejo.

De las testimoniales que constan en los puntos **II.2.11.1**, **II.2.11.3** y **II.2.13.1**, de la presente, en cuanto a su dicho, se valoran como testimonio directo, siendo personas testigos imparciales por no manifestar interés particular o directo en el presente asunto, capaces de pronunciarse sobre los hechos que dan cuenta fundando la razón de su dicho, esto de conformidad con el artículo 215 del Código

[32] Norma legal de aplicación supletoria a los procedimientos iniciados ante este Organismo Federal.

Federal de Procedimientos Civiles.

Respecto a las testimoniales que constan en los puntos **II.2.11.2** y **II.2.11.4** de la presente las mismas, en cuanto a su contenido, se valoran como testimonios indirectos y de percepción subjetiva, siendo particularmente imparciales por no manifestar interés particular o directo en el presente asunto y por constarles los hechos aludidos por el simple hecho de ser clientes del establecimiento donde sucedieron, capaces de pronunciarse razonadamente sobre los hechos que dan cuenta y fundando su dicho, esto de conformidad con el artículo 215 del Código Federal de Procedimientos Civiles.

Respecto de la declaración rendida por quien fungía como Director de Operaciones del Grupo Consorcio Impulsa, superior jerárquico que supervisaba al peticionario en su desempeño en la empresa donde laboró, mencionada en el punto **II.2.13.3** de la presente, destaca que la misma integra parte de la indagatoria FCH/CUH-5/T3/02471/14-10 seguida ante la Procuraduría General de Justicia del Distrito Federal, misma que, si bien no es prueba confesional formal en la investigación directa de este Consejo, reúne la naturaleza jurídica de una confesional expresa aunque formalmente no haya sido desahogada como tal en el expediente que se resuelve, por lo que los alcances jurídicos de su contenido se valoran conforme a los artículos 95, 123 y 199 del Código Federal de Procedimientos Civiles, vinculados a la presunción humana prevista en el artículo 190 fracción II de dicha norma[33].

Con respecto a la documental privada aludida en el punto **II.2.19**., de la presente la misma será valorada conforme a las reglas previstas en los artículos 133, 136, 203, 204 y 205 del Código Federal de Procedimientos Civiles, siendo prueba superviniente aportada por el peticionario el 9 de junio de 2015.

III.3 Acreditación de excepciones y del acto de discriminación.

III.3.1 Respecto a que fue el peticionario quien renunció voluntariamente a su empleo, la empresa particular presunta responsable acreditó la excepción, en tanto que el peticionario y la empresa donde éste se desempeñaba reconocieron mutuamente la suscripción del convenio de terminación de la relación laboral suscrito por ambas partes y ratificado con calidad de cosa juzgada ante la Junta Especial No. 16 de la Local de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal. Al respecto se precisa que no quedó suficientemente probada la situación

[33] Sirva de Criterio Orientador al respecto lo establecido en la tesis de jurisprudencia **III.1o.T. J/46** cuyo rubro es: **"CONFESIÓN CONTENIDA EN DECLARACIÓN RENDIDA ANTE AUTORIDAD DIVERSA A LA DEL TRABAJO. REQUISITO PARA QUE PRODUZCA EFECTOS EN EL JUICIO LABORAL."** Y cuyo texto establece: "Si existe una confesión contenida en una declaración ministerial y ésta pudiera tener relación con un conflicto de trabajo, para que produzca efectos en éste, es indispensable que se ratifique dentro del procedimiento laboral, pues de lo contrario cualquier declaración ante autoridad distinta y en diferente ámbito, pudiera perjudicar al interesado en el conflicto laboral, lo que no es correcto; pues si se trata de darle efecto de confesión a la declaración, no se debe apartar de las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, ya que ésta fija la manera y forma en que debe recibirse la prueba confesional." Registro: 190376, Novena Época, Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito, Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Materia(s): Laboral, Tomo XIII, enero de 2001, Página: 1543.

mencionada por el peticionario en el sentido de que fue víctima de presiones para ser liquidado al momento de suscribir el convenio referido, pues tal situación contradice lo expresamente plasmado y ratificado en el documento suscrito por ambas partes el 5 de agosto de 2015 y ratificado ante la autoridad laboral el 6 de agosto de 2015.

Por lo anterior, como quedo precisado anteriormente, si bien este Consejo está impedido competencialmente por materia para pronunciarse sobre la eficacia o no de las prestaciones derivadas de la presunta vulneración a los derechos laborales de la persona peticionaria, sí puede hacerlo respecto de la responsabilidad en la que la particular moral responsable incurrió con motivo de los actos de discriminación.

III.3.2 Respecto a que el Director de Operaciones de Grupo Impulsa, supervisor y jefe inmediato del peticionario, en su desempeño dentro de "Cafetería La Viga", S.A. de C.V., mencionó y cometió actos de discriminación en contra de personas homosexuales con motivo de su orientación sexual propiciando que estas fueran despedidas de la sucursal o unidad "Portales", la representación legal de la persona moral señalada como responsable negó categóricamente los hechos por lo que la carga de la prueba recayó en el peticionario, no obrando en el expediente elementos de convicción suficientes que demostraran la verdad respecto de que efectivamente existieron tales hechos y que fue el prejuicio respecto de la orientación sexual de las personas aludidas lo que propició su despido por parte del mencionado director, pues incluso no el peticionario no proporcionó nombre de las personas que supuestamente fueron agraviadas por este hecho, con la finalidad de que este Consejo pudiera verificar con ellas el agravio mencionado.

De lo anterior se señalar que la única probanza para acreditar el hecho descrito en el párrafo que antecede, es la declaración que consta en la indagatoria ministerial del presunto responsable mencionada en el punto **II.2.13.3** de la presente resolución, siendo también que el deponente negó los hechos, por lo que no ha lugar a tener por acreditado el acto de discriminación con motivo de la orientación sexual de las personas mencionadas por el peticionario, por no obrar pruebas en el expediente de que efectivamente haya sido un antecedente por el cual este Organismo pudiera considerar que el actuar del aludido agente discriminador[34] haya tenido una manifiesta tendencia a menospreciar o menoscabar los derechos de las personas con motivo de su orientación sexual.

III.3.3 Del escrito de respuesta a la solicitud de informe presentado por la representación legal de la empresa señalada como responsable, se desprende la negación lisa y llana del hecho de que conociera la condición de salud del peticionario y ésta haya sido divulgada, pues en su escrito de respuesta expresamente señaló *"... resulta un desconocimiento total el estado de salud físico y mental del quejoso (sic), y que pronuncia... tuvo conocimiento la empresa y por*

[34] Entendido este como la persona física a quien se le acredita la comisión de un acto, omisión o práctica social discriminatoria conforme al artículo SEGUNDO fracción I de los Lineamientos que regulan la aplicación de las medidas administrativas y de reparación del daño en casos de discriminación, aplicables por este Consejo.

ende y en la lógica de este punto se niega la divulgación y confidencialidad del estado de salud …". Por ello, se precisa que es principio general del derecho que quien afirma está obligado a probar, en ese sentido ante la negación de los hechos la carga de la prueba recayó en el peticionario, constando en el expediente lo que a continuación se analiza.

De las testimoniales ofrecidas por el peticionario, es dable concluir que efectivamente personal de la empresa tuvo conocimiento de su condición de salud, siendo que la razón por la cual se conocía fue debido a las necesidades propias de las relaciones de trabajo, por lo que es de lógica y elemental naturaleza que si una persona ve alterada su capacidad de trabajo por su condición de salud, tenga que comentarlo con personal a su cargo y su superior jerárquico, para tomar las previsiones y ajustes necesarios en el desempeño de sus actividades, tales como asistir a sus citas médicas. En ese sentido, es el derecho de la persona afectada el compartir su condición de salud por éste o cualquier motivo, a quien considere pertinente, sin que exista regla o excepción para que quien conoce tal información la divulgue o la haga del conocimiento de terceras personas, ni mucho menos deben por este motivo, realizar actos tendientes a la segregación o exclusión de la persona afectada en su condición de salud, máxime si el trato ordinario y casual relativo a la relación de trabajo no implica mayor cuidado que el ordinario.

Destacan de las probanzas mencionadas en los puntos **II.2.11.1** y **II.2.11.3** que las personas testigos fueron compañeras de trabajo de las personas aludidas como responsables de difundir la condición de salud del peticionario, es decir conocieron directamente los hechos por su desempeño en la referida sucursal de los "Los Bísquets Obregón", a cargo de la empresa "Cafetería La Viga", S.A. de C.V., siendo que su testimonio fue coincidente en mencionar que al menos tres personas de nombres [redacted] 150 [redacted] 151 [redacted] y [redacted] 152 [redacted] la primera empleada del establecimiento como encargada de asignación de mesas o lo que tradicionalmente se conoce como "Hosttes", la segunda como mesera del lugar, y el tercero como ex compañero del peticionario, hicieron comentarios con motivo de la terminación de la relación laboral del agraviado y la empresa, aludiendo a que la misma fue por la condición de salud de éste, añadiendo que personal que laboraba con el peticionario realizaba calificativos negativos en su agravio, tales como un adjetivo denigrante sobre la condición de salud del peticionario[35] y la calificación de "*el riesgo*" que implicaba la convivencia con él.

De los testimonios mencionados en el punto **II.2.11.2** y **II.2.11.4** citados en la presente se desprende que las personas testigos en su calidad de comensales del establecimiento, efectivamente llegaron a escuchar comentarios por el personal del mismo en el sentido de que las ausencias del peticionario se debían a su condición de salud, es decir, afirmaron que existió una divulgación inmerecida a

[35] El mismo consta en el expediente en la respuesta a la pregunta 23 del testimonio aludido en el punto II.2.11.1 de la presente, pero se reserva su transcripción en la presente a fin de salvaguardar la confidencialidad solicitada por el peticionario.

terceras personas de dicha información por parte del personal de la empresa, ello con el manifiesto ánimo de denostar al agraviado, es decir existió el ánimo de considerar como un aspecto negativo del peticionario su condición de salud.

Adicional a lo anterior, las cuatro personas testigos mencionadas fueron coincidentes en decir que durante un tiempo el agraviado y su jefe inmediato, el Director de Operaciones de Grupo Impulsa, quien era su supervisor, tenían un trato cordial, normal y continuo, siendo que incluso en muchas ocasiones desayunaban juntos en el establecimiento, hecho que en la declaración mencionada en el punto **II.2.13.3** confirma el aludido Director, coincidiendo también el dicho de las cuatro personas testigos en que súbitamente dicha actitud cambió, pues el jefe directo dejó de acudir a tomar el desayuno con el peticionario y su trato hacía él se tornó exigente, distante, ajeno, indiferente o tajante, por usar los calificativos que las propias personas testigos aludieron.

Por lo que respecta, a la testimonial aludida en el punto **II.2.13.1** de la presente, se tienen por reconocidos únicamente el hecho de que el peticionario y su jefe inmediato, el Director de Operaciones, en algún momento, previo a los hechos narrados por los anteriores testigos, convivían ordinariamente y de forma casual en el ámbito de sus relaciones de trabajo.

De todo lo anterior es dable inferir, con base a las máximas de la experiencia[36], que el Director de Operaciones y jefe inmediato del peticionario tuvo un cambio de actitud por alguna razón o hecho en particular, lo que a continuación se dilucida. Adicional a lo que mencionan los testimonios antes analizados, de los indicios aportados por los correos electrónicos mencionados en el punto **II.2.8** inciso c) y los aportados por el propio Director de Operaciones en su declaración señalada en el punto **II.2.13.3** de esta resolución, se constata que el peticionario al menos en un correo electrónico mencionó directamente a su condición de salud, y en las respuestas que el propio director dio, éste se abordó el tema de las afecciones que la condición de salud del peticionario propiciaban, esto comenzando en la última semana de mayo de 2014 y constando claramente en un correo electrónico

[36] Sirva de sustento la tesis de jurisprudencia **I.4o.A. J/72**, cuyo rubro dice: "**PRUEBA INDIRECTA. SU CONCEPTO Y ELEMENTOS QUE LA INTEGRAN".** Cuyo texto establece: "Una prueba es indirecta cuando de la demostración de la existencia de un hecho secundario (hecho probado) sea posible extraer inferencias que fundamenten la hipótesis del hecho principal (hecho por probar o presunto). Así, la prueba indirecta ofrece elementos de confirmación de la hipótesis de existencia de un hecho principal, pero a través de un paso lógico, que parte de un hecho secundario. En ese orden de ideas, el grado de apoyo de la hipótesis a probar dependerá de: a) el nivel de aceptación de la existencia del hecho secundario, es decir, si ésta está suficientemente probada y, b) el grado de aprobación de la inferencia, que se funda en la eficiencia y suficiencia del hecho secundario, cuya existencia ha sido probada, lo que, por lo general, implica acudir a máximas de experiencia solventes y a argumentos basados en la sana crítica. En conclusión, para determinar el grado de aceptación de la inferencia, que parte del hecho secundario o probado hacia el principal o inferido presuntivamente (hecho por probar), es necesario conocer el criterio en el que dicha inferencia se apoya, que comúnmente son enunciados de carácter general que convencen de la pertinencia y suficiencia de los indicios para aseverar la hipótesis o conclusión, también conocidos como máximas de experiencia. Así, mientras más preciso y seguro sea el criterio, mayor será el grado de aceptación de la inferencia". CUARTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA ADMINISTRATIVA DEL PRIMER CIRCUITO. Registro: 168580, Novena Época, Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Materia(s): Común, Tomo XXVIII, Octubre de 2008, Página: 2287.

emitido por el peticionario el 16 de julio de 2014. Es decir, es claro que el agraviado notificó a su jefe de su condición de salud con motivo de sus necesidades de ausencia laboral derivadas de su proceso de recuperación, siendo que su superior jerárquico respondió a dicho correo o dirección electrónica las peticiones del agraviado.

Aunado a lo anterior, con base en los principios de la lógica, se constató que el cambio de trato del Director de Operaciones hacia el peticionario, que los rumores, dichos y divulgación en torno a su condición de salud a los que aludieron los testigos, y que incluso la decisión de cambio de sucursal de éste, así como el descuento de salario injustificado que le hicieron y consta en la probanza señalada en el punto **II.2.14**, inciso d) de la presente, se presentaron cronológicamente después de que el agraviado informó al Director de Operaciones de su condición de salud, tan es así que el personal de la sucursal donde el agraviado se desempeñaba como gerente, comenzó a divulgar dicha información en el mismo lapso de tiempo posterior a que esto ocurrió. Por ello, al concatenarse suficientes indicios, con base en las máximas de la experiencia y de la razón, se tiene por acreditada la presunción relativa a que fue la condición de salud una motivante del cambio de trato en perjuicio y detrimento de los derechos del peticionario.

Asimismo, existió la intención de ya no tener contacto con el agraviado con las claras ausencias del Director Operativo, esto posterior a que conoció su condición de salud, pues cuando éste se encontraba en la sucursal a su cargo, el director ya no concurría, sucediendo al mismo tiempo la divulgación de la condición de salud entre el personal y clientela. Además, de que se presentó la súbita decisión de cambiarlo de sucursal, a pesar de que consta en el expediente el buen desempeño laboral del peticionario como gerente de sucursal, pues se señaló que el Director de Operaciones concurría constantemente a tomar el desayuno en la sucursal donde laboraba el agraviado, cosa que dejó de hacer, como lo refieren los testigos, al tiempo que comenzó la divulgación en torno a su condición de salud, comenzando así el trato lejano y hosco con éste, mismo que también aludieron los testigos, y como consecuencia se decidió cambiarlo de sucursal y posteriormente concluir la relación de trabajo.

Adicional a esto resalta el hecho de que ambas partes reconocieron que existió una convocatoria para reunirse el 6 de agosto de 2014, siendo entonces razonable inferible que el Director de Operaciones fue quien convocó a dicha reunión y solicitó la presencia de los abogados de la empresa, para facilitar la comparecencia de éstos y del peticionario a fin de firmar el convenio de terminación de la relación laboral y su ratificación ante la autoridad laboral competente, hecho que así ocurrió. Por ello, se desprende que la citada reunión no era de trabajo, sino que su finalidad fue propiciar la conclusión de la relación laboral con el agraviado.

De lo anterior es concluye que ante la manifiesta animadversión de su superior jerárquico hacia la convivencia con el peticionario, una vez conocida su condición de salud, fue ésta la razón que motivó la determinación de sugerirle su retiro de la empresa y de ordenar su cambio de sucursal. Asimismo, se acreditó que el

personal de la sucursal en los periodos de ausencia del peticionario y una vez concluida la relación laboral, difundieron a terceras personas que el motivo de la misma fue la condición de salud de éste, manifestando tal información con adjetivos peyorativos a su persona, con lo cual se demuestra el menosprecio manifiesto al agraviado dentro de la empresa. Por ello, contrario a lo que sostuvo la representación legal de la empresa en su escrito de respuesta a la solicitud de informe, sí se acreditó que en el marco de la relación laboral entre el peticionario y su superior jerárquico, así como con el personal de esa empresa, se vulneró el derecho al trabajo, entendido en sentido amplio, lo cual incluye un ambiente laboral libre de discriminación, y a la protección de datos personales vinculados con la confidencialidad de la condición de salud del agraviado, con lo cual dio como resultado una afectación a su dignidad al calificar tal circunstancia como algo negativo ante terceras personas.

III.3.4 De la solicitud de pretensiones del agraviado se dilucida que como hecho posterior a los anteriormente acreditados, se duele de que con motivo de la terminación de la relación laboral era compromiso legal de la empresa conforme al artículo 132, fracción VIII de la Ley Federal del Trabajo, la expedición de una constancia laboral por sus funciones y trabajo desempeñado, siendo que alude haberla requerido para presentar postulación respecto de otras vacantes y el no contar con ella le privó de oportunidades de empleo generándole la pérdida de ingresos por lucro cesante.

De lo anterior, el peticionario presentó como pruebas el correo electrónico mencionado en el **II.2.14.,** inciso j) y la documental mencionada en el punto **II.2.19.** de la presente, destaca que efectivamente fue hasta el 23 de marzo de 2015 que la empresa señalada como responsable por conducto de quien era jefe inmediato del peticionario, el Director de Operaciones, emitió la constancia laboral solicitada por el peticionario aparentemente desde el 3 de septiembre de 2014; sin embargo, no existen elementos de convicción suficientes en el expediente aquí resuelto que haga constatar a este Consejo, ni siquiera de los correos electrónicos señalados en el punto **II.2.14.,** incisos g), h) e i), que se presente relación directa entre la carencia de esta constancia y la imposibilidad de obtener un empleo por parte del peticionario, por ende no resulta posible determinar que por tal hecho existió alguna afectación económica en agravio su agravio, en razón a que no se puede inferir que efectivamente este acto le haya generado alguna afectación de ese tipo, pues el tener o no la carta de recomendación no garantizaba al agraviado conseguir un empleo.

Por lo anterior y en consonancia con lo expresado en el punto **III.1** de la presente, este Consejo se considera que no le surte la competencia material para determinar sobre las responsabilidades en que la empresa presuntamente responsable haya incurrido por la omisión de lo previsto en el aludido artículo 132, fracción VIII de la Ley Federal del Trabajo, por no comprobarse relación directa entre este hecho y el acto de discriminación acreditado en contra del peticionario, por lo que se dejan a salvo los derechos de éste para efectos de hacerlos valer ante la instancia legal que considere pertinente.

III. 4 Acreditación del daño.

III.4.1 En los hechos expuestos por el peticionario quedó acreditada la relación entre los actos de discriminación y el agravio cometido en contra de su dignidad y el daño psicológico acreditado en la pericial señalada en el punto **II.2.13.2** de la presente, ello por las razones expuestas en el punto **III.3.3** del anterior apartado, existiendo claramente una vulneración a su esfera personal y social en menoscabo de su derecho a la protección de datos personales, particularmente el de confidencialidad respecto de su condición de salud.

En el presente caso, el daño principal cometido en contra del peticionario reúne las características de afectación extrapatrimonial en su vertiente de vulneración a la dignidad y trato igualitario con motivo de su condición de salud.

Si bien la parte relativa a sus pretensiones con respecto a sus derechos laborales quedó solventada por el convenio que el propio peticionario suscribió con la empresa responsable, se constata que previo a la suscripción de dicho convenio, fue sujeto de una afectación a su esfera emocional producto del hostigamiento, desvalorización personal, rumores por parte de su superior jerárquico y otros personas empleadas de la empresa "Cafetería La Viga", S.A. de C.V., con motivo de su condición de salud información que se divulgó en el marco de las relaciones laborales entabladas en dicha empresa bajo un esquema que no procuró ni garantizó la protección de sus datos personales vinculados con la confidencialidad de su condición de salud, pues se divulgó tal información sin el consentimiento del agraviado, lo cual generó denuesto a su persona.

Las acciones del referido Director de Operaciones y superior jerárquico del peticionario, se tienen cometidas por éste en representación de la persona moral para la que labora, pues por tratarse de una relación laboral jerárquica entre el peticionario y la persona tenida como agente discriminador, se entiende que éste actuaba en representación de la empresa para todos los efectos que la relación de trabajo generaba entre la misma y el agraviado. De igual manera, la ausencia de debido resguardo de la información referente a la condición de salud del peticionario propició que más personal de dicha empresa conociera y divulgara la condición de salud de éste a terceras personas, incluyendo clientes del establecimiento, tal como se acreditó en el expediente.

Tales actos implicaron un menoscabo a la esfera emocional y personal del peticionario en tanto que fue víctima de un trato contrario a su dignidad, pues de los hechos corroborados en el punto **III.3.3** se desprende que la divulgación de su condición de salud iba aparejada a la consumación de actos discriminatorios, pues el personal de la empresa indicó que la misma era un riego y acompañó su difusión con palabra de denuesto, además de la consumación de actos de hostigamiento, tales como el cambio de sucursal y el descuento injustificado a su salario.
Adicionalmente se constató en las comunicaciones aportadas por las partes, que el peticionario fue diligente en cuanto a informar de los motivos de sus ausencias laborales vinculadas con su condición de salud, en aras de poder continuar con su

desempeño profesional, siendo la manifiesta actitud de molestia de su superior jerárquico la que implicó actos tendientes a desvalorar su capacidad profesional a pesar de los esfuerzos razonables de éste por cumplir con sus funciones asignadas. En ese sentido, su condición fue usada como mecanismo de denuesto por parte del personal de dicha empresa, por lo que tales actitudes hacen presumir a este Consejo que las acciones del superior jerárquico y las y los compañeras de trabajo del peticionario implicaron una afectación profunda a su dignidad, pues el demerito y constante intromisión en su esfera privada conllevaron a que éste finalmente renunciara a su fuente de empleo, lo cual se maximizo al divulgarlo con la clientela, lo cual generó un estigma en su contra, por lo que es de lógica elemental que esto acabó mermando su percepción personal, tal como consta en la prueba pericial mencionada en el punto **II.2.13.2** de la presente.

III.4.2 De igual manera consta en el expediente una afectación a la salud en la esfera psico-emocional del peticionario tal como se acredita con la pericial señalada en el punto **II.2.13.2** de esta resolución, pues el perito concluyó *"Si presenta afectación psico-emocional en las áreas y esferas que integran su estructura psíquica, derivada de los hechos denunciado de Discriminación con fecha 06 de agosto de 2014, estas con alteraciones que perturban su estado emocional al afectarse sus sentimientos y emociones así como también por el uso de medios psico-emocionales por parte de su exjefe… a quien identifica como generador de la misma".*

De lo anterior el perito recomendó un tratamiento psicoterapéutico especializado, a fin de disminuir las alteraciones psico-emocionales del peticionario, haciendo una valoración respecto de la temporalidad y promedio estimado de terapia requerida por el agraviado, es decir se acreditó la necesidad de una medida de rehabilitación por el daño sufrido.

III.4.3 Por otro lado, consta en el expediente la expresión de que dentro de los actos de hostigamiento de los que fue víctima el peticionario, fue sujeto de un descuento a su salario sin motivo justificado y que acreditó con la probanza indicial mencionada en el punto **II.2.14.,** inciso d) de la presente, misma probanza que no fue objetada por la contraparte, ni obraron elementos de convicción que desvirtuaran el dicho del agraviado. Por ello, se tiene por cierto que el descuento fue inmerecido y suscitado como parte de la cadena de actos discriminatorios que se presentaron en su contra a raíz del conocimiento y divulgación indebida de su condición de salud, con lo cual se acreditó el daño patrimonial en los términos y cantidad aludida en la mencionada probanza.

III.5 Nexo Causal.

En el presente caso el daño experimentado por el peticionario reúne las características de un daño inmaterial[37] y un daño material causado por el agente

[37] Definido como el menoscabo sufrido en los bienes no materiales de la víctima, esto relacionado con la afectación a la psique y dignidad de la persona derivada de la violación al derecho a la no discriminación de la que fue víctima, así como las alteraciones de carácter no pecuniario en las condiciones de existencia de la

discriminador en su carácter de Director de Operaciones encargado de supervisar la operación de la sucursal donde éste laboraba, perteneciente a la empresa "Cafetería La Viga", S.A. de C.V., así como por personal también de la mencionada empresa, deviniendo en consecuencias dañosas emocionales, y sociales vinculadas con la dignidad del agraviado, quien fue sujeto de una valoración psicológica especializada, como consta en la prueba mencionada en el apartado **II.2.13.2** de la presente, que concluyó *"...Lo anterior, tiene consecuencias negativas en la calidad de vida de la persona, que es expuesta a ello, pues en la medida que sus derechos se violentan, se limita sus aspiraciones y se restringe su desarrollo social y psicológico... presentando un detrimento en la satisfacción personal, así como en la valoración y percepción de sí mismo... se identifica que el evaluado... presenta enojo, coraje sentimientos de que es vulnerado por su situación de salud, dificultades para recuperar la calidad de vida hasta antes de los hechos, puesto que no ha podido restablecer nuevamente su vida laboral..."*

Con lo anterior, es manifiesto y claro que la persona agraviada sufrió un detrimento en su dignidad, calidad de vida, salud emocional y economía con motivo de los actos de discriminación de los que fue víctima constantemente por su jefe y compañeros en el ejercicio de sus relaciones laborales dentro de la empresa señalada como responsable.

III.6 Alcances de la Reparación del Daño.

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 jurídico[38]. A pesar de tratarse de hechos acontecidos en el marco del ejercicio de una relación laboral y derecho del trabajo, la reparación al daño inmaterial y material sufrido por la persona agraviada se analiza desde el derecho a la justa compensación con motivo de la acreditación de la violación al derecho humano a la igualdad y no discriminación, el cual se encuentra consagrado en los artículos 1º Constitucional y 63 numeral 1 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos[39], pues toda violación de una obligación jurídica que haya producido un daño comporta el deber de repararlo adecuadamente[40].

---

víctima., esto conforme al Artículo SEGUNDO fracción IV de los Lineamientos que regulan la aplicación de las medidas administrativas y de reparación del daño en casos de discriminación, aplicables por este Consejo.

[38] 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 Rebolledo (ponente), José Ramón Cossío Díaz, Guillermo I. Ortiz Mayagoitia, Olga Sánchez Cordero de García Villegas y Presidente Arturo Zaldívar Lelo de Larrea.

[39] Que a la letra dicen:

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.

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**

Para tales efectos este Consejo considera tazar el monto compensatorio y la reparación del daño, en un máximo de razonabilidad y proporcionalidad, a partir de los siguienes elementos de convicción y tazado:

a) De los hechos imputados a la particular responsable y analizados en el punto **III.3.3** de la presente, se desprende que el peticionario fue sujeto de trato diferenciado, presión, hostigamiento y menosprecio social por parte del Director de Operaciones de la empresa "Cafetería La Viga", S.A. de C.V., así como por personal de dicha empresa, al menos desde la última semana de mayo de 2014 hasta el 6 de agosto de la misma anulaidad, fecha en la que concluyó su relación laboral con la referida negociación. Situación que se agravó particularmente en julio de 2014, cuando el peticionario se ausentó de sus laborales con motivo de su condición de salud, momento en el cual comenzó manifiestamente la divulgación de ésta por parte de personas empleadas de la empresa, quienes hacían alusión a que ésta era la razón de la ausencia del peticionario, por lo que partir de esa fecha fue víctima de actos de hostigamiento tales como trato tajante y diferenciado, el cambio de sucursal y el descuento inmerecido a su salario, así como la citación a reuniones con fines no claros, tendientes a presionarle, a efecto de aceptar la conclusión de su relación laboral.

De la prueba indicial aportada por el peticionario se desprende que su último pago, correspondiente a su recibo de nómina de 16 de julio de 2014, (prueba mencionada en el inciso d), del punto **II.2.14.** de la presente), percibia un ingreso quincenal de [redacted] pesos 30/100 M.N.)

Por otra parte se destaca que la capacidad económica de la empresa donde la persona agraviada fue discriminada con motivo de su condición de salud es estable, de mediano poder adquisitivo y con permanencia notable en el mercado restaurantero de la zona metropolitana del Valle de México, aunado al hecho de que el peticionario manifestó serias repercusiones económicas por la terminación de su relación contractual con la empresa responsable.

b) Por lo anterior, resulta razonable y proporcional al daño ocasionado a la dignidad del peticionario que el agraviado sea compensado por una cantidad equivalente al salario quincenal que recibía en la empresa conforme a su último pago, multiplicado por el tiempo durante el cual fue víctima directa de un trato diferenciado, menosprecio, hostigamiento y divulgación de su condición de salud, lo que trajo la materialización de actos contrario a su dignidad por parte de su superior jerárquico y demás personal en el ejercicio de sus funciones dentro de la empresa "Cafetería La Viga", S.A. de C.V. Por ello, este Consejo determina que, la indeminización correspondiente sea en razón de [redacted] pesos 30/100 M.N) multiplicados por un total de 4.5 (cuatro punto cinco) quincenas

---

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]

[40] Consúltese al respecto: AMPARO DIRECTO 31/2013 PÁG. 94 A 96, PRIMERA SALA DE LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN.

efectivas a las comprendidas entre la última semana de mayo de 2014 y el 6 de agosto de 2014, fechas en que acontecieron los actos de discriminación.

c) De igual manera la reparación al daño en la salud psicoafectiva por concepto de rehabilitación del agraviado deberá ir en proporción al tazado dentro de la pericial señalada en el punto **II.2.13.2** de la presente resolución por disposición, esto a razón de [redacted] 155 pesos 00/100 M.N.) por concepto de las terapias que el perito reconoció como necesarias para el restablecimiento de la salud emocional del peticionario consistentes en una sesión semanal por al menos tres meses.

d) Respecto a la reparacion del daño material por el acto de hostigamiento consistente en un descuento al salario del peticionario, sí ha lugar a la misma por concepto del descuento injustificado a su salario del que fue sujeto el peticionario dentro de la serie de actos de hostigamiento cometidos en su contra con motivo de su condición de salud, el cual fue equivalente a [redacted] 156 [redacted] M.N.) tal como consta en la probanza aludida en el inciso d) del punto **II.2.14**. de la presente resolución por disposición.

III.7 Consideraciones de Derecho.

El trabajo entendido como un derecho fundamental reconocido en nuestra propia Constitución encuentra fundamento y manifiesta importancia en el presente caso en los principios de dignidad, autonomía personal, confidencialidad e igualdad de la persona.

Siendo el trabajo el medio a través del cual las personas acceden por medio de un ingreso económico a cierto nivel de bienestar, éste se configura como el gran ordenador de la vida social, comunitaria y familiar; por tanto, el trabajo es un derecho en sí mismo, pero a su vez es un canal y prerrequisito de otros derechos que se efectivizan a través de las relaciones laborales, por lo que constituye una parte inseparable e inherente de la dignidad humana.

Bajo esta perspectiva, la discriminación dentro del ámbito de las relaciones laborales implica una limitación a la libertad de las personas para desarrollar sus capacidades y aspiraciones profesionales desestimando sus aptitudes, idoneidad objetiva y posibilidad real para desempeñar un empleo, menoscabando en este caso de manera directa aún más la dignidad de por sí ya afectada por la divulgación de la condición de salud del agraviado, impactando directamente en su ámbito afectivo y social.

La salud como estado de bienestar psicofísico permite a la persona disfrutar plenamente de sus potencialidades; si bien en el presente caso la condición de salud de la persona agraviada no era del todo plena, lo cierto es que su atención es materia de protección de la seguridad social y los derechos de salud pública asociados al trabajo, de lo cual resulta atendible conforme a los cuidados y tratamiento terapéuticos específicos a su condición, mismos que el peticionario

siguió y cuya necesidad derivaron en el hecho de que éste se viera en la circunstancia de tener que notificar a su empleador de su condición de salud.

Excluir del derecho a su trabajo a una persona que cuenta con una condición de salud que requiere atención, así como haberle tratado diferenciadamente, hostigado y menospreciado en el desempeño de sus labores a pesar de los esfuerzos de ésta por sacar avante sus responsabilidades, aunado a que socialmente se divulgó a terceras personas su condición de salud, implicó desconocer la dignidad esencial de alguien respecto su calidad como ser humano, pues negó la certeza de que toda persona es susceptible de ver mermada su salud y no por ello se le debe privar de la posibilidad de contar con un empleo, su sustento y un trato respetuoso a su dignidad.

Al divulgarse el estado de salud del peticionario, cuya confidencialidad es un derecho humano esencial, se le privó de un trato digno, al tiempo que se le presionó para abandonar su fuente de empleo, sin tomar en cuenta su capacidad para el desempeño de las actividades que realizaba, lo que implica un trato discriminatorio que conllevo la exclusión del mercado laboral de éste sin más evidencia que el desagrado a convivir con él por parte de su superior jerárquico por su condición de salud y que devino en la terminación pactada de la relación de trabajo, además de que se vulneró la confidencialidad de su estado de salud con personas ajenas al conocimiento de esta situación.

Es preciso mencionar que, en el presente caso, el tratamiento adecuado implica una mejora en la calidad de vida de la persona afectada, lo que le permitiría seguir activa y con la capacidad necesaria de permanecer inserta en el campo laboral bajo un adecuado seguimiento médico, prestación que al privársele del empleo vio demeritada por su falta de acceso a la seguridad social. El despido de una persona sin mayor justificación que su condición de salud implica un estigma que deja de lado las aportaciones que son capaces de abonar al mercado laboral.

En todos los medios de prueba aportados por las partes en el presente caso, se reconoció la capacidad para el desempeño de sus funciones por parte del agraviado, pues ambas reconocieron que, con motivo de su eficiencia, previo al conocimiento y divulgación de su condición de salud, éste fue sujeto de ascensos y reconocimientos a su mérito y de un trato de aprecio por quien fuere su superior jerárquico. Lo anterior conlleva una implicación social relevante para este Consejo respecto a cómo es que los prejuicios, temores infundados y estigmas asociados a la condición de salud motivan tratos discriminatorios en agravio de las personas, lo cual puede mermar su calidad de vida.

Al respecto la propia Secretaría del Trabajo y Previsión Social ha señalado que la discriminación asociada a la condición de salud puede conllevar para las propias empresas *"perder personal calificado con toda su experiencia y competencias adquiridas, incrementando los costos de producción por tiempos perdidos de trabajo, rotación y calificación de nuevo personal que sustituya al perdido o despedido, así como la merma de las relaciones de trabajo pues se orilla que los*

trabajadores no pueden hablar abiertamente con sus compañeros de su enfermedad por el miedo a ser discriminados, aislados o despedidos"[41].

Expandir la tolerancia para la protección de los derechos humanos de los trabajadores afectados en su salud, mediante el reconocimiento de la no discriminación como un componente importante de los esfuerzos comunes contra la segregación laboral y el respeto de la dignidad de la persona, garantiza los derechos no sólo de la persona agraviada en este caso, sino de todos quienes en algún momento de vida se encuentren en una situación similar en torno a su salud.

Por todo lo expuesto, se puede afirmar que el mercado laboral constituye un ámbito que no se encuentra exento de discriminación, tratándose de una actividad humana estructurada en torno a reglas y trato entre personas que pueden implicar pautas o acciones desiguales, segregativas y excluyentes de quienes interactúen en las relaciones ahí construidas.

Toda persona (moral o física) establecida legalmente para su operación empresarial, tiene como obligación cumplir con el marco legal constitucional[42] y, por tanto, respetar y proteger los derechos de quien sea contratada por ésta, ello implica que aún quienes detenten cargos de jerarquía estructural dentro del desempeño en las relaciones de trabajo en una negociación deben conducirse siempre en un estricto apego a una cultura de igualdad y no discriminación con sus subalternos.

Las acciones cometidas en contra de la persona agraviada atentan contra un importante conjunto de derechos humanos que son protegidos por el sistema jurídico nacional y en los tratados internacionales, mismos que se señalan a continuación:

---

[41] Secretaría del Trabajo y Previsión Social, "Manual para las empresas, ***** y el mundo del trabajo. "Todos unidos contra *****" México, 2005; páginas 8 y 9.

[42] Al respecto, se cita el siguiente criterio que emitió nuestro Máximo Tribunal, con e rubro: Época: Décima Época; Registro: 2002504; Instancia: Primera Sala; Tipo de Tesis: Aislada; Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta; Libro XVI, enero de 2013, Tomo 1; Materia(s): Constitucional; Tesis: 1a. XX/2013 (10a.); Página: 627; **DERECHOS FUNDAMENTALES DE IGUALDAD Y DE NO DISCRIMINACIÓN. GOZAN DE EFICACIA EN LAS RELACIONES ENTRE PARTICULARES**. Esta Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha reconocido que los derechos fundamentales gozan de plena eficacia, incluso en las relaciones jurídico-privadas. Asimismo, ha determinado que esta vigencia no puede sostenerse de forma hegemónica y totalizadora en todas las relaciones que se suceden de conformidad con el derecho privado, ante lo cual, el intérprete de la norma debe analizar las relaciones jurídicas en las que los derechos fundamentales se ven confrontados con otros bienes o derechos constitucionalmente protegidos, a efecto de determinar cuáles derechos son sólo oponibles frente al Estado y cuáles otros gozan de la referida multidireccionalidad. En consecuencia, del análisis del contenido y estructura de los derechos fundamentales de igualdad y de no discriminación, se desprende que los mismos son vinculantes no sólo frente a los órganos del Estado, sino que adicionalmente, poseen eficacia jurídica en ciertas relaciones entre particulares. Tal situación no sólo reafirma la naturaleza normativa de la Constitución, sino que también justifica la introducción de tales derechos fundamentales en ámbitos de relaciones privadas. Por ello, en los asuntos de su conocimiento, los tribunales deben atender a la influencia de los valores que subyacen en los principios de igualdad y de no discriminación, fungiendo como un vínculo entre la Constitución y los particulares al momento en que resuelven un caso concreto. Amparo en revisión 410/2012. Seguros Inbursa, S.A., Grupo Financiero Inbursa. 21 de noviembre de 2012. Cinco votos. Ponente: Arturo Zaldívar Lelo de Larrea. Secretario: Javier Mijangos y González.

— **El derecho a la igualdad y no discriminación** teniendo como consecuencia inmediata la prohibición de toda conducta discriminatoria que tenga por objeto o resultado la afectación o menoscabo de un derecho humano o libertad de las personas, como lo establece el párrafo quinto del artículo 1º de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en concordancia con tratados internacionales ratificados por México, como lo son los artículos 1, 2 y 7 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, 2º, 3 y 26 del Pacto Internacional de los Derechos Civiles y Políticos; 2º del Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales; 1º y 24 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos; 3º del Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales y II de la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre.

Igualmente se retoma esa prohibición en el artículo 4 de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación; cuyo artículo 1°, párrafo segundo, fracción III de la citada Ley Federal define la discriminación en los términos siguientes:

> [...] se entenderá por discriminación toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que, por acción u omisión, con intención o sin ella, no sea objetiva, racional ni proporcional y tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades, cuando se base en uno o más de los siguientes motivos: el origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, **la condición** social, económica, **de salud** o jurídica, la religión, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, el embarazo, la lengua, las opiniones, las preferencias sexuales, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma, los antecedentes penales o cualquier otro motivo [El resaltado es nuestro].

Además, de que el artículo 9, fracciones III, XXVIII, XXXI y XXXII de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación vigente señalan como discriminación:

> ...
> III. Prohibir la libre elección de empleo, o restringir las oportunidades de acceso, permanencia y ascenso en el mismo;
> ...
> XXVIII. Realizar o promover violencia física, sexual, o psicológica, patrimonial o económica por la edad, género, discapacidad, apariencia física, forma de vestir, hablar, gesticular o por asumir públicamente su preferencia sexual, o por cualquier otro motivo de discriminación;
> ...
> XXXI. Difundir sin consentimiento de la persona agraviada información sobre su condición de salud;
> ...

XXXII. Estigmatizar y negar derechos a persona con la condición *de salud del peticionario*[43],

...

Asimismo, se violentó en el presente caso los derechos establecidos en los artículos 2º[44] y 3º de la Ley Federal del Trabajo, que prohíbe el establecimiento de condiciones de trabajo que impliquen discriminación, y el artículo 133, fracción VII, de la misma normatividad que indica que los patrones o sus representantes tienen prohibido ejecutar cualquier acto que restrinja a los trabajadores los derechos que les otorgan las leyes.

— **Se vulneró el derecho de la persona agraviada al trato digno y respetuoso dentro de las relaciones de trabajo;** previsto en los artículos 123 y 5º constitucional; 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.

Estableciendo que toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil, a condiciones equitativas y satisfactorias en el mismo y a la protección contra el desempleo; además de reconocer el derecho de toda persona a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo donde se garantice la dignidad y que le aseguren en especial una remuneración que proporcione como mínimo un salario equitativo e igual por trabajo de igual valor.

Toda persona tiene derecho al respeto de su honra y al reconocimiento de su dignidad y por ende todas las personas son iguales ante la ley; en consecuencia, tienen derecho sin discriminación a igual protección de la ley frente a las violaciones a sus derechos laborales, como lo es desempeñarlo en un ambiente libre de violencia y en condiciones dignas, lo cual implica la estabilidad de los trabajadores contratados en sus empleos, de acuerdo con las características de las industrias y profesiones y sin separación del empleo de forma justificada.

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, reconocido actualmente en los artículos 1o., último párrafo; 2o., apartado A,

---

[43] Lo señalado en cursivas es nuestro a fin de salvaguardar el derecho de confidencialidad expresamente solicitado por el peticionario.

[44] Señala de manera expresa que el trabajo digno requiere que no exista una discriminación por origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, **condiciones de salud**, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales o estado civil.

fracción II; 3o., fracción II, inciso c); y 25 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos[45].

— **Se vulneró el derecho de la persona agraviada a la protección de sus datos personales vinculados con la confidencialidad de su condición de salud**, derecho humano derivado del principio de respeto a la vida privada y establecido en los artículos 16 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 12 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos; 17 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos; 11 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos; 3, fracción VI, y 21 de la Ley Federal de Protección de Datos Personales en Posesión de Particulares, y 1, 5.4 y 5.5 de la Norma Oficial Mexicana del Expediente Clínico NOM-004-SSA3-2012.

Lo anterior implica que nadie será objeto de injerencias arbitrarias en su vida privada, ni de ataques a su honra o a su reputación. Toda persona tiene derecho a la protección de la Ley contra tales injerencias o ataques, teniendo en todo momento la persona el derecho al respeto de su vida privada, a la protección de sus datos personales y al reconocimiento de su dignidad con independencia de su condición de salud, estando ésta en la esfera de su disposición personalísima y titularidad por lo que ningún tercero, aún con conocimiento de datos personales sensibles, como lo es la condición de salud, puede divulgarla sin su consentimiento, obligación que subsistirá aun después de finalizar sus relaciones con el titular de dicha información, por lo que su difusión sin su expreso consentimiento conlleva una clara vulneración a este derecho fundamental.
Como **conclusiones**, cabe destacar las siguientes:

1. En el presente caso se manifestó la discriminación como un elemento que propició la limitación del agraviado en el derecho de trato digno y respetuoso en el marco de sus relaciones laborales, así como la exclusión de la relación laboral de parte de su superior jerárquico con la concerniente vulneración también de su calidad de vida y estabilidad emocional.

---

[45] Consúltese la tesis aislada **1a. CCCLIV/2014 (10a.)** cuyo rubro dice: **DIGNIDAD HUMANA. CONSTITUYE UNA NORMA JURÍDICA QUE CONSAGRA UN DERECHO FUNDAMENTAL A FAVOR DE LAS PERSONAS Y NO UNA SIMPLE DECLARACIÓN ÉTICA**. y cuyo texto establece: "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." Registro: 2007731, Décima Época, Primera Sala, Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Materia(s): Constitucional, Libro 11, Octubre de 2014, Tomo I, Página: 602.

2. Si bien las relaciones de trabajo donde devino el trato discriminatorio aquí analizado tuvieron su origen en un contrato de naturaleza laboral, el cual en lo que atañe a dichos derechos fue concluido mediante un convenio firmado ante la autoridad laboral competente, estamos también frente a la actualización de una responsabilidad de índole extracontractual en tanto que se funda en elementos de carácter emocional y psicológico que devinieron en la afectación del aprecio personal de la persona agraviada y en un daño inmaterial a su dignidad y su salud psico-afectiva.

3. Los actos de discriminación cometidos contra el agraviado derivados del trato dado por el superior jerárquico de la empresa "Cafetería La Viga", S.A. de C.V., franquiciataria de la sucursal "La Viga" del establecimiento "Los Bísquets Obregón", vulneraron directamente el principio de igualdad, entendido éste como el derecho a que las personas cuenten con la posibilidad de acreditar sus capacidades y méritos para la potencial permanencia en su empleo; sin que resultara razonable[46] el que se le haya excluido y menospreciado por su condición

[46] Cabe mencionar el siguiente criterio de jurisprudencia para robustecer lo anterior emitido por nuestro Máximo Tribual, con el siguiente rubro: Época: Décima Época; Registro: 2012715; Instancia: Primera Sala; Tipo de Tesis: Jurisprudencia; Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación; Libro 35, octubre de 2016, Tomo I; Materia(s): Constitucional; Tesis: 1a./J. 49/2016 (10a.); Página: 370; **IGUALDAD JURÍDICA. INTERPRETACIÓN DEL ARTÍCULO 24 DE LA CONVENCIÓN AMERICANA SOBRE DERECHOS HUMANOS.** El precepto referido establece: "Todas las personas son iguales ante la ley. En consecuencia, tienen derecho, sin discriminación, a igual protección de la ley." Ahora bien, la Corte Interamericana de Derechos Humanos ha interpretado en diversos instrumentos dicha disposición -Opinión Consultiva OC-4/84 del 19 de enero de 1984. Serie A, No. 4; Caso Yatama vs. Nicaragua. Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 23 de junio de 2005. Serie C, No. 127; Caso Castañeda Gutman vs. México. Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 6 de agosto de 2008. Serie C, No. 184; Caso Perozo y otros vs. Venezuela. Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 28 de enero de 2009. Serie C, No. 195- y, al respecto, ha sostenido que la noción de igualdad deriva directamente de la unidad de naturaleza del género humano y es inseparable de la dignidad esencial de la persona; sin embargo, no todo tratamiento jurídico diferente es discriminatorio, porque no toda distinción de trato puede considerarse, por sí misma, ofensiva de la dignidad humana. Por tanto, **sólo es discriminatoria una distinción cuando "carece de una justificación objetiva y razonable".** Ahora bien, las distinciones constituyen diferencias compatibles con dicha Convención por ser razonables, proporcionales y objetivas, mientras que **las discriminaciones constituyen diferencias arbitrarias que redundan en detrimento de los derechos humanos**. En ese tenor, la prohibición de discriminación contenida en el artículo 1o., numeral 1, de la Convención en comento, respecto de los derechos contenidos en ésta, se extiende al derecho interno de los Estados parte, de manera que éstos tienen la obligación de no introducir o eliminar de su ordenamiento jurídico regulaciones discriminatorias, combatir las prácticas de este carácter y establecer normas y otras medidas que reconozcan y aseguren la efectiva igualdad ante la ley de todas las personas. Amparo directo en revisión 48/2013. Juan Manuel Hernaiz Vigil. 20 de febrero de 2013. Cinco votos de los Ministros Arturo Zaldívar Lelo de Larrea, José Ramón Cossío Díaz, Alfredo Gutiérrez Ortiz Mena, Olga Sánchez Cordero de García Villegas y Jorge Mario Pardo Rebolledo. Ponente: Jorge Mario Pardo Rebolledo. Secretaria: Rosa María Rojas Vértiz Contreras. Amparo directo en revisión 1464/2013. Blanca Esthela Díaz Martínez. 13 de noviembre de 2013. Cinco votos de los Ministros Arturo Zaldívar Lelo de Larrea, José Ramón Cossío Díaz, Alfredo Gutiérrez Ortiz Mena, Olga Sánchez Cordero de García Villegas y Jorge Mario Pardo Rebolledo. Ponente: Alfredo Gutiérrez Ortiz Mena. Secretario: Miguel Antonio Núñez Valadez. Amparo directo en revisión 4662/2014. Eduardo Abraham Ordóñez y otras. 20 de mayo de 2015. Cinco votos de los Ministros Arturo Zaldívar Lelo de Larrea, José Ramón Cossío Díaz, Jorge Mario Pardo Rebolledo, Olga Sánchez Cordero de García Villegas y Alfredo Gutiérrez Ortiz Mena. Ponente: José Ramón Cossío Díaz. Secretaria: Mireya Meléndez Almaraz. Amparo en revisión 795/2014. María del Refugio Rueda Mijares. 27 de mayo de 2015. Unanimidad de cuatro votos de los Ministros Arturo Zaldívar Lelo de Larrea, José Ramón Cossío Díaz, Jorge Mario Pardo Rebolledo y Alfredo Gutiérrez Ortiz Mena. Ausente: Olga Sánchez Cordero de García Villegas. Ponente: Jorge Mario Pardo Rebolledo. Secretaria: Rosa María Rojas Vértiz Contreras. Amparo en revisión 367/2015. Luis Adrián Rafael Padilla Winston. 8 de julio de 2015. Cinco votos de los Ministros Arturo

de salud, máxime la persona afectada era consistente en informar responsablemente a su superior jerárquico sobre sus ausencias vinculadas con la atención médica en cumplimiento de sus responsabilidades laborales.

4. La divulgación de la condición de salud del peticionario fue acompañada con calificativos denostativos y apreciaciones denigrantes, lo cual le lo cual sin duda alguna conllevó el demérito a la dignidad personal y psico-afectiva del agraviado.

5. Por todo lo señalado y de conformidad con las atribuciones de este Consejo, se acredita la discriminación cometida por la particular responsable "Cafetería La Viga", S.A. de C.V., señalada en la presente resolución, en agravio de la persona peticionaria y agraviada en el expediente analizado, por lo que además de las medidas administrativas y de reparación que se imponen por este Consejo en la presente, de conformidad con el artículo 45 y 83 Ter de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, se dará vista de la presente resolución por disposición a las autoridades que a continuación se detallan, para que en el ámbito de sus competencias tomen las medidas conducentes al respecto de la presente resolución por disposición:

Dese 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 atribuciones todas las acciones tendientes, a efecto de que en el ámbito de su respectiva competencia y atribuciones legales, de resultar procedente verifique e implemente las medidas a que haya a lugar, según corresponda, a la citada empresa de conformidad a los hechos motivo de queja y se garantice la no repetición de conductas que violentan derechos humanos, entre ellos, a la no discriminación, como se suscitó en el caso expuesto, así como garantizar la no vulneración por discriminación de los derechos aquí plasmados en el caso particular resuelto.

Dese vista dese vista de la presente resolución por disposición al Instituto Nacional de Transparencia, Acceso a la Información y Protección de Datos Personales, toda vez que de los hechos narrados por el peticionario, se dilucida que datos de carácter personal relativos a su condición de salud que estaban bajo conocimiento de personal de la empresa señalada como responsable, fueron divulgados sin su consentimiento vulnerando su derecho de protección de datos personales; por lo que de conformidad con los artículos 38 y 39 fracción I, de la Ley Federal de Protección de Datos Personales en Posesión de los Particulares, se solicita que a través de dicha instancia se realicen las gestiones necesarias para que se investigue si las acciones cometidas por la particular responsable de

---

Zaldívar Lelo de Larrea, José Ramón Cossío Díaz, quien formuló voto concurrente, Jorge Mario Pardo Rebolledo, quien formuló voto concurrente, Olga Sánchez Cordero de García Villegas y Alfredo Gutiérrez Ortiz Mena. Ponente: Alfredo Gutiérrez Ortiz Mena. Secretaria: Cecilia Armengol Alonso. Tesis de jurisprudencia 49/2016 (10a.). Aprobada por la Primera Sala de este Alto Tribunal, en sesión de fecha veintiuno de septiembre de dos mil dieciséis. Esta tesis se publicó el viernes 7 de octubre de 2016 a las 10:17 horas en el Semanario Judicial de la Federación y, por ende, se considera de aplicación obligatoria a partir del lunes 10 de octubre de 2016, para los efectos previstos en el punto séptimo del Acuerdo General Plenario 19/2013.

discriminación vulneran el orden jurídico de protección de datos personales en agravio del peticionario y se determine conforme a lo que derecho proceda.

Dese vista de la presente resolución por disposición al Agente del Ministerio Público de la Fiscalía Desconcentrada de Investigación Cuauhtémoc, Coordinación territorial CUH-5, de conformidad al artículo 206 del Código Penal del Distrito Federal, a efecto de que obre constancia en la carpeta de investigación correspondiente y se valore, de ser procedente, para su determinación.

IV. REPARACIÓN DEL DAÑO.

De conformidad con los artículos 83 y 83 bis de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación y el artículo QUINTO de los Lineamientos que regulan la aplicación de las medidas administrativas y de reparación del daño en casos de discriminación, se establece que el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, para el establecimiento de las medidas administrativas y de reparación, de buena fe y a verdad sabida, tomará en consideración las particularidades de cada caso graduándolas en un sentido de lógica y equidad.

Asimismo, se indica en el lineamiento SÉPTIMO que el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación "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 [...]".

Como criterio para la imposición de las medidas administrativas y de reparación, de conformidad con el artículo 84, fracción IV de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, se considera el efecto producido por la conducta discriminatoria; es decir, la violación a los derechos a la igualdad y no discriminación de las persona agraviada, al trabajo en condiciones de dignidad y decoro, traducido todo ello en un trato contrario a la dignidad de la persona agraviada con motivo de su condición de salud y por la violación al derecho de confidencialidad sobre la misma, por lo que procede la aplicación de las siguientes:

V.- MEDIDAS ADMINISTRATIVAS Y DE REPARACIÓN

V.1 MEDIDAS ADMINISTRATIVAS

PRIMERA. El personal gerencial, de recursos humanos, y el Director de Operaciones, señor [redacted] 157 responsable directo de los actos de discriminación cometidos en la empresa "Cafetería La Viga", S.A. de C.V., así

como demás personal involucrado en los hechos materia de queja[47], recibirán un curso de sensibilización sobre el derecho a la no discriminación en el ámbito del trabajo, el cual se impartirá y coordinará[48] a través de la Subdirección de Medidas Administrativas y de Reparación de este Organismo, de conformidad con el artículo 83 fracción I de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación y los artículos DECIMOQUINTO y DECIMOSEXTO de los Lineamientos que regulan la aplicación de las medidas administrativas y de reparación del daño en casos de discriminación.

SEGUNDA. El personal gerencial, de recursos humanos o representante de la empresa aludida en la presente resolución por disposición, fijará en sus espacios de labores en la sucursal de "Cafetería La Viga", S.A. de C.V., los carteles respecto al derecho a la no discriminación que, en su versión electrónica, le proporcionará este Consejo, donde promuevan la igualdad y la no discriminación conforme al artículo primero constitucional, para que procedan a su impresión y colocación por un plazo, que deberá ser equivalente al tiempo que transcurra desde la emisión de la presente resolución hasta aquél en que dicho personal reciba y acredite el curso de sensibilización sobre el derecho a la no discriminación mencionado en la medida administrativa PRIMERA del presente; lo anterior, de conformidad con los artículos 83 fracción II de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación y, DECIMOSÉPTIMO y DECIMOCTAVO de los Lineamientos que regulan la aplicación de las medidas administrativas y de reparación del daño en caso de discriminación.

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 Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.

El plazo para cumplir con estas medidas administrativas no podrá exceder de **30 días hábiles** contados a partir de la notificación de la presente resolución, el soporte documental relativo al cumplimiento de dichas medidas será remitido oportunamente y mediante informe a la Subdirección de Medidas Administrativas y de Reparación de este Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación dentro del plazo señalado. Esto de conformidad con el artículo CUADRAGÉSIMO CUARTO de los lineamientos que regulan la aplicación de las medidas administrativas y de reparación del daño en caso de discriminación y el artículo 420 del Código Federal de Procedimientos Civiles.

V.2 MEDIDAS DE REPARACIÓN

PRIMERA. La persona representante legal o quien ejerza la Gerencia de Operaciones de la empresa "Cafetería La Viga", S.A. de C.V., y el señor [redacted] responsable de los actos de discriminación, brindará una disculpa por escrito a la persona agraviada por la discriminación de la que fue

[47] Respecto de quienes aún continúen laborando para esa moral.

[48] El curso que 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.

víctima, la cual la hará llegar a la Subdirección de Medidas Administrativas y de Reparación, para que por su conducto se le haga llega a la persona peticionaria, ello de conformidad con el artículo 83 Bis fracción IV de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, y el artículo SEGUNDO, fracción VI, de los Lineamientos que regulan la aplicación de las medidas administrativas y de reparación del daño en casos de discriminación

SEGUNDA. De igual manera, la persona propietaria y/o representante legal de la empresa "Cafetería La Viga", S.A. de C.V., como garantía de no repetición del acto, mediante una circular o el medio de comunicación interno oportuno, transmitirá a su personal el compromiso y obligación en el establecimiento de no realizar actos, omisiones o prácticas de discriminación en contra de las personas que pretenden laborar o laboren en el mismo con motivo de su condición de salud; la obligación que existe de resguardar la confidencialidad de la misma respecto del personal que labora para la citada empresa; lo anterior de conformidad con el artículo 83 Bis, fracción V de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación y el artículo TRIGÉSIMO QUINTO, fracciones IX y XIX de los Lineamientos que regulan la aplicación de las medidas administrativas y de reparación del daño en casos de discriminación.

TERCERA. La persona propietaria y/o representante legal de la empresa "Cafetería La Viga", S.A. de C.V., como garantía de no repetición del acto, establecerá en su normatividad, política institucional interna o documento análogo, la obligación de no discriminar al personal que ahí labore, así como la obligación de resguardar la protección de datos personales, particularmente aquellos que se consideren sensibles, como lo es la condición de salud.

Asimismo, deberá establecer un mecanismo de supervisión interno para que el personal de recursos humanos, de cumplimiento de la normativa o política interna y actúe con apego a la normatividad vigente relativa a la no discriminación; así como se diseñará algún mecanismo para la captación interna y atención inmediata de quejas que con motivo de actos de discriminación en las relaciones laborales ahí establecidas, garantice la perspectiva de no discriminación y respeto a la dignidad de las personas.

Para ello, el representante legal de la citada empresa deberá enviar a Subdirección de Medidas Administrativas y de Reparación, el proyecto de incorporación de los aspectos mencionados, a fin de que este los revise y de su visto bueno, antes de su aprobación, ello con fundamento en los artículos 83 Bis fracción V de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación y TRIGÉSIMO QUINTO fracciones I, III y V de los Lineamientos que regulan la aplicación de las medidas administrativas y de reparación del daño en casos de discriminación.

CUARTA. La empresa responsable, "Cafetería la Viga", S.A. de C.V., deberá cubrir al agraviado una compensación por el daño inmaterial ocasionado a su dignidad por un monto total neto de [redacted] 159 [redacted] M.N.), resultado obtenido conforme a las consideraciones hechas

en el apartado "Alcances de la Reparación del Daño" enumerado como **III.6** inciso b) de la presente resolución por disposición; lo anterior de conformidad con el artículo 83 Bis fracción II de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, así como con los artículos SEGUNDO fracciones III, IV y XII, VIGÉSIMO PRIMERO, VIGÉSIMO SEGUNDO, VIGÉSIMO OCTAVO, VIGÉSIMO NOVENO fracción I y TRIGÉSIMO PRIMERO de los Lineamientos que regulan la aplicación de las medidas administrativas y de reparación del daño en casos de discriminación aplicables por este Consejo.

QUINTA. La empresa responsable, "Cafetería la Viga", S.A. de C.V., como compensación del daño psico-afectivo del agraviado, deberá cubrir la rehabilitación por un monto total neto de [redacted] 160 [redacted] M.N.) por concepto de las terapias que el perito reconoció como necesarias para el restablecimiento de la salud emocional, cantidad conforme a las consideraciones hechas en el apartado "Alcances de la Reparación del Daño" enumerado como **III.6** inciso c) de la presente resolución por disposición; lo anterior de conformidad con el artículo 83 Bis fracción II de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, así como con los artículos VIGÉSIMO PRIMERO, TRIGÉSIMO PRIMERO y TRIGÉSIMO CUARTO de los Lineamientos que regulan la aplicación de las medidas administrativas y de reparación del daño en casos de discriminación aplicables por este Consejo.

SEXTA. La empresa responsable, "Cafetería la Viga", S.A. de C.V., como compensación por el daño material, deberá restituir al agraviado un monto total neto de a [redacted] 161 [redacted] M.N.) por concepto del descuento inmerecido del que fue sujeto en su salario con motivo de los actos de discriminación que constituyeron hostigamiento en su contra, cantidad conforme a las consideraciones hechas en el apartado "Alcances de la Reparación del Daño" enumerado como **III.6** inciso d) de la presente resolución por disposición; lo anterior de conformidad con el artículo 83 Bis fracción I de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, así como con los artículos VIGÉSIMO PRIMERO y VIGÉSIMO TERCERO de los Lineamientos que regulan la aplicación de las medidas administrativas y de reparación del daño en casos de discriminación aplicables por este Consejo.

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 y el soporte documental relativo al cumplimiento de dichas medidas será remitido, mediante informe y oportunamente, a la Subdirección de Medidas Administrativas y de Reparación de este Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación dentro del plazo señalado. Esto de conformidad con el artículo CUADRAGÉSIMO CUARTO de los lineamientos que regulan la aplicación de las medidas administrativas y de reparación del daño en caso de discriminación y el artículo 420 del Código Federal de Procedimientos Civiles.

Por ello, con fundamento en los artículos 79 y 87 de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación y 106, fracción IV, 108, 109 y 111 del Estatuto Orgánico del Consejo, considérese el presente expediente como concluido por haberse

CONSEJO NACIONAL PREVENIR LA DISC
DIRECCIÓN
QUEJ

dictado la presente Resolución por Disposición, por lo cual quedará abierto el caso en forma exclusiva para efecto de su seguimiento a través de la Subdirección de Medidas Administrativas y de Reparación de este Organismo, a fin de verificar la aplicación de las medidas administrativas y de reparación establecidas, acorde con el capítulo IV de los Lineamientos que regulan la aplicación de las medidas administrativas y de reparación del daño en caso de discriminación.

Notifíquese la presente resolución a las partes y remítase el expediente a la Jefatura de Admisión y Registro. La Subdirección de Medidas Administrativas y de Reparación llevará a cabo las gestiones pertinentes para la verificación del cumplimiento de la presente Resolución.

ALEXANDRA HAAS PACIUC
PRESIDENTA

C.c.p. Licenciado Alfonso Navarrete Prida, Secretario del Trabajo y Previsión Social. Avenida Anillo Periférico Sur 4271, Colonia Fuentes del Pedregal, Delegación Tlalpan, Ciudad de México, C.P. 14140, Tel.(55)30002100.

C.c.p. Licenciado Luis Gustavo Parra Noriega, Titular de la Coordinación de Datos Personales del Instituto Nacional de Transparencia, Acceso a la Información y Protección de Datos Personales. Avenida Insurgentes Sur No. 3211, Colonia Insurgentes Cuicuilco, Delegación Coyoacán, Ciudad de México, C.P. 04530. Tel. (55)50042415.

C.c.p. Licenciado Ismael Antonio Grande Canales, Agente del Ministerio Público de la Fiscalía Desconcentrada de Investigación Cuauhtémoc, Coordinación Territorial CUH-5. Avenida Santa María La Ribera N° 37, Planta Baja, colonia Santa María La Ribera, delegación Cuauhtémoc, Ciudad de México, C.P. 6200.

NMA/AJL/JEG/JLGM

ÍNDICE

1. 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.

2. 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.

3. 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.

4. 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.

5. 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.

6. Eliminada condición de salud consistente en 13 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 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.

8. 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.

9. 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.

10. Eliminada orientación sexual 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. Eliminada orientación sexual 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.

12. 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.

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 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.

15. 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.

16. 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.

17. 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.

18. 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.

19. 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.

20. 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.

21. 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.

22. 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.

23. 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.

24. 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.

25. 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.

26. 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.

27. 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.

28. 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.

29. 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.

30. 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.

31. 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.

32. 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.

33. 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.

34. 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.

35. Eliminada orientación sexual 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.

36. Eliminada orientación sexual 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.

37. Eliminada orientación sexual 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.

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 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.

40. 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.

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 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.

43. 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.

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 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.

46. 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.

47. 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.

48. Eliminada condición de salud consistente en 9 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 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.

50. Eliminada orientación sexual 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.

51. 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.

52. 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.

53. 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.

54. 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.

55. 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.

56. 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.

57. 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.

58. 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.

59. 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.

60. 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.

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 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.

63. 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.

64. 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.

65. 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.

66. 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.

67. 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.

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 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.

70. 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.

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 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.

73. 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.

74. 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.

75. 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.

76. 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.

77. 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.

78. 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.

79. 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.

80. 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.

81. 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.

82. 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.

83. 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.

84. 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.

85. 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.

86. 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.

87. 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.

88. 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.

89. 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.

90. 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.

91. 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.

92. 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.

93. 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.

94. 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.

95. 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.

96. 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.

97. 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.

98. 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.

99. 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.

100. 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.

101. 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.

102. 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.

103. 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.

104. 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.

105. 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.

106. 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.

107. 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.

108. 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.

109. 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.

110. 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.

111. 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.

112. 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.

113. 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.

114. 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.

115. 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.

116. 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.

117. 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.

118. 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.

119. 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.

120. Eliminado resultado de pruebas psicológicas consistente en 7 renglones 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.

121. Eliminado nombre de prueba psicológica 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.

122. Eliminado nombre de prueba psicológica 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.

123. Eliminado nombre de prueba psicológica consistente 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.

124. Eliminado nombre de prueba psicológica consistente 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.

125. Eliminado nombre de prueba psicológica 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.

126. Eliminado nombre de prueba psicológica 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.

127. Eliminado nombre de prueba psicológica consistente en 7 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.

128. 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.

129. Eliminado resultado de pruebas psicológicas consistente en 3 renglones 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.

130. 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.

131. Eliminado resultado de pruebas psicológicas consistente en 5 renglones 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.

132. 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.

133. Eliminado resultado de pruebas psicológicas consistente en 3 renglones 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.

134. 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.

135. Eliminado nombre de tratamiento 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.

136. 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.

137. 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.

138. 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.

139. 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.

140. 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.

141. 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.

142. 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.

143. 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.

144. 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.

145. 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.

146. 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.

147. Eliminado monto económico 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.

148. Eliminado monto económico 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.

149. Eliminado monto económico 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.

150. 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.

151. 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.

152. 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.

153. Eliminado monto económico 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.

154. Eliminado monto económico 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.

155. Eliminado monto económico 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.

156. Eliminado monto económico 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.

157. 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.

158. 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.

159. Eliminado monto económico 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.

160. Eliminado monto económico 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.

161. Eliminado monto económico 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.