

"2017, Año del Centenario de la Promulgación de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos".

PRESIDENCIA

RESOLUCIÓN POR DISPOSICIÓN: 5/2017

EXP. CONAPRED/DGAQR/59/16/DQ/II/DF/Q59

PETICIONARIA:

1

PERSONA AGRAVIADA:

2

AUTORIDAD A QUIEN SE ATRIBUYEN LOS ACTOS, OMISIONES O PRÁCTICAS SOCIALES DISCRIMINATORIAS: "Tribunal Superior Agrario".

TIPO DE DISCRIMINACIÓN: Condición de Salud.

Ciudad de México, a 30 de junio de 2017.

**LIC. LUIS ÁNGEL LÓPEZ ESCUTIA,
MAGISTRADO PRESIDENTE DEL TRIBUNAL SUPERIOR AGRARIO.
PRESENTE.**

Distinguido Magistrado presidente:

Le comunico que el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación —en adelante Conapred o Consejo—, con fundamento en los artículos 1° y 16, párrafo primero, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; artículos 1°, segundo párrafo, fracciones III y X, 17 fracción II, 20 fracciones XLIV y XLVI, 77 bis, 77 Ter, 79 de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación y 3 de la Ley Federal de Procedimiento Administrativo 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 PRESIDENTA, 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, XI bis y XII 1

¹ El artículo 22 fracción II de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación establece:
La administración del Consejo corresponde a:

I....

II. La Presidencia del Consejo.

Asimismo, el artículo 30 de la misma Ley señala que:

"2017, Año del Centenario de la Promulgación de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos".

de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación vigente; 18, fracciones VII y XI del Estatuto Orgánico del Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación², 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 emitir y suscribir las resoluciones por disposición en los procedimientos de queja, derivado de actos, omisiones y prácticas sociales discriminatorias realizadas por autoridades o personas servidoras públicas de carácter federal, 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°, párrafo segundo, fracciones III y X, 4, 6, 7, 17, fracción II, 20, fracciones XLIV y XLVI, 43, 77 bis, 77 Ter, 79, 83, 83 Bis, 83 Ter, y 84 de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación³.

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 acuerdo a lo establecido en los artículos 20 fracción XLIV y 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 servidoras públicas federales adscritas al Tribunal Superior Agrario, de conformidad con lo establecido en el 43 de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación

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

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

...

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

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

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

² Artículo 18. La persona titular de la Presidencia del Consejo tendrá, además de aquellas atribuciones señaladas en los artículos 59 de la Ley Federal de las Entidades Paraestatales, y 30 de la Ley, las siguientes:

...

VII. Suscribir resoluciones por disposición e informes especiales y, en su caso, establecer medidas administrativas y de reparación contra las personas servidoras públicas federales, los poderes públicos federales o particulares en caso de cometer alguna acción u omisión de discriminación previstas en esta Ley y, en su caso, delegar dicha firma en la Dirección General Adjunta de Quejas.

³ 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.

"2017, Año del Centenario de la Promulgación de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos".

c) En razón del territorio *-ratione loci-*, porque los hechos ocurrieron dentro del territorio nacional, con fundamento en el artículo 1° de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

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 14 de enero de 2016 se recibió en este Consejo, la queja de la peticionaria [redacted] a la cual se le asignó el número de expediente que se indica al rubro, a través de la que refirió sustancialmente lo siguiente:

Tiene laborando por más de dieciséis años en el Tribunal Superior Agrario con una plaza de PQ3.

En el mes de abril de 2015 fue operada en el Hospital Regional 1° de Octubre del ISSSTE de un [redacted] en dicha cirugía el doctor se percató de que su [redacted] no estaba en su lugar sino adherida a la [redacted] de igual forma se percató de una disminución notoria del [redacted] situación que le generó una recuperación prolongada por lo cual se le otorgaron incapacidades hasta el límite de los 90 días que marca la ley; sin embargo, con motivo de que ya no recibiría la compensación que paga la dependencia, en agosto de 2015 regresó a sus actividades en el área de ejecuciones de dicho Tribunal.

Derivado de dicha operación solicitó a su jefa inmediata, la licenciada Sofía Gutiérrez López, se le permitiera retirarse de sus actividades a las 16:00 horas; toda vez que por recomendaciones médicas no podía estar sentada la mayor parte del tiempo; asimismo, porque tenía un horario corrido de 9:00 a 18:00 horas, le negó dicho permiso, por lo cual tuvo que solicitar dicho consentimiento directamente al Secretario General de Acuerdos quien accedió bajo la condición de que fuera ingresada al reloj checador, lo cual aceptó.

El 4 de enero del presente año, reanudó sus actividades después de las vacaciones decembrinas checando de manera normal, siendo el caso que el 6 de enero de 2016 al presentarse a checar la entrada, le mandó a llamar el Secretario General de Acuerdos para decirle que debido a que tenía consideración con ella tenía que decirle que le apenaba mucho comentarle que el día anterior por la tarde acudió el Oficial Mayor a entregarle una lista de personas de la Secretaría a su cargo que entraban al programa de recorte de hacienda, entre las que estaba ella, lo cual le apenaba demasiado porque conocía su situación de salud, externándole que a él no se le tomó su parecer para elegir la citada lista, ya que de haber sido así él no la hubiera incluido, por lo que solicitó que acudiera al área de recursos humanos a recibir la notificación respectiva.

"2017, Año del Centenario de la Promulgación de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos".

Derivado de lo anterior, se presentó con el licenciado César Yáñez Centeno Arvizu, Director de Administración de Personal del Tribunal Superior Agrario, quien le indicó que a partir del 15 de enero de 2016 estaba dada de baja del Tribunal, motivo por el cual le solicitó el documento de notificación de término de relación laboral respondiéndole que no le iba a notificar nada y que en ese momento lo estaba realizando, situación por la cual decidió regresar a su lugar de trabajo.

Al regresar a las oficinas de su área, se percató que diversos compañeros y compañeras se encontraban en la misma situación; sin embargo, a todos ellos les hicieron entrega de un documento en el que la Secretaría de Hacienda y Crédito Público les hacía de su conocimiento que ingresaban al programa de liquidación previa presentación del escrito de renuncia de manera voluntaria ante el Oficial Mayor fechado con 1° de enero de 2016, y que si no lo hacían de cualquier manera estaban despedidos.

Derivado de esta situación su salud se vio deteriorada de manera grave, por lo cual el 7 de enero de 2016 acudió al Hospital Regional 1° de Octubre del ISSSTE, en donde el [REDACTED] 8 le expidió una incapacidad hasta el 11 de enero de 2016 con absoluto reposo, en razón de existir un [REDACTED] 9.

Dicha incapacidad acudió a entregarla al día siguiente siendo que el licenciado Centeno Arvizu se negó de manera tajante a recibirla aludiendo que por la instrucción de hacienda ella estaba dada de baja de la dependencia desde el 1° de enero de 2016, lo que la orilló a acudir a la Dirección General de Recursos Humanos, para que dicho documento le fuera aceptado, y por conducto de la secretaria del Director General le informó que acudiera con el licenciado Centeno para que le recibiera el documento.

Posteriormente, el 8 de enero de 2016 se percató que no le había sido depositado el pago correspondiente a la primera quincena de este año, situación por la cual acudió el lunes 11 de enero del presente año al área de recursos humanos —aun cuando se encontraba en incapacidad médica y con órdenes de estar en absoluto reposo— en donde le respondieron nuevamente que por el recorte de personal no le iban a pagar absolutamente nada, situación que prevalece actualmente.

Cabe destacar, que aproximadamente hace dos años empezó con problemas en vías [REDACTED] 10 diagnosticándola e [REDACTED] 11 tratante de manera incorrecta con una [REDACTED] 12 lo que se corroboró con laparotomía que le fue realizada el 8 de abril de 2015, lo que ocasionó que el [REDACTED] 13 debía ser extirpado de manera próxima, teniendo como fecha tentativa para iniciar los trámites preoperatorios el 19 de enero de 2016, en apego a los estudios que se realizó en el mes de diciembre de 2015.

Es importante señalar que su estado de salud continua con un descontrol de la [REDACTED] 14 ocasionado por el [REDACTED] 15 motivo por el cual al no mejorar se le expidió una nueva incapacidad que vencería el 18 de enero de 2016.

Cabe señalar, que hasta la fecha no ha recibido algún documento de notificación sobre su baja de la dependencia.

"2017, Año del Centenario de la Promulgación de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos".

Finalmente solicitó que, de ser procedente, se le marcara copia de su queja al licenciado Luis Ángel López Escutia, Magistrado Presidente del Tribunal Superior Agrario, para su conocimiento y posible intervención.

Considera que es víctima de discriminación con motivo de su condición de salud, lo cual está restringiéndole su derecho al trabajo y a la salud.

II.2. PLANTEAMIENTO DE LA PROBLEMÁTICA Y PUNTOS CONTROVERTIDOS.

II.2.1. Determinar si personal adscrito al Tribunal Superior Agrario, incurrió, por acción u omisión, con intención o sin ella, directa o indirectamente en actos, omisiones o prácticas sociales discriminatorias en agravio de la persona peticionaria, con motivo de su condición de salud, al haberla incluido en las "Disposiciones Específicas que debían observar las Dependencias y Entidades de la Administración Pública Federal, para solicitar la autorización presupuestaria a que se refiere el artículo 22 del Presupuesto de Egreso de la Federación para el Ejercicio Fiscal 2015", en relación con las "Disposiciones Específicas que establecen el mecanismo para cubrir una compensación económica a los servidores públicos por la terminación de la relación laboral en la Administración Pública Federal para el Ejercicio Fiscal 2016, en adelante (las Disposiciones Específicas) sin considerar la circunstancia particular de la peticionaria y la afectación a su derecho al trabajo y en consecuencia a su condición de salud y al acceso a los servicios médicos que le garantizaran dicho derecho, aun cuando haya sido implementada dicha medida de forma aparentemente neutra.

II.2.2. Establecer si el Tribunal Superior Agrario, cumplió con su deber de realizar y tuvo oportunidad de implementar medidas de nivelación en favor de las personas que pudieran encontrarse en una situación de mayor vulnerabilidad con motivo de la emisión de las Disposiciones Específicas precitadas.

II.3. ACCIONES REALIZADAS Y EVIDENCIAS QUE INTEGRAN EL EXPEDIENTE.

II.3.1. Por los hechos expuestos, el 18 de enero de 2016, este Consejo acordó calificar la queja como presunto acto de discriminación, radicándose el expediente de queja **CONAPRED/DGAQR/59/16/DQ//DF/Q59**.

II.3.2. Mediante oficio 189, de 25 de enero de 2016, este Consejo notificó⁴, la solicitud de informe al licenciado Ángel Carpinteyro González, Director General de Asuntos Jurídicos del Tribunal Superior Agrario.

II.3.3. El 3 de febrero de 2016, se constituyó en las instalaciones de este Organismo, la peticionaria [REDACTED] a quien en relación a la queja interpuesta ante este Consejo se le hicieron saber las acciones realizadas, al respecto manifestó sustancialmente lo siguiente:

⁴ El 27 de enero de 2016, fue recibido con sello de Oficialía de Partes del Tribunal Superior Agrario.

"2017, Año del Centenario de la Promulgación de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos".

Los días que ha acudido a dejar los documentos referentes a sus incapacidades expedidas por el ISSSTE, en primera instancia no se los habían querido aceptar, luego de explicarles que ella no ha presentado en ningún momento su renuncia de manera voluntaria y otras situaciones, se las recibieron.

En relación a su situación laboral, aclaró que no era su deseo acudir a una instancia laboral para que dirimiera su situación, lo anterior por así convenir a sus intereses.

En ese contexto señaló que lo que no era claro el criterio que se utilizó para determinar a las personas que se les rescindió su contratación ya que considera fue de forma discrecional, no conforme a lo establecido por la Secretaría de Hacienda en el programa de liquidación.

Respecto a su condición de salud y el seguimiento médico, agregó que el pasado 2 de febrero de 2016, luego de varios estudios pre-operatorios y de hallar un [REDACTED] 17 alojado en el [REDACTED] 18 el especialista [REDACTED] 19 le indicó la fecha de cirugía —12 de febrero de 2016— a las 7:00 horas, para lo cual se le solicitaban una serie de requisitos, de los cuales desprendía el último talón de pago, hecho por el que se encontraba preocupada ya que en el Tribunal Superior Agrario, en lo que va del año, no le habían pagado y por ende no se le habían expedido talones de pago.

II.3.3.I. Por lo anterior, proporcionó documentación en copia simple, en donde se hacía constar su estado de salud y en los cuales se incluyen los requisitos para ser operada. Dichos documentos consistían en los siguientes:

- I. Boleta de aviso de ingreso hospitalario, expedida el 12 de febrero de 2016 en el Hospital Regional "1° de Octubre" del ISSSTE.
- II. Solicitud de Interconsulta, de 2 de febrero de 2016.
- III. Requisitos que debe reunir una persona para ser operada, de 9 y 15 de febrero de 2016.
- IV. Licencia médica, expedida el 2 de febrero de 2016, del 29 de enero al 12 de febrero de 2016.

II.3.4. Mediante oficio 540, de 3 de febrero de 2016⁵, se notificó la solicitud de medidas precautorias⁶ al licenciado Ángel Carpinteyro González, Director General de Asuntos Jurídicos del Tribunal Superior Agrario.

⁵ El 4 de febrero de 2016, fue recibido con sello de Oficialía de Partes del Tribunal Superior Agrario.

⁶ Se requirió literalmente lo siguiente:

PRIMERA. A la brevedad posible y de no existir impedimento legal para tal fin, se realizarán las gestiones conducentes, a efecto de que se le expidieran los talones de pago correspondientes al año 2016, así como la liberación de sus pagos. Lo anterior considerando que dicho documento forma parte de los requisitos establecidos para que la paciente sea intervenida quirúrgicamente.

En el auspicio de lo solicitado en el punto que precede, se tomara en consideración que de no contar con el citado requisito, —talones de pago—, podría impedir la continuidad con el seguimiento médico, lo cual atentaría contra la evolución de la salud de la paciente, por ende, se podría configurar la violación del goce efectivo del derecho —al disfrute del más alto nivel posible de salud, contemplado y desarrollado en la Observación General número 14, del Comité de Derechos Económicos Sociales y Culturales—.

SEGUNDA: Se precisará cuál era la situación laboral actual y se indicara cuál era la razón por la que a esa fecha no se le habían expedido los talones de pago y la liberación de los mismos a la peticionaria [REDACTED] 20

"2017, Año del Centenario de la Promulgación de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos".

II.3.5. El 4 de febrero de 2016, este Consejo recibió llamada telefónica de la peticionaria, quien entre otras cosas manifestó lo siguiente:

...Acudió a dialogar con el Director Médico del ISSSTE, en San Fernando, con quien acordó no haber ningún inconveniente con los requisitos para su operación, situación que la dejaba más tranquila, pues temía que las autoridades del Tribunal Superior Agrario no le expidieran los talones de pago y ello implicara frenar la cirugía que tenía programada.

En consecuencia, su situación médica se encontraba sin complicaciones.

II.3.6. El 8 de febrero de 2016, se recibieron en este Consejo los oficios 000068 y 000069⁷, suscritos por el licenciado Ángel Carpinteyro González, Director General de Asuntos Jurídicos del referido Tribunal. En el primero de ellos manifestó sustancialmente lo siguiente:

La plaza nivel PQ3 "Profesional Ejecutivo de Servicios Especializados", que ocupaba la quejosa (sic), fue incluida en las Disposiciones Específicas que deberán observar las Dependencias y Entidades de la Administración Pública Federal, para solicitar la autorización presupuestaria a que se refiere el artículo 22 del Presupuesto de Egresos de la Federación para el Ejercicio Fiscal 2015, contenidas en el oficio con número 307-A4795 y SSFP/408/974/2015, de fecha 7 de diciembre de 2015, suscrito por el Titular de la Unidad Política y Control Presupuestario de la Subsecretaría de Egresos de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, así como por el Titular de Unidad de la Política de Recursos Humanos de la Administración Pública Federal de la Secretaría de la Función Pública, el que en su numeral 3 señala como personal de aplicación a los servidores públicos de enlace, que al caso en particular, de conformidad con el inciso c), fracción I del artículo 10 del Manual de Percepciones de los Servidores Públicos de las Dependencias y Entidades de la Administración Pública Federal, el nivel PQ3 es considerado personal de enlace.

Cabe señalar que la decisión de incorporar en las citadas Disposiciones Específicas la plaza que ocupaba la C. [REDACTED]²¹ obedece a que de conformidad con el inciso b) del numeral 4 del oficio de referencia, las Dependencias y Entidades de la Administración Pública Federal, podrán solicitar la autorización presupuestaria a que se refiere el artículo 22 del Presupuesto de Egresos de la Federación para el Ejercicio Fiscal 2015 derivado de los supuestos que en el mismo se establecen, siendo el aplicable en el caso en particular, el rubro referente a la "Reestructuración a la Administración Pública Federal".

Lo anterior en virtud de que aplicó para el Tribunal Superior Agrario una reducción en el presupuesto fiscal 2016, resultando necesaria una reestructuración como ajuste al presupuesto autorizado.

TERCERA. Personal que designara, a la brevedad posible, entrara en comunicación con la peticionaria [REDACTED]²² a fin de que expusiera de manera detallada los hechos de los que presuntamente ha sido víctima, y en su caso, se le brindaran alternativas de solución a la problemática que plantea.

CUARTA. No se tomará represalia en contra de la presunta agraviada, por el inicio de la presente queja, ya que es un derecho que le asiste.

⁷ A los cuales se adjuntó el oficio 307-A4795 SSFP/408/974/2015.

"2017, Año del Centenario de la Promulgación de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos".

Cabe señalar que en el proceso de reestructura, necesario en el ajuste presupuestario para el ejercicio 2016, se estableció como criterio el nivel de las plazas, pero en ningún momento el criterio fue con base en las condiciones físicas o intelectuales de las personas que las venían ocupando.

Derivado de la terminación de la relación laboral con la [REDACTED] 23 [REDACTED] con fecha 31 de diciembre de 2015, es por lo que no se recibieron sus incapacidades correspondientes a 2016, con motivo de la cancelación de la plaza, por la reestructura mencionada.

No procede el análisis del caso de la [REDACTED] 24 [REDACTED] al haberse dado por terminada la relación de trabajo con fecha 31 de diciembre de 2015, con motivo de las Disposiciones Específicas que deberán observar las Dependencias y Entidades de la Administración Pública Federal, para solicitar la autorización presupuestaria a que se refiere el artículo 22 del Presupuesto de Egresos de la Federación para el Ejercicio Fiscal 2015, por lo que al haberse dado de baja la plaza correspondiente, no existe vínculo laboral alguno.

El Tribunal Superior Agrario no tomará ningún tipo de represalia en contra de la C. [REDACTED] 25 [REDACTED], con motivo de la interposición de la queja presentada ante ese Consejo.

El Tribunal no ha atentado contra los derechos humanos, condiciones laborales, a la igualdad real de trato y oportunidades y no ha realizado actos de discriminación en contra de la [REDACTED] 26 [REDACTED].

II.3.6.1. En el segundo escrito de respuesta asentó sustancialmente lo siguiente:

No existen talones de pago que expedir correspondientes al año 2016, así como tampoco liberación de pagos que realizar, toda vez que la [REDACTED] 27 [REDACTED] fue dada de baja el 31 de diciembre de 2015.⁸

La [REDACTED] 28 [REDACTED] fue dada de baja el pasado 31 de diciembre de 2015, en razón de que se incluyó en las Disposiciones Específicas que deberán observar las Dependencias y Entidades de la Administración Pública Federal para solicitar la autorización presupuestaria a que se refiere el artículo 22 del Presupuesto de Egresos de la Federación para el Ejercicio Fiscal 2015, contenidas en el oficio con número 307-A4795 y SSFP/408/974/2015, de fecha 7 de diciembre de 2015, suscrito por el Titular de la Unidad Política y Control Presupuestario de la Subsecretaría de Egresos de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, así como por el Titular de la Unidad de la Política de Recursos Humanos de la Administración Pública Federal de la Secretaría de la Función Pública, situación por la cual no existen talones de pago que expedir, así como tampoco pagos que liberar.

El licenciado Mauricio Pérez Grovas Ruiz Palacios, Director General de Recursos Humanos del Tribunal Superior Agrario, se encuentra a su disposición, a efecto de establecer comunicación con la [REDACTED] 29 [REDACTED].

⁸ El resaltado es nuestro.

"2017, Año del Centenario de la Promulgación de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos".

II.3.7. El 19 de febrero de 2016, se dio vista a la peticionaria, vía correo electrónico, del informe rendido por el licenciado Ángel Carpinteyro González, Director General de Asuntos Jurídicos del Tribunal Superior Agrario, a fin de que manifestará lo que conforme a derecho correspondiera.

II.3.8. El 4 de marzo de 2016, este Consejo recibió, vía correo electrónico, la contestación de la peticionaria, en la cual sustancialmente refirió lo siguiente:

La autoridad afirma que derivado de la terminación laboral con la suscrita, el 31 de diciembre de 2015, no le fueron recibidas las incapacidades correspondientes al año 2016; sin embargo, dicha afirmación resulta falsa en virtud que las incapacidades a que hace mención la autoridad fueron admitidas por la Dirección de Recursos Humanos de la mencionada dependencia, haciendo la aclaración de que la incapacidad que cubre los días del 13 de febrero al 11 de marzo de 2016, aún no se ha entregado a la Dependencia, en razón de que las que anteceden las envió por diversas personas a quienes se les negó su recepción bajo el argumento de que la suscrita debía entregarlas personalmente.

Se deduce que la autoridad en ningún momento señaló el fundamento jurídico y la razón legal por la cual la suscrita fue incluida en el programa de liquidación de Hacienda.

La autoridad no exhibió el documento relativo a la terminación laboral con la suscrita.

La autoridad no exhibió el pago de la compensación económica por la terminación de la relación laboral mediante un pago único.

La suscrita en ningún momento fue notificada de su inclusión al programa de separación. Asimismo, no existe la solicitud de incorporación al mencionado programa formulado por la suscrita, ni tampoco el escrito de renuncia voluntaria con carácter de irrevocable, ni la notificación personal en la que se hace de su conocimiento la terminación de relación laboral con el Tribunal Superior Agrario.

II.3.8.1. En el citado correo electrónico, adjuntó copia simple de las licencias médicas del 7 al 11 de enero de 2016; del 12 al 18 de enero de 2016; del 19 al 28 de enero de 2016; del 29 de enero al 12 de febrero de 2016, y del 13 de febrero al 11 de marzo de 2016, expedidas por el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado.

II.3.9. Mediante el oficio 1406⁹, se realizó una solicitud de informe adicional al licenciado Ángel Carpinteyro González, Director General de Asuntos Jurídicos del Tribunal Superior Agrario, a efecto de que se pronunciara respecto a los siguientes puntos:

1- Se informara el número, nombre, cargo y nivel de las personas que fueron dadas de baja en ese Tribunal Agrario con motivo de la "Reestructuración a la Administración

⁹ El 14 de marzo de 2016, fue recibido con sello de la Dirección General de Asuntos Jurídicos del Tribunal Superior Agrario.

"2017, Año del Centenario de la Promulgación de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos".

Pública Federal"; y precisara cuáles fueron los criterios utilizados para la selección de esas plazas.

2.- Indicara si todas las personas que fueron separadas de su cargo fueron notificadas previamente, especificando cual fue la manera en que se les notificó y el procedimiento seguido para ello.

3.- Refiriera si ese Tribunal Agrario presentó el documento correspondiente que acredita la terminación de la relación laboral con la peticionaria [REDACTED] 30 [REDACTED] así como las demás personas servidoras públicas que fueron separadas de sus funciones laborales; e indicara si se les otorgó la compensación económica que se menciona en las "Disposiciones Específicas que Deberán Observar las Dependencias y Entidades de la Administración Pública Federal Para Solicitar la Autorización Presupuestaria..."

4.- Remitiera copia del Dictamen Presupuestario de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público; así como la propuesta de modificación.

II.3.10. El 11 de marzo de 2016, la peticionaria dirigió un escrito al licenciado Miguel Ángel Osorio Chong, Secretario de Gobernación, en el que expuso su caso y el cual fue remitido a este Consejo Nacional.

II.3.11. El 17 de marzo de 2016, se recibió en este Consejo el oficio número 000122 de la misma fecha, suscrito por el licenciado Ángel Carpinteyro González, Director General de Asuntos Jurídicos del Tribunal Superior Agrario, por el cual solicitó una prórroga, a fin de proporcionar el informe requerido en vista de que se solicitó apoyo para remitir la información al Director General de Recursos Humanos del Tribunal Superior Agrario mediante el oficio 2120. Por ello, el 18 de marzo de 2016, le fue concedida la prórroga solicitada, mediante el oficio 1582¹⁰.

II.3.12. El 31 de marzo de 2016, se recibió en este Consejo el oficio 00132¹¹, suscrito por el licenciado Ángel Carpinteyro González, Director General de Asuntos Jurídicos del Tribunal Superior Agrario, mediante el cual manifestó lo siguiente:

...no es posible brindar la información que solicita el Consejo, en razón a que... "con el propósito de preservar el procedimiento de la toma de decisiones y la correcta administración de la función pública, esta unidad clasificará la información que se derive de las presentes disposiciones con carácter de reservada, por el plazo de doce meses..."

...la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, conjuntamente con la Secretaría de la Función Pública, emitieron las "Disposiciones Específicas que establecen el mecanismo para cubrir una compensación económica a los servidores públicos por la terminación de la relación laboral en la Administración Pública Federal para el Ejercicio Fiscal 2016", las cuales sustituyeron a las "Disposiciones Específicas que

¹⁰ El 29 de marzo de 2016, fue recibido con sello de la Dirección General de Asuntos Jurídicos del Tribunal Superior Agrario.

¹¹ Al cual se adjuntó: copia simple del oficio DGRH/000255/2016; reporte de licencias médicas por enfermedad a nombre de la peticionaria de 15 de marzo de 2016; y copia simple del oficio DGRH/000278/2016.

"2017, Año del Centenario de la Promulgación de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos".

deberán observar las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal para solicitar la autorización presupuestaria a que se refiere el artículo 22 del Presupuesto de Egresos de la Federación para el Ejercicio Fiscal 2015".

Anexa el reporte de licencias médicas por enfermedad de la [REDACTED] 31

...desde el pasado 31 de diciembre de 2015, la [REDACTED] 32 fue dada de baja por la cancelación a la plaza que desempeñaba, Profesional Ejecutivo de Servicios Especializados, Nivel PQ3.

II.3.13. El 1 de abril de 2016, se informó a la peticionaria, vía correo electrónico, el contenido de la citada respuesta.

II.3.14. El 4 de abril de 2016, este Consejo dictó un acuerdo, a través del cual se aperturó el procedimiento de conciliación, el cual fue notificado tanto a la peticionaria como al citado Director General de Asuntos Jurídicos del Tribunal Superior Agrario, mediante los oficios 1874¹² y 1875¹³, respectivamente.

II.3.15. Asimismo, mediante el oficio 1876¹⁴, se realizó una solicitud de informe adicional¹⁵ al licenciado Ángel Carpinteyro González, Director General de Asuntos Jurídicos del Tribunal Superior Agrario.

II.3.16. El 13 de abril de 2016, se recibió respuesta del referido licenciado Ángel Carpinteyro González, mediante el oficio número 000158¹⁶ de 12 de abril de 2016, en la cual sustancialmente señaló que al Tribunal Superior Agrario no le es posible participar en el procedimiento conciliatorio. "...toda vez que el pasado 31 de diciembre de 2015, fue dada de baja la [REDACTED] 33 en

¹² El 11 de abril de 2016, fue recibido por [REDACTED] 34

¹³ El 8 de abril de 2016, fue recibido con sello de la Dirección General de Asuntos Jurídicos del Tribunal Superior Agrario.

¹⁴ Oficio de 4 de abril de 2016, mediante el cual se le comunicó que de acuerdo al artículo 48 de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la discriminación, los servidores públicos están obligados a auxiliar al personal de este Organismo; asimismo, que de conformidad al artículo 73 de la citada ley, no será impedimento el carácter confidencial o reservado de la información que se requiera...

¹⁵ Consistente en:

Primero. Se informe el número, nombre, cargo y nivel de las personas que fueron dadas de baja de ese Tribunal Agrario con motivo de la "Reestructuración a la Administración Pública Federal"; y precise cuales fueron los criterios utilizados para la selección de esas plazas.

Segundo. Indique si todas las personas que fueron separadas de su cargo fueron notificadas previamente, especificando cual fue la manera en que se les notificó y el procedimiento seguido para ello.

Tercero. Refiera si ese Tribunal Agrario presentó el documento correspondiente que acredita la terminación de la relación laboral con la peticionaria [REDACTED] 35 así como las demás personas

servidoras públicas que fueron separadas de sus funciones laborales; e indique si se les otorgó la compensación económica que se menciona en las "Disposiciones Específicas que Deberán Observar las Dependencias y Entidades de la Administración Pública Federal para Solicitar la Autorización Presupuestaria..."

Cuarto. Remita copia del Dictamen Presupuestario de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público; así como la propuesta de modificación organizacional, para la aprobación y registro de las Estructuras Organizacionales. Quinto. Asimismo, nos remita el oficio mediante el cual el Ejecutor de Gastos solicitó la cancelación de plazas y de los recursos, que se mencionan en las "Disposiciones Específicas que Deberán Observar las Dependencias y Entidades de la Administración Pública Federal para Solicitar la Autorización Presupuestaria..."

¹⁶ Al cual anexó el oficio DGRH/000378/2016.

"2017, Año del Centenario de la Promulgación de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos".

razón a que se incorporó a las Disposiciones Específicas que establecen el mecanismo para cubrir una compensación económica a los servidores públicos por la terminación de la relación laboral en la Administración Pública Federal para el Ejercicio Fiscal 2016".

II.3.17. En la misma fecha, 13 de abril de 2016, se recibió el oficio 000156, en el cual el referido Director General, refirió sustancialmente que "...En cuanto a los puntos 1, 2, 3, 4 y 5...no es posible brindar la información solicitada... con el propósito de preservar el procedimiento de la toma de decisiones y la correcta administración de la función pública, esta unidad clasificará la información que se derive de las presentes disposiciones con carácter de reservada, por el plazo de doce meses...".

II.3.18. El 18 de abril de 2016, este Consejo dictó un acuerdo, a través del cual se aperturó la etapa de investigación, el cual fue notificado tanto a la peticionaria como al citado Director General de Asuntos Jurídicos del Tribunal Superior Agrario, mediante los oficios 2278¹⁷ y 2279, respectivamente.

¹⁷ El 25 de abril de 2016, fue recibido con sello de la Dirección General de Asuntos Jurídicos del Tribunal Superior Agrario, y en dicho documento se requirió lo siguiente:

a) Todas aquellas pruebas que estime necesarias y que documenten debidamente las evidencias de los hechos presuntamente discriminatorios que se atribuyeron al personal del Tribunal Superior Agrario con la única condición de que éstas se encuentren previstas como tales por el orden jurídico mexicano; las cuales le pido deberán ser distintas a las ya aportadas durante la tramitación del expediente por parte de usted.

b) En caso de que al analizar las diversas respuestas y documentales que se han enviado a este Consejo por parte de ese Instituto, se observara que no se cuentan con más elementos de prueba y/o distintos a los ya exhibidos en el expediente, le pido se haga saber tal situación y se mencionen qué elementos de prueba ya aportados consideran dan sustento a sus actuaciones y deben ser analizados por este Organismo en la presente fase de investigación.

c) Le recuerdo que es elemental que dé puntual respuesta a nuestras solicitudes realizadas mediante los oficios **1406** y **1876**, mismos que se anexan en copia y en los cuales, se le menciona la importancia y las consecuencias jurídicas que se derivan de la falta de colaboración por parte de las autoridades, en el caso particular la omisión u obstaculización de información a este Consejo Nacional.

Cabe destacar que este Organismo ha solicitado al Instituto Nacional de Transparencia, Acceso a la Información y Protección de Datos Personales, una opinión técnica respecto de la negativa a proporcionar información y documentos que se clasifican como "reservados", aun cuando el artículo 73 de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, contempla que para realizar la investigación **no será impedimento el carácter confidencial o reservado de la información**; sin embargo, el Consejo deberá manejar ésta en la más estricta confidencialidad y con apego a la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública Gubernamental. (sic)

En consecuencia, dicho Organismo de Transparencia se pronunció al respecto; precisando lo siguiente: "...las limitantes al derecho de acceso a la información de los particulares previstas como causales de reserva o confidencialidad en los artículos 13, 14 y 18, son restricciones que resultan aplicables a los particulares en general, pudiendo impugnar éstos ante ese Instituto, conforme a lo previsto en el artículo 49 de la LFTAIPG.

Por tanto, las causales de clasificación previstas en la LFTAIPG, son el fundamento para negar información ante una solicitud de acceso formulada por particulares; **no así, para negar una petición efectuada por otra autoridad en el ejercicio de sus funciones...**" (sic)

Por lo anteriormente expuesto, **le reitero la importancia de que remita la información que le ha sido solicitada en anteriores ocasiones.**

Asimismo, este Consejo Nacional, de conformidad con el artículo 90, quinto párrafo de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, en caso de no recibir respuesta de la institución a la que representa, **deberá dar vista al Órgano Interno de Control, a efecto de que dentro de su ámbito legal de competencia conozca de la referida omisión.**

"2017, Año del Centenario de la Promulgación de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos".

II.3.19. El 9 de mayo de 2016, se recibió el oficio 000201 suscrito por el citado licenciado Ángel Carpinteyro González, en el cual se adjuntó el escrito del licenciado Mauricio Pérez Grovas Ruíz Palacios, Director General de Recursos Humanos del Tribunal Superior Agrario. En dicha respuesta se manifestó de manera sustancial lo siguiente:

...ante la reducción de presupuesto al que tuvo que hacer frente el Tribunal Superior Agrario para el presente ejercicio fiscal, se propuso a la Secretaría de Hacienda y Crédito Público la baja de 186 plazas, en las que había personas que fueron incorporadas a dicho programa de diferente sexo, edad, antigüedad laboral e incluso personas que desempeñaban el cargo de Profesional Ejecutivo de Servicios Especializados, nivel PQ3.

...para su elección, se basó primeramente en cuidar las posiciones que se entendían eran las que representaban la mayor oportunidad para salvaguardar las labores sustantivas de este Órgano —Tribunal Superior Agrario—, ...por lo que **se determinó proponer la baja de, entre otras, de las plazas de Profesional Ejecutivo de Servicios Especializados, Nivel PQ3, plazas que de prescindir de ellas sus funciones podrían absorberse por otras posiciones y que no pondrían en riesgo la función jurisdiccional** en la impartición de justicia agraria¹⁸...por **ningún motivo la elección se basó en criterios en razón de religión, preferencia sexual, de origen étnico, condiciones de salud, edad, antigüedad laboral, discapacidades, estado civil o cualquier otro criterio discriminatorio...**¹⁹

...el pasado 6 de enero de 2016, el entonces Director de Administración de Personal, el licenciado César Octavio Yáñez Centeno y Arvizu, informó de forma personal a los trabajadores que se encontraban adscritos en las Oficinas del Tribunal Superior Agrario, que estaban incluidos en las "Disposiciones Específicas que establecen el mecanismo para cubrir una compensación económica a los servidores públicos por la terminación de la relación laboral en la Administración Pública Federal", para lo cual tenían derecho al pago de una compensación económica, ...se le notificó a la [REDACTED] 36 [REDACTED] sin embargo, hizo caso omiso y se retiró sin volver a presentarse en las instalaciones de ese Órgano Jurisdiccional —Tribunal Superior Agrario—.

Situación por la cual, se generó el Formato de Actualización de Puesto, en el que se realizó el movimiento de baja por cancelación de plaza; sin embargo, la [REDACTED] 37 [REDACTED] ya no se presentó a las instalaciones de dicho Órgano Jurisdiccional, lo cual originó que no se solicitara el recurso económico para cubrirle la compensación económica...

¹⁸ A este respecto resulta relevante señalar que personal de este Organismo, a través de la página de transparencia del referido Tribunal Superior Agrario, <http://transparencia.tribunalesagrarios.gob.mx/index.php/tipo-deinformacion/administrativa/item/218>, constató que a la fecha de actualización de dicha página (mayo de 2016), se encontraban adscritas 499 personas con nivel laboral PQ3 Profesional Ejecutivo de Servicios Especializados; por lo que se advierte que dicho Tribunal estuvo en aptitud de elegir a otra persona del mismo nivel jerárquico de la peticionaria que no se encontrara en una situación de vulnerabilidad.

¹⁹ El resaltado es nuestro.

"2017, Año del Centenario de la Promulgación de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos".

II.3.19.1 A su respuesta, adjuntó copia de la lista de las 158 personas servidoras públicas a quienes se les otorgó una compensación económica por la terminación de la relación laboral, así como copia del "Formato de Actualización del puesto", en el que se registraron las bajas por cancelación de plaza.

II.3.20. El 9 de mayo de 2016, se recibió un escrito de la peticionaria, por medio del cual aportó en copias simples las siguientes pruebas:

1. Incapacidades médicas²⁰.
2. Constancias relativas a estudios pre-operatorios²¹.
3. Diversos oficios, y diversos documentos²².
4. Formato de actualización de puesto de 11 de septiembre de 2006 y 14 de enero de 2016.
5. 11 fotografías²³.

²⁰ Con número de serie AA0827912, AA0827794, AA0509882, AA0512057, AA0512142, AA0512210, AA0512314, 091LM2341050, 03LM0461730; 091LM2377451; 096LM3180300; 091ILM2429181; 091LM2429838; 091LM5907430; 091LM7466622; 091LM5908851; 200LM3345023; 200LM3345024; 091LM0259042; 091LM0259284; 092LM0207088; 092LM0207193; 200LM3508312; 092LM0163634; 092LM0163641; 200LM3508324; 092LM0167303; 092LM0169577; 092LM0175467; 092LM0207240 092LM0176869; 092LM0176874; Constancia de asistencia ZN-21715; ZN-21726; ZN-22382; ZN-22187; ZN-S/N de 10 de abril de 2006; Solicitud de Servicios de Referencia y Contrareferencia de 10 de abril de 2006; constancia de consulta de 18 de abril de 2006; preparación de la paciente de 31 de marzo de 2006; constancia de asistencia de 12 de mayo de 2006, de 20 de noviembre de 2015, 3 de diciembre de 2015; solicitud de estudio 1439584;

²¹ Consistentes en tarjeta de citas médicas que inician el 1 de diciembre de 2015 y concluye con la anotación de 17 de mayo de 2016; constancia de servicio de medicina nuclear de 10 de octubre de 2013; reporte médico de 14 de diciembre de 2015; reporte preliminar de 28 de diciembre de 2015; solicitud de exámenes del "Hospital Regional 1° de octubre con folio 1864649, 1476910, 1476909; solicitud de [redacted] 38 resultados de laboratorio de 22 de enero de 2016; solicitud de interconsulta de 14 y 21 de enero de 2016; resultado de laboratorio de [redacted] 39 boleta de aviso de ingreso hospitalario de 29 de enero de 2016 y 12 de febrero de 2016; Hoja de egreso Hospitalario; informe [redacted] 40 de 15 de febrero de 2016; reporte preliminar de 17 de marzo de 2016 emitido por el Hospital Regional 1° de octubre; resumen clínico; de 7 de abril de 2016;

²² Número de oficio SIP/1592/2002; SIP//2005; SIP//2016 de 14 de marzo de 2006; SIP/458/2006; SSA/2349/2015; SGA-1454/2015; DGRH/001309/09; O.M/00830/2011; OM/00990/2015; 307-A4795 SSFP/408/974/2015; OM/0056/2016; oficio sin número con control de cambios; escrito sin número de oficio con sello de recibo de 23 de junio de 2015, mediante el cual solicita se le autorice su salida a las cuatro; oficio SSA/1329/2015; tarjeta de asistencia 00001291 de 1 de julio de 2015, y de 1 al 31 agosto de 2015, del 1 al 31 de octubre de 2015, del 1 de noviembre a 30 de noviembre de 2015, del 1 al 31 de diciembre de 2015; hoja única de servicios de 31 de diciembre de 2015; formato de pagos individuales de 20 de abril y 28 de marzo de 2016; tabulador con el rubro "Cuadro Estimado de Montos";

²³ Consistentes en las siguientes imágenes: 8 fotografías relativas a las instalaciones de la sede del Tribunal Superior Agrario, con las cuales la peticionaria intenta acreditar que a la fecha de la emisión del presente, y desde su creación en 1992, en dicho lugar no se han colocado anuncios fijos relativos a la no discriminación; 3 fotos, de fecha 6 de mayo de 2016, del Magistrado Presidente, licenciado Luis Ángel López Escutia, con las cuales intentó acreditar su discapacidad física, señalando que con ello que la dependencia siempre le otorgó las facilidades para coadyuvar con su estado de salud; no obstante ello, manifestó que el citado servidor público fue quien autorizó su despido sabedor de que se encontraba en proceso de que se [redacted] 41

"2017, Año del Centenario de la Promulgación de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos".

II.3.21. Mediante el oficio 3194²⁴, de 23 de mayo de 2016, se realizó una solicitud de informe adicional²⁵ al licenciado Ángel Carpinteyro González, Director General de Asuntos Jurídicos del Tribunal Superior Agrario.

II.3.22. El 7 de junio de 2016, se recibió el oficio número 000238²⁶ de 6 de junio de 2016, suscrito por el referido licenciado Carpinteyro, mediante el cual anexó el similar 312.A-000505, de cuyo contenido se destaca:

...
A fin de que las dependencias y entidades estén en posibilidad de cumplir con lo dispuesto en el artículo Cuarto Transitorio del Decreto de PEF 2016; la totalidad de la cancelación de plazas deberá estar registrada en el MSP a más tardar el 31 de marzo del presente año.
...

II.3.22. El 9 de junio de 2016, se recibió en este Consejo un escrito de la peticionaria, en el cual expuso sus alegatos y proporcionó diversas documentales en copia simple²⁷.

²⁴ El 2 de junio de 2016, fue recibido con sello de la Dirección General de Asuntos Jurídicos del Tribunal Superior Agrario.

²⁵ En dicho documento se requirió la siguiente información:

- a. Informe de manera detallada cuántas personas que laboran y/o laboraron en ese Tribunal han tramitado incapacidades médicas del 1 de enero del 2015 a la fecha en que se recepcione el presente documento.
- b. Refiera cuántas personas adscritas a ese Tribunal, se encuentran gozando actualmente alguna incapacidad médica y por cuánto tiempo se solicitaron las mismas.
- c. En el caso de las personas que laboran para ese Tribunal, y que han gozado incapacidades médicas, posterior a su incorporación laboral de las mismas, indique si han sido cambiadas respecto a los cargos que ocupan (área, nivel o adscripción).
- d. Que acciones se han realizado para garantizar la permanencia en el empleo de las personas que laboran en ese Tribunal, en particular, en el caso de quienes hayan gozado incapacidades médicas mayores a 10 días, con motivo de su condición de salud.
- e. Refiera cuál es el procedimiento para la recepción y admisión de las incapacidades médicas, y si existe algún modelo o protocolo interno que regule las mismas.
- f. Por otra parte, informe, desde hace cuánto tiempo se tenía conocimiento de la condición de salud de la peticionaria [REDACTED] ⁴² y cuántas incapacidades laborales se le reconocieron con motivo de esta.
- g. Asimismo, indique si a la fecha se ha valorado el otorgamiento a la peticionaria de la compensación económica precisada en las disposiciones específicas que deberán observar las dependencias derivado del programa de recorte de hacienda con motivo del cese de la relación laboral.
En caso negativo, funde y motive tal postura, y precise que acciones se pueden realizar a fin de otorgar la misma.
- h. Precise cuántas de las 186 personas que informaron fueron sujetas al programa referido en el punto anterior, presentaron incapacidades médicas durante 2015, mayores a 5 días y cuantas de éstas se encontraban gozando de dicha incapacidad al día que cesó la relación laboral con ese Tribunal

²⁶ Al cual anexó la siguiente documentación: "Concentrado del personal que presentó licencias médicas en el periodo 2015 y 2016" de la Oficialía Mayor, Dirección General de Recursos Humanos, Dirección de Administración de Personal, así como copia simple del oficio 312.A. que contiene el informe relativo a la alineación de las estructuras ocupacionales a los recursos en servicios personales aprobados en el Presupuesto de Egresos de la Federación para el Ejercicio Fiscal 2016 (PEF 2016), a la cancelación de plazas y a la operación del Módulo de Servicios Personales 2016.

²⁷ Copia simple de:

- I. Hoja médica expedida el 11 de mayo de 2016.
- II. Copia de hoja del informe de interconsulta de 25 de mayo de 2016.

"2017, Año del Centenario de la Promulgación de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos".

II.3.23. El 12 de julio de 2016, mediante el oficio 4413²⁸, se solicitó un informe de colaboración²⁹ al licenciado Isaac Gamboa Lozano, Titular de la Unidad de Política y Control Presupuestario de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público.

II.3.24. El 28 de julio de 2016, se recibió el oficio 307-A-15.-023, suscrito por Luis Adrián Soto Vargas, Director General Adjunto de la Subsecretaría de Egresos Unidad de Política y Control Presupuestario de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, en el cual sustancialmente manifestó lo siguiente:

En el contexto de las Disposiciones 2015 y 2016, se desprende que correspondió al TSA (Tribunal Superior Agrario) lo siguiente:

a) Las dependencias y entidades de la APF determinarán al personal que será sujeto, de las disposiciones 2015, por haberse presentado alguno de los supuestos a que se refiere el numeral 4 de esas disposiciones;

b) Las dependencias y entidades de la APF solicitarán a la UCP (Unidad de Política y Control Presupuestal) la autorización presupuestaria para otorgar una compensación económica a los servidores públicos de su adscripción derivado de la terminación de la relación laboral, y

c) Con base en la autorización referida en el inciso anterior, las dependencias y entidades de la APF deberán llevar a cabo el procedimiento para cubrir la compensación económica al personal.

...

De la lectura de la relación de servidores públicos adscritos al Tribunal Superior Agrario que serían beneficiarios de la compensación económica en el ejercicio

III. Copia del carnet de citas médicas fijadas del 22 de mayo de 2016 al 4 de agosto de 2016.

IV. Escrito de la peticionaria suscrito el 4 de marzo de 2016.

²⁸ El 25 de julio de 2016, fue recibido con sello de la Unidad Pública de Control Presupuestario.

²⁹ Mediante el cual se solicitó la siguiente información:

a. De acuerdo a la respuesta proporcionada por parte del Tribunal Superior Agrario, informe cuáles fueron las plazas y el nombre de las personas servidoras públicas que fueron contempladas para la reestructuración presupuestal que se realizó en ese Órgano Jurisdiccional.

b. Informe si la lista de las personas servidoras públicas que remitió por parte de ese Órgano Jurisdiccional a esa Secretaría, y que fueron contempladas para la cancelación de las plazas que ocupaban fue elaborada por esa Secretaría. De ser el caso, nos indiquen cuáles fueron los criterios que se consideraron para dar de baja dichas plazas y a esas personas adscritas al Tribunal Superior Agrario, o si existen lineamientos expuestos para la cancelación de las plazas.

c. Indique si existe solicitud alguna del Órgano Jurisdiccional mencionado para que incluyeran en el programa de recorte presupuestal del Ejercicio Fiscal 2015, a la peticionaria y la plaza que ésta ocupaba, y si se le otorgó algún tipo de compensación, en caso contrario informe los motivos.

d. Refiera si esa Secretaría contempla ajustes razonables y adecuados para el caso en el que una persona adscrita al Tribunal Superior Agrario y/o de alguna otra institución a la que le sea aplicable la reestructuración presupuestal, y que pertenezca a un grupo en situación de vulnerabilidad, como lo son entre otros, en razón de su discapacidad, condición de salud, embarazo, preferencia sexual, que prevean acciones o alternativas para que a éstas personas se les garantice su derecho al empleo y la permanencia en el mismo.

e. Refiera si la plaza que ocupaba la peticionaria ya fue cancelada; y en su caso, si se puede rehabilitar la misma, tomando en consideración el caso en concreto.

f. De ser posible el punto anterior, le pido que me indique el procedimiento que se debe seguir para ello. Y en caso negativo, le pido que me indique el motivo y fundamento legal para dicho impedimento.

"2017, Año del Centenario de la Promulgación de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos".

fiscal 2016 derivado de la relación laboral, **no se encuentra el nombre de la C.** [REDACTED]

...La Unidad de Política y Control Presupuestario **no determinó las plazas ni los nombres de los servidores públicos adscritos al Tribunal Superior Agrario**, para ser beneficiarios del otorgamiento de la compensación económica derivado de la terminación de la relación laboral, **toda vez que ello es responsabilidad exclusiva de dicho Tribunal**³⁰.

II.3.24.1. En el citado informe, se adjuntó copia certificada de las "Disposiciones Específicas que deberán observar las Dependencias y Entidades de la Administración Pública Federal para solicitar la autorización presupuestaria a que se refiere el artículo 22 del Presupuesto de Egresos de la Federación para el Ejercicio Fiscal 2015", y de las "Disposiciones Específicas que establecen el mecanismo para cubrir una compensación económica a los servidores públicos por la terminación de la relación laboral en la Administración Pública Federal para el Ejercicio Fiscal 2016", así como la lista de las personas beneficiarias.

II.3.25. El 25 de agosto de 2016, se recibió en este Consejo el oficio 000339, suscrito por el licenciado Ángel Carpinteyro González, Director General de Asuntos Jurídicos del Tribunal Superior Agrario, en el cual señaló lo siguiente:

El Tribunal Superior Agrario fue llamado al juicio laboral incoado en su contra por la [REDACTED] demandando entre otras prestaciones la reinstalación en el puesto que ocupaba y el pago de salarios caídos, por lo que se considera que la queja al rubro citada, deberá quedar sin materia, en razón de la vía que ha elegido la mencionada quejosa para recuperar su trabajo, y toda vez que alude en su demanda una supuesta causa de despido injustificado, diferente a lo que ha argumentado en el procedimiento de queja...

Solicita copia certificada de todo lo actuado en el expediente...

II.3.26. El 09 de septiembre de 2016, se hizo constar en este Consejo la expedición y entrega de la copia certificada que solicitó el referido licenciado Ángel Carpinteyro González.

II.3.27. El 1 de diciembre de 2016, mediante el oficio 7727³¹, dirigido al doctor David Kershenobich Stalnikowitz, Director General del Instituto Nacional de Ciencias Médicas y Nutrición "Salvador Zubirán", se solicitó su colaboración a efecto de que personal de este Instituto, le brindara a la peticionaria la atención médica que requiriera de forma integral y oportuna.

II.3.27.1. El 15 de diciembre de 2016, mediante correo electrónico, se recibió el escrito signado por el doctor José Sifuentes Osornio, del cual se desprendió sustancialmente... *"Le informo que, con el propósito de ofrecer la mejor atención a*

³⁰ El resaltado es nuestro.

³¹ El 5 de diciembre de 2016, fue recibido con sello de oficialía de partes del Instituto Nacional de Ciencias Médicas y Nutrición "Salvador Zubirán".

"2017, Año del Centenario de la Promulgación de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos".

la peticionaria, será valorada en la Dirección de Medicina a mi cargo, el día de mañana viernes 16 de diciembre de 2016, a las 10:00 am y con base a los resultados de la 1ra valoración se definirá si la paciente requiere los servicios de este Instituto, o se deberá ser canalizada a otra institución de salud" ...

II.3.27.2. Por lo anterior, el 19 de diciembre de 2016, personal de este Organismo se comunicó, vía telefónica, con la peticionaria, para conocer el resultado de la valoración médica programada el día 16 de diciembre de 2016, manifestando la peticionaria sustancialmente ... de la valoración que se le realizó en ese Hospital, resultó ser candidata para recibir atención médica ahí mismo, por lo que se le aperturó un expediente como paciente de ese Instituto.

II.3.28. El 3 de febrero de 2017, se recibió el oficio 00020, suscrito por el licenciado Ángel Carpinteyro González, Director General de Asuntos Jurídicos del Tribunal Superior Agrario, en el cual se señaló lo siguiente:

... es menester expresarle que la determinación de llevar a cabo la baja de la C. [redacted] 45 no se realizó por motivos de salud, toda vez que la baja de la [redacted] 46 se realizó con fecha 31 de diciembre de 2015, fecha en la que no presentó incapacidad alguna por enfermedad.

Como puede apreciarse, hasta la fecha en la que operó la baja de la quejosa, este Órgano Jurisdiccional, desconocía si la [redacted] 47 padecía de alguna enfermedad ya sea genérica o grave, con lo que se demuestra que la decisión tomada en relación con la plaza que ocupaba la quejosa, no obedeció a un acto de discriminación sobre su persona o condición de salud.

III. MOTIVACIÓN Y FUNDAMENTACIÓN DEL ACTO DE DISCRIMINACIÓN COMETIDO POR LA AUTORIDAD 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 la Constitución y con los tratados internacionales de la materia favoreciendo en todo tiempo a las personas la protección más amplia³².

Aunado a ello, en el citado artículo 1°, párrafo quinto Constitucional³³ en relación con el artículo 1°, párrafo segundo, fracción III y 4 de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, consta la prohibición de toda forma de

³² Es decir, de conformidad con el principio pro persona.

³³ Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Artículo 10.- ...

... Queda prohibida toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias sexuales, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas...

"2017, Año del Centenario de la Promulgación de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos".

discriminación que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas de igual forma, se hace patente la obligación de que 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.

Del mismo modo la Corte Interamericana de Derechos Humanos ha señalado que existe un vínculo indisoluble entre la obligación de garantizar y respetar los derechos humanos y el principio de igualdad y no discriminación. Asimismo, la protección igualitaria ante la ley y la no discriminación implica que los Estados tienen la obligación de abstenerse de introducir en sus ordenamientos jurídicos regulaciones discriminatorias o que **tengan efectos discriminatorios** en diferentes grupos de una población; eliminar las regulaciones de carácter discriminatorio; **combatir las prácticas discriminatorias** y, establecer normas y condiciones para reconocer y asegurar una efectiva igualdad de todas las personas ante la ley. Más aún deben abstenerse de realizar acciones que de cualquier manera vayan dirigidas, directa o *indirectamente*, a crear situaciones de discriminación de iure o de facto. Los Estados están obligados a adoptar medidas positivas para revertir o cambiar situaciones discriminatorias existentes en sus sociedades, en perjuicio de determinado grupo de personas³⁴.

En ese orden de ideas conviene recordar que los derechos humanos son exigencias justificadas especialmente importantes, por lo que deben ser protegidos eficazmente a través del aparato jurídico. Las características de justificación ética y especial relevancia conllevan la necesidad de que sean reconocidos y garantizados; de lo contrario sólo tendrían la fuerza proveniente del orden normativo moral, pero no una eficaz garantía de los mismos. Los derechos humanos, como derechos subjetivos y como exigencias éticas justificadas, nos permiten entender la fuerza emancipadora de esta articulación, lo cual también sostiene la idea de universalidad de los mismos.

Por lo anterior, los derechos fundamentales se mantendrán independientemente de que sean o no reconocidos por el sistema positivo local del Estado. De hecho, la única posibilidad para mantener la idea de universalidad es abstraer a los derechos humanos de los bienes primarios que cada uno de ellos protege, para llevarla hacia una moralidad genérica que respalde al conjunto de derechos. De esta forma, la moralidad de los derechos nos lleva necesariamente a la idea de dignidad humana, a los grandes valores de libertad, de igualdad, seguridad y solidaridad. Así, "la universalidad se formula desde la vocación moral única de todos los hombres, que deben ser considerados como fines y no como medios y que deben tener unas condiciones de vida social que les permita libremente elegir sus planes de vida (su moralidad privada). Desde esta lógica, lo universal es la es la moralidad básica de los derechos más que los derechos mismos"³⁵.

³⁴ Corte IDH caso Ángel Alberto Duque vs Colombia, extractos tomados de los puntos 92, 93 y 94. Véase también Corte IDH, Condición Jurídica y Derechos de los Migrantes Indocumentados, Opinión Consultiva OC-18/03 del 17 de septiembre de 2003, Serie A No. 18, párrafo 102 y 103.

³⁵ Peces-Barba, Gregorio, "La universalidad de los derechos humanos", en Nieto, Rafael (ed.), *La Corte y el sistema interamericano de derechos humanos*, San José, Corte-IDH, 1994, p. 411.

"2017, Año del Centenario de la Promulgación de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos".

En la medida en que estos derechos humanos tienen como principal contenido valores morales de especial relevancia, es pertinente suponer que deben ser reconocidos para todas las personas, independientemente de su preferencia sexual, edad, nacionalidad, raza, **condición de salud** o cualquier otro atributo inherente a su persona. En ese sentido, podemos afirmar que hablar de universalidad de los derechos humanos implica hacer referencia, en principio, a la titularidad de esos derechos: "los derechos humanos se adscriben a todos los seres humanos". Este nivel de abstracción inicial tiene una consecuencia aparejada, "estos derechos son exigibles por todos los seres humanos en cualquier contexto político, jurídico, social, cultural, espacial y temporal".³⁶

El principio de universalidad entonces debe ser comprendido y usado desde la experiencia concreta de las personas, de conformidad con un tiempo y espacio determinados, de tal forma que se promueva la inclusión desde la propia realidad y no sirva como mecanismo de imposición ideológica. La universalidad de los derechos humanos, por tanto, está estrechamente vinculada al principio de igualdad y no discriminación que transversaliza a todo el *corpus juris*, pero en una escala distinta, que más que ahondar en lo que hace iguales a los seres humanos, la práctica del principio de universalidad debe entenderse de forma contextualizada, tomando en consideración lo que nos hace diferentes.

Ahora bien, la discriminación laboral implica dar a las personas un trato arbitrario, diferente y menos favorable debido a determinados **criterios particulares**, como la **condición de salud**, lo cual condiciona, restringe, niega o impide el desarrollo profesional en el empleo, pues 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*"³⁷. Por su parte, la **discriminación indirecta** se puede vislumbrar al realizar diversas determinaciones de carácter general y aparentemente neutras, sin tomar en consideración el contexto y características inherentes de la persona, teniendo como resultado un impacto significativamente negativo en agravio de un sector de la población, lo cual tiene como consecuencias mantenerlo en una posición de subordinación u opresión dentro de la estructura social.

Asimismo, además la vulneración a los derechos humanos, tiene una mayor significancia cuando se priva de la oportunidad de conseguir sustento a una persona³⁸.

³⁶ Antonio Blanc Altemir, "Universalidad, indivisibilidad e interdependencia de los derechos humanos a los cincuenta años de la Declaración Universal", en *La protección internacional de los derechos humanos a los cincuenta años de la Declaración Universal*, Madrid, Universitat.de Lleida/Tecnos/anue, 2001, p. 14.

³⁷ 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.

³⁸ El artículo 25 de la Declaración Universal de Derechos Humanos establece que:

Toda persona tiene derecho a un nivel de vida adecuado que le asegure, así como a su familia, la salud y el bienestar, y en especial la alimentación, el vestido, la vivienda, la asistencia médica y los servicios sociales necesarios...

"2017, Año del Centenario de la Promulgación de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos".

Se sostiene que la no discriminación es una obligación de observancia para todas las autoridades; toda vez que las relaciones que se establecen entre las personas pueden revestir contenidos de desigualdad en la medida en que los prejuicios que excluyen conllevan la vulneración de los derechos humanos en detrimento de la parte más vulnerable, y si bien pueden existir ciertos criterios, éstos no pueden demeritar la dignidad sostenida por los derechos de igualdad y no discriminación³⁹.

Es imperante señalar que toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil, a condiciones equitativas y satisfactorias en el mismo. Toda persona tiene derecho al respeto a su dignidad, a la igualdad sustantiva, a igual protección de la ley frente a las violaciones a sus derechos laborales, por ende, todas las personas son iguales ante la ley, sin discriminación, lo cual implica la estabilidad de las personas trabajadoras. En caso de despido injustificado, el trabajador tendrá derecho a una indemnización o a la reinstalación en el empleo⁴⁰ o a cualquier otra prestación prevista por la legislación nacional.

III.2. CONSIDERACIONES DE QUE SE ESTÁ EN PRESENCIA DE UN ACTO DE DISCRIMINACIÓN.

El artículo 1º, párrafo segundo fracción III de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, a la letra dispone:

"Artículo 1.- ...

Para los efectos de esta ley se entenderá por:

...

III. Discriminación: Para los efectos de esta ley se entenderá por discriminación toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que, por acción u omisión, con intención o sin ella, no sea objetiva, racional ni proporcional y tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades, cuando se base en uno o más de los siguientes motivos: el origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, el

³⁹ Al respecto la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha establecido el criterio que, cuanto más cercana es una relación interpersonal, más limitada debe ser la interferencia en la autonomía individual. Por el contrario, cuanto más nos alejamos de esa esfera íntima de proximidad, mayor alcance tendrá el principio de igualdad, siendo entonces que las relaciones laborales de contratación son relaciones interpersonales no cercanas que tienen una trascendencia social, en éstas impera en mayor medida el principio de igualdad.

El primer factor de ponderación al respecto es la presencia de relaciones asimétricas entre las partes, entendiendo éstas aquellas en las que la desigualdad de facto de un sujeto respecto de otro sea mayor, habiendo mayor posibilidad de sacrificio de la autonomía de la voluntad; en tanto que la libertad de la parte débil sea menor, mayor será la necesidad de una protección a sus derechos fundamentales. El segundo factor tiene que ver con la repercusión social de la discriminación, en la medida que un patrón de conducta sea extendido o bastante generalizado, la discriminación pasa de ser un asunto privado o un asunto de relevancia pública. El tercer factor a considerar es la afectación del núcleo esencial de la dignidad de la persona discriminada. Amparo Directo en revisión 992/2014 Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación páginas 24 y 25.

⁴⁰ El artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo establece que:

El trabajador podrá solicitar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, a su elección, que se le reinstale en el trabajo que desempeñaba, o que se le indemnice con el importe de tres meses de salario, a razón del que corresponda a la fecha en que se realice el pago...

"2017, Año del Centenario de la Promulgación de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos".

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..."

También se entenderá como discriminación la homofobia, misoginia, cualquier manifestación de xenofobia, segregación racial, antisemitismo, así como la discriminación racial y otras formas conexas de intolerancia..."

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

Considerando lo anteriormente citado, se procede a analizar y considerar lo siguiente:

III.3. ACREDITACIÓN DE LA CONDUCTA.

En el caso en particular se advierte que la peticionaria formuló queja ante este Organismo toda vez que fue dada de baja de su empleo al haber sido incluida dentro de las Disposiciones Específicas que establecen el mecanismo para cubrir una compensación económica a los servidores públicos por la terminación de la relación laboral en la Administración Pública Federal para el Ejercicio Fiscal 2016.

En ese sentido, el 8 de febrero de 2016, este Consejo recibió respuesta, a la solicitud de informe realizada, por parte del licenciado Ángel Carpinteyro González, Director General de Asuntos Jurídicos del referido Tribunal, en la que como ya quedó previamente asentado, manifestó sustancialmente lo siguiente:

La plaza nivel PQ3 "Profesional Ejecutivo de Servicios Especializados", que ocupaba la quejosa, (sic) fue incluida en las Disposiciones Específicas que deberán observar las Dependencias y Entidades de la Administración Pública Federal...

Cabe señalar que la decisión de incorporar en las citadas Disposiciones la plaza que ocupaba la [REDACTED] ⁴⁸ obedece a que de conformidad con el inciso b) del numeral 4 del oficio de referencia, las Dependencias y Entidades de la Administración Pública Federal, podrán solicitar la autorización presupuestaria a que se refiere el artículo 22 del Presupuesto de Egresos de la Federación para el Ejercicio Fiscal 2015 derivado de los supuestos que en el mismo se establecen, siendo el aplicable en el caso en particular, el rubro referente a la "Reestructuración a la Administración Pública Federal".

...

"2017, Año del Centenario de la Promulgación de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos".

Cabe señalar que en el proceso de reestructura... en el ajuste presupuestario para el ejercicio 2016, **se estableció como criterio el nivel de las plazas, pero en ningún momento el criterio fue con base en las condiciones físicas o intelectuales de las personas que las venían ocupando**⁴¹.

...

En un segundo escrito de respuesta mencionó sustancialmente lo siguiente:

...

La C. [REDACTED] ⁴⁹ fue dada de baja el pasado 31 de diciembre de 2015, en razón de que se incluyó en las Disposiciones Específicas que deberán observar las Dependencias y Entidades de la Administración Pública Federal para solicitar la autorización presupuestaria a que se refiere el artículo 22 del Presupuesto de Egresos de la Federación para el Ejercicio Fiscal 2015...

De lo anterior claramente se advierte que la autoridad reconoció⁴² haber dado de baja a la peticionaria, manifestando que fue incluida dentro de las "*Disposiciones Específicas que deberán observar las Dependencias y Entidades de la Administración Pública Federal*" y, como se desprende de su respuesta,⁴³ el criterio utilizado para elegir las plazas (personas)⁴⁴ que serían sujetas a tales disposiciones, entre ellas la de la peticionaria, se basó en: *la baja de las plazas cuyas funciones podrían absorberse por otras posiciones y que no pondrían en riesgo la función jurisdiccional en la impartición de justicia agraria.*

Agregando también que: *en ningún momento la elección se basó en criterios sustentados en razón de religión, preferencia sexual, de origen étnico, **condiciones de salud**, edad, antigüedad laboral, discapacidades, estado civil o cualquier otro criterio discriminatorio.*

De lo antes transcrito se infiere que, con motivo de la reducción de su presupuesto, el Tribunal Superior Agrario propuso a la Secretaría de Hacienda y Crédito Público la baja de 186 plazas, entre estas las plazas con el cargo de Profesional Ejecutivo de Servicios Especializados, nivel PQ3⁴⁵.

No obstante ello, la peticionaria en su escrito inicial de queja precisó que: *se consideraba víctima de discriminación con motivo de su condición de salud lo cual le está restringiendo su derecho al trabajo y a la salud*, hecho que reiteró en su desahogo de vista respecto al contenido de la respuesta otorgada por la autoridad al señalar sustancialmente que: *...De ninguna manera se pretende configurar "un conflicto de índole laboral", siendo que en el presente caso lo que se trata de demostrar es la existencia de una discriminación flagrante y violación a un*

⁴¹ El resaltado es nuestro.

⁴² La baja laboral de la peticionaria es un hecho reconocido; en consecuencia, no es necesario probarlo ya que se tiene por cierto.

⁴³ Otorgada mediante el diverso 000201, recibida en este Consejo el 9 de mayo de 2016.

⁴⁴ Siendo un total de 186 plazas sujetas a dichas disposiciones.

⁴⁵ Puesto que desempeñaba la peticionaria.

"2017, Año del Centenario de la Promulgación de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos".

derecho fundamental en agravio de mi persona por motivo de salud y mi derecho al trabajo⁴⁶...

A este respecto, resulta relevante señalar que del contenido de los diversos informes otorgados por el Tribunal Superior Agrario a este Consejo no justificó que, hasta el momento de la remisión de los mismos, continuara laborando alguna persona adscrita a ese Tribunal, con alguna condición de salud similar a la de la peticionaria y que por tal motivo requiriera de manera constante el otorgamiento de licencias médicas y que ostentara un cargo análogo a ésta.

Asimismo, tampoco acreditó de manera contundente que el estado de salud de las personas no haya sido uno de los detonantes para que hubiesen sido elegidas para ser sujetas a las referidas disposiciones legales, a lo menos en el centro de adscripción donde laboraba la peticionaria, siendo éste en la Ciudad de México. Incluso, de la información proporcionada por el propio Tribunal Superior Agrario, consistente en la lista de personal que presentó licencias médicas en el periodo 2015-2016, se aprecia que pocas personas adscritas a la misma sede y con el mismo nivel jerárquico que la peticionaria, solicitaron licencias médicas durante ese periodo, y aquellas que sí lo hicieron, se les concedieron licencias por una cantidad de días significativamente menor a los requeridos por la misma.

Ahora bien, es menester señalar que desde el año 2002 y hasta inicios del 2016, la peticionaria informó y actualizó a la autoridad sobre su condición de salud⁴⁷, ello a través de las incapacidades médicas otorgadas por el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores al Servicio del Estado, mismas que eran entregadas a la Dirección General de Recursos Humanos del Tribunal Agrario⁴⁸. Con lo anterior se acreditó que dicha autoridad tenía pleno conocimiento de la condición de salud de la peticionaria, lo que la obligaba a realizar las medidas de nivelación que resultaran adecuadas para garantizar el derecho al trabajo de la peticionaria lo cual no aconteció.

Asimismo, de la colaboración solicitada por este Consejo Nacional a la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, se desprende sustancialmente lo siguiente:

Que correspondió al Tribunal Superior Agrario *determinar qué personas servidoras públicas serían sujetas* de las Disposiciones que deberán observar las Dependencias y Entidades de la Administración Pública Federal para solicitar la autorización presupuestaria 2015 y 2016...

Por lo que respecta al ejercicio fiscal de 2016, una vez que el Tribunal Superior Agrario determinó a las personas servidoras públicas que serían sujetas de las Disposiciones 2016, remitió a la Unidad de Política y Control Presupuestario, la relación de las personas servidoras públicas que serían beneficiarios de la compensación económica con motivo de la terminación de la relación laboral.

⁴⁶ Lo anterior lo esgrime en el punto cuarto del documento en mención.

⁴⁷ Cuya condición de salud fue variando en el transcurso del tiempo.

⁴⁸ Se acredita fehacientemente que ese Tribunal Superior Agrario recibió la mismas, pues de las documentales aportadas por la peticionaria se advierte el sello de recibido por parte de la Dirección General de Recursos Humanos.

"2017, Año del Centenario de la Promulgación de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos".

De la lectura de la relación de servidores públicos adscritos al Tribunal Superior Agrario que serían beneficiarios de la compensación económica en el ejercicio fiscal 2016 derivado de la relación laboral, **no se encuentra el nombre de la C.** [REDACTED] 50

La Unidad de Política y Control Presupuestario **no determinó las plazas** ni los nombres de los servidores públicos adscritos al Tribunal Superior Agrario, para ser beneficiarios del otorgamiento de la compensación económica derivado de la terminación de la relación laboral, toda vez que ello es **responsabilidad exclusiva de dicho Tribunal.**

En ese sentido se puntualiza que, si bien en el presente caso no existió un trato diferenciado, ya que tanto las Disposiciones Específicas que deberán observar las Dependencias y Entidades de la Administración Pública Federal, para solicitar la autorización presupuestaria a que se refiere el artículo 22 del Presupuesto de Egresos de la Federación para el Ejercicio Fiscal 2015, las cuales fueron publicadas en el Diario Oficial de la Federación, como el criterio aplicado para seleccionar las plazas y personas que se les daría por terminada su relación laboral fueron aplicables a todo el personal del Tribunal, es importante señalar que al no implementar las medidas de nivelación en el caso concreto, por tratarse de una mujer con una condición de salud particular [REDACTED] 51 se vulneró su derecho a la igualdad sustancial.

Al respecto, se precisa que no todas las personas deben ser tratadas de forma igual, es decir, se debe tratar igual sólo a las personas que se encuentran en las mismas circunstancias, pero se debe tratar diferente a las personas que se encuentran en situaciones de desventaja o subordinación con la finalidad de dismantelar dicha situación. En ese sentido se precisa que "[l]a idea de la igualdad sustancial parte de la afirmación de Aristóteles en el sentido de que la justicia consiste en tratar igual a los iguales y desigual a los desiguales. Es decir, no sería justo tratar como iguales a quienes no lo son y no lo pueden ser porque carecen de las posibilidades para alcanzar una situación igualitaria"⁴⁹.

Al respecto, el Comité de Derechos Económicos Sociales y Culturales de Naciones Unidas, ha hecho la distinción entre la discriminación formal y sustantiva o material, precisando que para eliminar la discriminación sustantiva "se debe prestar suficiente atención a los grupos o individuos que sufren injusticias históricas o son víctimas de prejuicios persistentes en lugar de limitarse a comparar el trato formal que reciben las personas en situaciones similares"⁵⁰, precisando que existe una obligación del Estado de implementar medidas especiales de carácter temporal o bien especiales permanentes a favor de dichos sectores de población.

⁴⁹ *Levels of Scrutiny Under the Equal Protection Clause*, consultado en <http://www.law.umkc.edu/faculty/projects/ftrials/conlaw/epscrutiny.htm>, el 18 de octubre de 2006; obtenida del artículo de De la Rosa Jaimes Verónica, *Una aproximación a la noción de igualdad sustancial*, publicado en *Derechos Humanos México. Revista del Centro Nacional de Derechos Humanos de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos*, Año 1, Número 3, 2006.

⁵⁰ Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (CESR) (2009) "Observación General No.20 La no discriminación y los derechos económicos, sociales y culturales (artículo 2, párrafo 2 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales)", E/C.12/GC/20, Ginebra, Naciones Unidas, párr. 8 y 9.

"2017, Año del Centenario de la Promulgación de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos".

Por lo anterior, el hecho de que el Tribunal haya reconocido a la peticionaria como titular del derecho al trabajo y a ser considerada para la terminación de su relación laboral como el resto de las personas, –igualdad formal o de iure–, no es suficiente para considerar que cumplió con la obligación de respetar y garantizar la igualdad material, pues para ello tuvo que haber considerado su contexto particular que vivía, es decir su condición de salud, lo que lo hace responsable de la vulneración a dicho derecho.

En ese sentido la igualdad material requiere que se reconozcan las diferencias existentes de las personas, particularmente cuando pertenecen a una o más de las categorías sospechosas, a fin de que se adopten medidas especiales para su equiparación en el ejercicio de derechos.

En virtud de lo anterior, se aclara que si bien la discriminación legal o de *iure*, implicaría que el trato diferenciado regulado en la norma se base de forma explícita en un motivo prohibido de discriminación, como lo es la condición de salud de las personas, y que ello repercuta en el reconocimiento o ejercicio de sus derechos, lo cual configuraría una discriminación directa; también lo es, que existe lo que se denomina **discriminación indirecta**, la cual se produce, en la esfera pública o privada, cuando una disposición, un criterio o una práctica, aparentemente neutra es susceptible de implicar una desventaja particular para las personas que pertenecen a un grupo específico, o los pone en desventaja⁵¹. La Corte Interamericana de Derechos Humanos, la ha definido⁵² de la siguiente manera:

...

286...han reconocido el concepto de la discriminación indirecta. Este concepto implica que una norma o práctica aparentemente neutra, tiene repercusiones particularmente negativas en una persona o grupo con unas características determinadas. Es posible que quien haya establecido esta norma o práctica no sea consciente de esas consecuencias prácticas y, en tal caso, la intención de discriminar no es lo esencial y procede una inversión de la carga de la prueba. Al respecto, el Comité sobre las Personas con Discapacidad ha señalado que "una ley que se aplique con imparcialidad puede tener un efecto discriminatorio si no se toman en consideración las circunstancias particulares de las personas a las que se aplique". Por su parte, el Tribunal Europeo de Derechos Humanos también ha desarrollado el concepto de discriminación indirecta, estableciendo que cuando una política general o medida tiene un efecto desproporcionadamente perjudicial en un grupo particular, esta puede ser considerada discriminatoria aún si no fue dirigido específicamente a ese grupo. 292. Toda persona que se encuentre en una situación de vulnerabilidad es titular de una protección especial, en razón de los deberes especiales cuyo cumplimiento por parte del Estado es necesario para satisfacer las obligaciones generales de respeto y garantía de los derechos humanos. El Tribunal recuerda

⁵¹ Artículo 1º, punto 2 de la Convención Interamericana contra toda forma de Discriminación e Intolerancia, también véase la Observación General N° 20 La no discriminación y los derechos económicos, sociales y culturales (artículo 2, párrafo 2 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales), punto 10, inciso b) y punto 11 y 12.

⁵² Caso Artavia Murillo y Otros ("fecundación in vitro") vs. Costa Rica, Sentencia de 28 de noviembre de 2012.

"2017, Año del Centenario de la Promulgación de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos".

que no basta con que los Estados se abstengan de violar los derechos, sino que es imperativa la adopción de medidas positivas, determinables en función de las particulares necesidades de protección del sujeto de derecho, ya sea por su condición personal o por la situación específica en que se encuentre, como la discapacidad. En este sentido, es obligación de los Estados propender por la inclusión de las personas con discapacidad por medio de la igualdad de condiciones, oportunidades y participación en todas las esferas de la sociedad, con el fin de garantizar que las limitaciones anteriormente descritas sean desmanteladas. Por tanto, es necesario que los Estados promuevan prácticas de inclusión social y adopten medidas de diferenciación positiva para remover dichas barreras.

[El resaltado es nuestro]

Por ello, dicha situación se materializó en el presente caso, ya que la autoridad omitió realizar las medidas de nivelación tendientes a proteger a las personas en situación de mayor vulnerabilidad que las beneficiara en la protección a su derecho a la permanencia laboral e igualdad de oportunidades, pues a sabiendas de la condición de salud de la persona peticionaria, la incluyó en las Disposiciones legales antes referidas, trastocando con ello su derecho a la permanencia en el empleo, a la seguridad social y a la salud, ya que la prerrogativa inherente a dicha relación laboral correspondería, en su caso, a recibir la atención médica y medicamentosa necesaria en el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores al Servicio del Estado, lo cual ya no ocurriría como condición sine qua non a la terminación de la relación laboral.

Adicionalmente a ello, del contenido el oficio DGRH/000456/2016; se desprende que según lo ahí afirmado por el licenciado Mauricio Pérez Grovas Ruíz Palacios, Director General de Recursos Humanos del Tribunal de referencia, la peticionaria estaba dentro del grupo de personas trabajadoras incluidas en las "Disposiciones Específicas que establecen el Mecanismo para cubrir una Compensación Económica a los Servidores Públicos por la Terminación de la Relación Laboral en la Administración Pública Federal", pero del oficio número 307-A-15-023 de 28 de julio de 2016, se desprende que el Director General Adjunto de Normatividad Presupuestaria de la Unidad Política y Control Presupuestario de la Subsecretaría de Egresos de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, informó a este Organismo que en la lista del personal que sería incluido en las Disposiciones de referencia para el ejercicio 2016, no se incluyó a la peticionaria.

Sin embargo, siendo el caso de que la peticionaria haya sido incluida en el recorte de personal con motivo de las multicitadas Disposiciones Específicas, tenía derecho al pago de una compensación económica, pero dicha compensación no le fue cubierta en ningún momento, ello en virtud de que el Tribunal Superior Agrario no siguió el procedimiento establecido en las citadas Disposiciones, ya que según su dicho, afirmó haberla notificado personalmente y de forma particular el 6 de enero de 2016; no obstante, la misma hizo caso omiso a tal determinación, retirándose sin volver a presentarse a las instalaciones de dicho Órgano Jurisdiccional, lo cual originó que no se solicitara el recurso económico para cubrirle la multicitada compensación. De lo anterior se desprende entonces, que el referido Tribunal

"2017, Año del Centenario de la Promulgación de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos".

tampoco siguió el procedimiento señalado en las aludidas Disposiciones⁵³, además de que no acreditó de ninguna forma haber notificado a la peticionaria de la terminación de su relación laboral por el motivo afirmado, ni de manera previa ni posterior a la fecha que afirma."

No obstante, lo anterior, debe precisarse y hacer especial énfasis, que aun y cuando se hubiese acreditado la sujeción a las Disposiciones Específicas de referencia, ello no rompe el acto de discriminación, ya que, conforme al principio de igualdad sustancial, la peticionaria, derivado de su condición de salud, era sujeta medidas de nivelación, reconociéndose así su necesidad de obtener sustento para hacer frente a la misma.

En concordancia con lo precisado en párrafos anteriores, sustenta el criterio anterior lo esgrimido por la Suprema Corte de Justicia de la Nación que ha señalado que: *Del derecho a la igualdad previsto en el artículo 1o. de la Constitución Federal y en diversos instrumentos internacionales en materia de derechos humanos ratificados por el Estado mexicano, se desprende que la discriminación puede generarse no sólo por tratar a personas iguales de forma distinta, o por ofrecer igual tratamiento a personas que están en situaciones diferentes; sino que también puede ocurrir de manera indirecta cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutral ubica a un grupo social específico en clara desventaja frente al resto. En este sentido, los elementos de la discriminación indirecta son: 1) una norma, criterio o práctica aparentemente neutral⁵⁴; 2) que afecta de manera desproporcionadamente negativa a un grupo social; y 3) en comparación con otros que se ubiquen en una situación análoga o notablemente similar⁵⁵.*

Asimismo, además la vulneración a los derechos humanos, tiene una mayor significancia cuando se priva de la oportunidad de conseguir sustento a una persona⁵⁶.

Se sostiene que el principio de no discriminación es una obligación de observancia para todas las autoridades; toda vez que las relaciones que se establecen entre las personas pueden revestir contenidos de desigualdad en la medida en que los prejuicios que excluyen conllevan la vulneración de los derechos humanos en detrimento de la parte más vulnerable, y si bien puede existir cierto margen, ésta no

⁵³ Véase numerales 8 y 22 de las citadas Disposiciones Específicas.

⁵⁴ El resaltado es nuestro.

⁵⁵ Véase la Tesis 1a. CCCLXXIV/2014 (10a.), Página: 603. Época: Décima Época, Registro: 2007798, Instancia: Primera Sala, Tipo de Tesis: Aislada Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Libro 11, Octubre de 2014, Tomo I, Materia(s): Constitucional... Amparo directo 19/2014. 3 de septiembre de 2014. Cinco votos de los Ministros Arturo Zaldívar Lelo de Larrea, quien reservó su derecho para formular voto concurrente, José Ramón Cossío Díaz, Alfredo Gutiérrez Ortiz Mena, Olga Sánchez Cordero de García Villegas y Jorge Mario Pardo Rebolledo. Ponente: José Ramón Cossío Díaz. Secretaria: Luz Helena Orozco y Villa.

⁵⁶ El artículo 25 de la Declaración Universal de Derechos Humanos establece que:

Toda persona tiene derecho a un nivel de vida adecuado que le asegure, así como a su familia, la salud y el bienestar, y en especial la alimentación, el vestido, la vivienda, la asistencia médica y los servicios sociales necesarios...

"2017, Año del Centenario de la Promulgación de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos".

puede demeritar la dignidad sostenida por los derechos de igualdad y no discriminación⁵⁷.

III.3.1. VALORACIÓN DE PRUEBAS APORTADAS.

Con fundamento en el artículo 197 del Código Federal de Procedimientos Civiles de aplicación supletoria al procedimiento de queja de conformidad con lo establecido en el artículo 47 de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación⁵⁸, se procede a la valoración de las pruebas aportadas durante el trámite del procedimiento de queja.

Respecto a las pruebas aportadas por la peticionaria correspondientes a las copias fotostáticas enumeradas en los puntos II.3.20; este Consejo considera que las mismas tienen un valor probatorio indicial⁵⁹ para efectos de robustecer los hechos

⁵⁷ Al respecto la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha establecido el criterio que, cuanto más cercana es una relación interpersonal, más limitada debe ser la interferencia en la autonomía individual. Por el contrario, cuanto más nos alejamos de esa esfera íntima de proximidad, mayor alcance tendrá el principio de igualdad, siendo entonces que las relaciones laborales de contratación son relaciones interpersonales no cercanas que tienen una trascendencia social, en éstas impera en mayor medida el principio de igualdad.

El primer factor de ponderación al respecto es la presencia de relaciones asimétricas entre las partes, entendiendo éstas aquellas en las que la desigualdad de facto de un sujeto respecto de otro sea mayor, habiendo mayor posibilidad de sacrificio de la autonomía de la voluntad; en tanto que la libertad de la parte débil sea menor, mayor será la necesidad de una protección a sus derechos fundamentales. El segundo factor tiene que ver con la repercusión social de la discriminación, en la medida que un patrón de conducta sea extendido o bastante generalizado, la discriminación pasa de ser un asunto privado o un asunto de relevancia pública. El tercer factor a considerar es la afectación del núcleo esencial de la dignidad de la persona discriminada. Amparo Directo en revisión 992/2014 Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación páginas 24 y 25.

⁵⁸ **Artículo 47.-** En todo lo no previsto en esta Ley respecto a los procedimientos que la misma establece, se estará a lo dispuesto en el Código Federal de Procedimientos Civiles.

⁵⁹ Sirva de sustento a esto, lo establecido en la Tesis de Jurisprudencia **I.4o.C. J15** 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 aquellas 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 proporcionararan otras probanzas que se relacionaran con su autenticidad." Registro:

"2017, Año del Centenario de la Promulgación de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos".

imputados a la autoridad, en relación con su condición de salud,, analizándose concatenadamente a cada uno de los hechos que se tuvieron por robustecidos con otras probanzas, en particular las documentales públicas que obran en el expediente aportadas por el propio Director General Jurídico del Tribunal Superior Jurídico, como más adelante se expondrá. Para el caso de los hechos que la peticionaria pretende acreditar con las mismas a su favor, éstas se tendrán con pleno valor probatorio en lo que a sus pretensiones atañe⁶⁰.

Lo anterior conforme al artículo 93 fracción VII y 217 del Código Federal de Procedimientos Civiles, cuya aplicación supletoria ha quedado precisada párrafos arriba, tal como más adelante se fundan y motivan los alcances probatorios concretos de las mismas.

Respecto de los informes rendidos por el licenciado Ángel Carpinteyro González, Director General de Asuntos Jurídicos del Tribunal Superior Agrario, en relación con los hechos materia de queja, mencionados en el punto II.3.6 y II.3.6.1 de la presente, se desprende que lo informado y reconocido reúne la naturaleza jurídica de una confesión expresa, 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.

Es importante mencionar que mediante el escrito que remitió a este Consejo el 8 de febrero de 2016, el licenciado Ángel Carpinteyro González, Director General de Asuntos Jurídicos del Tribunal Superior Agrario, refirió que dicho Tribunal no había atentado contra los derechos humanos, condiciones laborales, la igualdad real de trato y oportunidades y no había realizado actos de discriminación en contra de la peticionaria, y toda vez que en el mismo documento, aceptó que el 31 de diciembre de 2015, se dio por terminada su relación laboral, corresponde a dicha autoridad la carga de la prueba para demostrar que efectivamente su actuar fue apegado a derecho y en estricto apego al principio de no discriminación y respeto al derecho a la igualdad sustantiva, siendo que en el presente caso no logró acreditar dichos extremos⁶¹.

203516; Novena Época, Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito, Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Tomo III, Enero de 1996, Página: 124.

⁶⁰ 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.

⁶¹ Sirva de criterio orientador la tesis aislada que lleva por rubro **PREVENCIÓN Y ELIMINACIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN. LA CARGA DE PROBAR ÉSTA RECAE EN LA PARTE ACUSADA CUANDO ACEPTA LOS HECHOS QUE MOTIVAN UNA QUEJA EN LA MATERIA, PERO NIEGA LA CONDUCTA QUE SE LE ATRIBUYE, AL ADUCIR UNA CAUSA DE JUSTIFICACIÓN**, Tesis: I.7o.A.65 A (10a.), Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Décima Época, Tribunales Colegiados de Circuito, Libro XV, Diciembre de 2012, Tomo 2, Pág. 1487, Tesis Aislada (Administrativa).

"2017, Año del Centenario de la Promulgación de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos".

Contrario a lo anterior, las documentales exhibidas en copia simple por la peticionaria, las cuales no fueron objetadas por la autoridad a quien se atribuyen los hechos, documentales que concatenadas con el informe contenido en el oficio número 000132 de 31 de marzo de 2016, suscrito por el Director General de Asuntos Jurídicos del Tribunal en comento, y su anexo, adquieren valor probatorio suficiente⁶², a consideración de esta autoridad y de conformidad con lo que dispone el artículo 217 del Código Federal de Procedimientos Civiles⁶³ aplicado supletoriamente, para acreditar que dicho Tribunal tenía conocimiento previo y pleno de la condición de salud de la peticionaria y a pesar de ello decidió darla de baja, argumentando ante esta autoridad que fue debido a su inclusión en las "Disposiciones Específicas que deberán observar las Dependencias y Entidades de la Administración Pública Federal, para solicitar la autorización presupuestaria a que se refiere el artículo 22 del Presupuesto de Egresos de la Federación para el Ejercicio Fiscal 2015", lo cual lleva a esta autoridad a determinar que su baja laboral constituye una conducta de discriminación indirecta con motivo de su condición de salud.

III.4. ACREDITACIÓN DEL DAÑO.

En los hechos expuestos por la peticionaria y el reconocimiento expreso de la autoridad responsable, quedó acreditada la vulneración a su esfera personal y social en menoscabo de su derecho al trabajo y su permanencia en éste con motivo de su condición de salud.

Cabe señalar que tal como lo establece la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en su artículo 1° párrafo 3 que a la letra dice:

"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".

En el presente caso se advierte que la persona peticionaria fue incluida en las Disposiciones Específicas que debían observar las Dependencias y Entidades de la Administración Pública Federal, para solicitar la autorización presupuestaria a que se refiere el artículo 22 del Presupuesto de Egresos de la Federación para el Ejercicio Fiscal 2015, lo que se tradujo en una vulneración a su derecho al trabajo; no obstante, que dicha autoridad tenía conocimiento de su condición de salud,

⁶² Véase la Tesis: Aislada "COPIAS FOTOSTÁTICAS SIMPLES RECONOCIDAS IMPLÍCITAMENTE POR LA AUTORIDAD DEMANDADA EN SU CONTESTACIÓN, VALOR PROBATORIO DE LAS." Época: Novena Época. Registro: 191842. Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo XI, Mayo de 2000. Materia(s): Administrativa. Tesis: II.2o.A.11 A. Página: 917.

⁶³ **ARTÍCULO 217.**-El valor de las pruebas fotográficas, taquigráficas y de otras cualesquiera aportadas por los descubrimientos de la ciencia, quedará al prudente arbitrio judicial.

Las fotografías de personas, lugares, edificios, construcciones, papeles, documentos y objetos de cualquier especie, deberán contener la certificación correspondiente que acredite el lugar, tiempo y circunstancias en que fueron tomadas, así como que corresponden a lo representado en ellas, para que constituyan prueba plena. En cualquier otro caso, su valor probatorio queda al prudente arbitrio judicial.

"2017, Año del Centenario de la Promulgación de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos".

situación que la hace pertenecer a un grupo en situación de vulnerabilidad⁶⁴, y que por tanto se generaron diversas obligaciones a cargo de las autoridades del Estado, entre ellas el Tribunal, para garantizar su derecho a la igualdad sustancial, traduciéndose en principio en el respeto y garantía de su derecho al trabajo, ya que dada su condición de salud le resulta vital contar con dicho medio de subsistencia para obtener los recursos mínimos para enfrentar su situación de desventaja involuntaria e inmerecida.

Por tanto, resultaba obligatorio que existiera el reconocimiento del principio de inclusión laboral de la persona peticionaria atendiendo a su condición de salud, a efecto de que se hubieran realizado los ajustes razonables que resultaran necesarios para garantizar su derecho al trabajo. Situación que en el caso en particular no sucedió, concluyendo con el cese de la relación laboral a pesar de tener pleno conocimiento de su condición de salud, al incluir a la peticionaria en las *Disposiciones Específicas que debían observar las Dependencias y Entidades de la Administración Pública Federal*, pero sin incluirla en la lista relativa a la obtención de la compensación económica que las propias Disposiciones contemplaban, al según su dicho no haber hecho caso a tal determinación y retirarse sin volver a presentarse a las instalaciones del Órgano Jurisdiccional de referencia.

En relación a lo anterior, la interdependencia de los derechos humanos pone énfasis en la interrelación y dependencia recíproca entre las diferentes categorías de derechos. Por ejemplo, el derecho a la salud tiene aparejadas claras relaciones con el derecho al trabajo en condiciones adecuadas.

Asimismo, mientras que la interdependencia pone énfasis en el cumplimiento de las obligaciones relacionadas con los derechos humanos, la integralidad enfatiza la relación de derechos en los actos violatorios, cuando se violenta un derecho, es muy probable que también otros sean vulnerados. Con esta lógica, "[...] la existencia real de cada uno de los derechos humanos sólo puede ser garantizada por el reconocimiento integral de todos ellos"⁶⁵.

Tomando en consideración lo antes mencionado, se observa que la afectación de un derecho tiene relación directa con la afectación de otro, y en el caso que nos ocupa, específicamente la afectación del derecho al trabajo de la peticionaria conlleva a la afectación al derecho a la seguridad social y en consecuencia al derecho a la salud.

Considerando que las personas con determinada condición de salud difícilmente tienen acceso a opciones laborales dignas y bien remuneradas, no obstante que cuenten con competencias suficientes, enfrentan dificultades para acceder o **permanecer en el empleo**, lo que merma sus posibilidades por la percepción

⁶⁴ "Se consideran en condición de vulnerabilidad aquellas personas que, por razón de su edad, género, estado físico o mental, o por circunstancias sociales, económicas, étnicas y/o culturales, encuentran especiales dificultades para ejercitar con plenitud... los derechos reconocidos por el ordenamiento jurídico". Fuente: Reglas de Brasilia sobre Acceso a la Justicia de las Personas en Condición de Vulnerabilidad; XIV Cumbre Judicial Iberoamericana, XIV Cumbre Judicial Iberoamericana. Brasilia, 4 a 6 de marzo de 2008, página 5.

⁶⁵ Antonio Blanc Altemir, "Universalidad, indivisibilidad e interdependencia de los derechos humanos a los cincuenta años de la Declaración Universal", en *La protección internacional de los derechos humanos a los cincuenta años de la Declaración Universal*, España, Universitat de Lleida/Tecnos/a n u e, 2001, p. 31.

"2017, Año del Centenario de la Promulgación de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos".

errónea que algunas personas tienen sobre ésta, ahí residen los efectos reales de la exclusión social.

La experiencia indica que las personas con una condición de salud permanente desarrollan un alto compromiso con las tareas asignadas debido a la dificultad que les imprime acceder a un puesto de trabajo⁶⁶, pero son en realidad los prejuicios existentes en torno a su desempeño los que limitan sus oportunidades de desarrollo profesional o laboral.

Excluir del derecho al trabajo a una persona que cuenta con una condición de salud que requiere atención médica especializada constante y adecuada, como es el caso de la peticionaria 52 implica desconocer la dignidad esencial de alguien respecto a su calidad como ser humano, pues niega 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 seguridad social para recibir la atención médica que requiere.

Los propios mecanismos de seguridad social, prevén aquellas causales y procedimientos necesarios para acreditar que una persona ya no está en condiciones de desempeñar una función⁶⁷, situación que en el caso en concreto no se acredita, no obstante la autoridad a pesar de conocer el estado de salud de la persona agraviada, contrario a realizar algún ajuste razonable su favor, decidió incluirla en las referidas disposiciones, dejando de considerar su situación de vulnerabilidad en la que se encontraba frente a otras personas, e incluso se le perjudicó con mayor gravedad al no la incluirla en la lista relativa al pago de la compensación económica que las propias Disposiciones Específicas contemplaban para aquellas personas que se diera por terminada su relación laboral en cumplimiento a las mismas, lo cual potencializó aún más las violaciones de las que fue víctima la peticionara, pues evidentemente sin trabajo y sin recursos económicos inmediatos resulta extremadamente complicado que una persona con una condición de salud delicada pueda enfrentar y atender la misma.

Como dato estadístico a fin de ejemplificar, la incidencia de presuntos actos de discriminación cometidos en agravio de personas que presentan alguna condición de salud en particular, se hace notar que en este Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación durante los años 2015 a 2016, se recibieron 340 quejas calificadas como presuntos actos de discriminación por la causal -condición de salud-, destacándose que 202 de ese total de quejas sucedieron en el ámbito laboral, es decir, que esto evidencia que tanto en las empresas particulares como en diversas dependencias de la Administración Pública Federal, es reiterada la práctica de despido de las personas con motivo de su condición de salud.

⁶⁶ De la Madrid, Raphael. "Reporte sobre la Discriminación en México 2012. Trabajo"; Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación. 2012, Pág. 65.

⁶⁷ La expedición de la incapacidad es una certificación médica que toma en cuenta, además de factores puramente clínicos, la valoración de las condiciones psicofísicas del trabajador y las características y condiciones de su puesto de trabajo. Esta certificación brinda al trabajador incapacitado el acceso a subsidios económicos (totales o parciales, según el criterio de aseguramiento) que le permiten el reposo sin pérdida económica ni de su empleo, en tanto mejora su condición de salud para el desempeño de sus labores. En todo caso el empleador debe observar lo dispuesto en los artículos 21, 31, 37 y 45 de la Ley del Seguro Social vigente y los artículos 42, 476 y 477 de la Ley Federal del Trabajo.

"2017, Año del Centenario de la Promulgación de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos".

III.5. NEXO CAUSAL

En el presente caso el daño experimentado por la peticionaria reúne las características de un daño inmaterial⁶⁸ y un daño material causado por el agente discriminador.

Destaca para este Consejo que el personal del Tribunal Superior Agrario decidió incluir un total de 186 plazas laborales a las *Disposiciones que deberán observar las Dependencias y Entidades de la Administración Pública Federal para solicitar la autorización presupuestaria 2015 y 2016*, entre ellas, la plaza de Profesional Ejecutivo de Servicios Especializados, nivel PQ3 que ostentaba la peticionaria.

Que dichas disposiciones, no establecían algún criterio particular a considerar por las dependencias, si no que el Tribunal Superior Agrario estuvo en posibilidad de emitir los mismos, es decir contaba con la facultad potestativa para fijar los criterios que consideraba pertinentes y por ende tuvo la obligación de implementar medidas de nivelación, a favor de las personas que se encontraban en situación de vulnerabilidad, siendo el caso de la peticionaria; sin embargo, no ocurrió así.

Que el Tribunal Superior Agrario, fijó como criterio para la inclusión de las plazas que determinó incluir en las referidas disposiciones:

La baja de aquellas cuyas funciones podrían absorberse por otras posiciones y que no pondrían en riesgo la función jurisdiccional en la impartición de justicia agraria.

*Y que en ningún momento la elección se basó en criterios [a] razón de religión, preferencia sexual, de origen étnico, **condiciones de salud**, edad, antigüedad laboral, discapacidades, estado civil o cualquier otro criterio discriminatorio.*

Que a pesar de tener conocimiento de la condición de salud que aqueja a la peticionaria, el personal del referido Tribunal no realizó ningún ajuste razonable a su favor y le aplicó lo dispuesto en las referidas Disposiciones sin tomar en consideración alguna su condición de salud que la colocaba en un estado de mayor vulnerabilidad y sin realizarle el pago de la compensación económica correspondiente; además de que no acreditó siquiera haberla solicitado de acuerdo al procedimiento establecido en dichas Disposiciones Específicas, resaltando su inexistente disposición y su obstinación para no aportar la documentación correspondiente, bajo el argumento injustificado de que se trata de información reservada en términos de la legislación aplicable en materia de transparencia y acceso a la información, lo cual no es así, pues incluso esta autoridad de manera reiterada y debidamente fundada se la solicitó señalándole que tenía la obligación de hacerlo, sin obtener resultado positivo alguno.⁶⁹

⁶⁸ 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 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.

⁶⁹ Tal como lo dispone el artículo 73 fracción III de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.

"2017, Año del Centenario de la Promulgación de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos".

Es manifiesto y claro que la persona agraviada sufrió un demérito grave en su calidad de vida e integridad psicológica con motivo de los actos de discriminación de los que fue víctima. Lo anterior, puesto que la baja de su plaza se hizo el 14 de enero de 2016,⁷⁰ sin apegarse al procedimiento al que se hacía referencia en los numerales 6⁷¹, 7⁷² y 8⁷³ del oficio No. SSFP/408/974/2015, emitido por la Subsecretaría de Egresos de la Unidad de Política y Control Presupuestario de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público y por la Subsecretaría de la Función Pública; esto según el dicho del Director General de Recursos Humanos del Tribunal Superior Agrario, en oficio No. DGRH/000456/2016, porque la peticionaria hizo caso omiso a tal determinación sin volver a presentarse a las instalaciones del Órgano Jurisdiccional.

El dicho del Director General de Recursos Humanos del Tribunal Superior Agrario deviene en contradictorio por lo expresado por el Director General Adjunto de Dirección General Adjunta de Normatividad Presupuestaria de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, donde claramente expresó que la peticionaria no había sido incluida en la relación del personal que envió el Tribunal Superior Agrario a la Unidad de Política y Control Presupuestario para ser beneficiaria de la compensación económica con motivo de la terminación laboral vinculada a las citadas Disposiciones Especiales, es decir aunado al hecho de que se le incluyó en las citadas Disposiciones Específicas que establecen el mecanismo para cubrir una compensación económica a los servidores públicos por la terminación de la relación laboral en la Administración Pública Federal por el propio Tribunal Superior Agrario para la baja de su plaza, la cual se hizo, según la documentación que obra en el expediente, el 14 de enero de 2016, no se hicieron las gestiones necesarias para que a la misma se le entregara la compensación económica a que se hacía referencia en dicha disposición administrativa, lo cual si se hizo con el resto de las personas que integraron la lista de las plazas recortadas.

⁷⁰ Tal como consta en el documental aportada como prueba por la representación legal del Tribunal Superior Agrario, denominada "Formato de Actualización del Puesto FAP", elaborada por el Director General de Recursos Humanos, Lic. Mauricio Pérez Grovas Ruiz Palacios y autorizada por el Oficial Mayor, Profesor Jaime Díaz Morales.

⁷¹ 6. Las plazas ocupadas por los servidores públicos beneficiados con el otorgamiento de una compensación económica deberán ser canceladas en términos de las presentes disposiciones.

⁷² 7. El monto de la compensación económica por la terminación de la relación laboral, se determinará con base en lo siguiente:

- a) Tres meses de sueldo mensual bruto sobre la base de cálculo del sueldo base y, en su caso, de la compensación garantizada.
 - b) Veinte días por cada año de servicios ininterrumpidos en plaza presupuestaria de carácter permanente, en la dependencia o entidad sobre la base del cálculo del inciso anterior;
 - c) Doce días de sueldo mensual bruto, sobre la misma base del inciso a), por cada año de servicios, cuando el servidor público tenga una antigüedad ininterrumpida mínima de 15 años de servicios efectivamente prestados a la dependencia o entidad, en plaza presupuestaria de carácter permanente.
- Si el sueldo mensual bruto que percibe el servidor público excede del doble del salario mínimo general diario, se considerará este último como el monto máximo para la determinación del cálculo respectivo.
- d) La parte proporcional que corresponda del beneficio de pago de la prima vacacional y aguinaldo o gratificación del fin de año, en términos de las disposiciones aplicables.

⁷³ 8. Las dependencias y entidades deberán presentar el documento correspondiente que acredite la terminación de la relación laboral con el servidor público con el que deja de tener efecto el nombramiento de éste.

"2017, Año del Centenario de la Promulgación de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos".

De la lectura de las documentales consistentes en licencias médicas con folios 092LM0174467, 092LM0207240, 092LM0176869 y 092LM0176874, expedidas por el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, se advierte que en el lapso de días comprendidos entre el 07 de enero al 12 de febrero, ambos de 2016, la peticionaria se encontraba gozando de licencias por su condición de salud, las cuáles fueron notificadas al área de recursos humanos de dicho Tribunal Superior Agrario, tal cómo ésta reconoció en la documental intitulada "Concentrado del Personal que presentó licencias médicas en el periodo 2015-2016", es decir resultaba materialmente imposible que la peticionaria acudiera a dicha institución si se encontraba vigente su convalecencia médica motivo de las licencias otorgadas, siendo que la decisión de darla de baja fue unilateral por parte del Tribunal Superior Agrario, dejando de lado de nueva cuenta la consideración a su condición de salud.

Además, destaca el hecho de que el Director General de Recursos Humanos del Tribunal Superior Agrario señaló que el 06 de enero de 2016 la peticionaria había sido notificada por el Director de Administración de Personal que estaba incluida en las multicitadas Disposiciones, por lo cual tenía derecho a una compensación económica; sin embargo, desde un inició la peticionaria negó que se le haya informado la anterior situación. Se destaca que no obra en el expediente constancia legal de que se le haya notificado efectivamente tal circunstancia, sino que solamente se le dio de baja por la cancelación de su plaza el 14 de enero de 2016, con fecha retroactiva al 31 de diciembre de 2015; sin que se siguiera tampoco el procedimiento correspondiente tendiente para garantizar a la peticionaria la compensación económica señalada en las referidas Disposiciones, ni ninguna otra prestación de esa índole.

Respecto del tipo de discriminación, se puede apreciar que se está en presencia de una "discriminación sustantiva"⁷⁴ o material, pues si bien respecto de las plazas recortadas de conformidad con las Disposiciones Específicas de referencia se valoraron las funciones de todas las personas trabajadoras, independientemente de su condición de salud, en los hechos no se garantizó el ejercicio efectivo de las personas con condiciones de salud deteriorada, pues el Tribunal no acreditó⁷⁵ que

⁷⁴ Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (CESCR), referente a la discriminación sustantiva señaló que "Abordando únicamente la forma no se conseguiría la igualdad sustantiva prevista y definida en el artículo 2.2. En el disfrute efectivo de los derechos recogidos en el Pacto influye con frecuencia el hecho de que una persona pertenezca a un grupo caracterizado por alguno de los motivos prohibidos de discriminación. Para eliminar la discriminación en la práctica se debe prestar suficiente atención a los grupos o individuos que sufren injusticias históricas o son víctimas de prejuicios persistentes en lugar de limitarse a comparar el trato formal que reciben las personas en situaciones similares. Los Estados partes deben, por tanto, adoptar de forma inmediata las medidas necesarias para prevenir, reducir y eliminar las condiciones y actitudes que generan o perpetúan la discriminación sustantiva o de facto...". En CESCR (2009) "Observación General No.20 La no discriminación y los derechos económicos, sociales y culturales (artículo 2, párrafo 2 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales)", E/C.12/GC/20, Ginebra, Naciones Unidas, párr.

⁷⁵ Cabe señalar que el referido Tribunal aceptó el cese de la relación laboral argumentando como justificación de ello la aplicación de las multicitadas Disposiciones Específicas y sin que se haya considerado para ello, entre otros motivos, la condición de salud de las personas, por lo tanto estaba obligado a probar su dicho, hipótesis que no sucedió, pues se concretó lisa y llanamente a negar los hechos en relación a la condición de salud de la peticionaria sin aportar elemento probatorio alguno. Sirve de sustento lo establecido en la Tesis Aislada: I.7o.A.65 A (10a.) cuyo rubro dice PREVENCIÓN Y ELIMINACIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN. LA CARGA DE PROBAR ÉSTA RECAE EN LA PARTE ACUSADA CUANDO ACEPTA LOS HECHOS QUE MOTIVAN UNA

"2017, Año del Centenario de la Promulgación de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos".

no sólo haya mantenido en activo las plazas del personal que no contaban con determinada condición de salud que implicaran la expedición constante de licencias médicas y que en consecuencia se ausentaran del horario laboral para ser atendidas médicamente, como lo es el caso de la peticionaria, con lo cual persiste una desigualdad de oportunidades para que las personas con condiciones de salud deterioradas pudieran permanecer en su empleo.

Por ello, el hecho de haberla incluido en las referidas disposiciones sin considerar que por su condición de salud requería la implementación de algún ajuste razonable para garantizar su derecho a la igualdad sustantiva, dándola de baja mediante la cancelación de su plaza sin hacer las gestiones necesarias para que obtuviera la compensación económica prevista en las Disposiciones antes citadas, particularmente atendiendo a que la misma no podía presentarse personalmente en las instalaciones del Tribunal derivado de su condición de salud, la cual incluso derivó en las licencias médicas que le otorgó el Instituto de seguridad social correspondiente, devino claramente en un acto de discriminación indirecta dada la adopción de una decisión administrativa al dar de baja a la peticionaria y posteriormente no gestionar su compensación económica.

Por lo que al brindar un tratamiento similar al del resto del personal⁷⁶, salvo por el caso de la compensación económica de la cual no realizó el trámite correspondiente a diferencia del resto de las personas, brindó un trato igual a quien se encontraba en situación de desventaja, vulnerando con ello su derecho a la igualdad sustantiva, lo cual resultó en una re victimización en el marco de la terminación de su relación laboral, la cual se encuentra controvertida en la instancia laboral competente,

QUEJA EN LA MATERIA, PERO NIEGA LA CONDUCTA QUE SE LE ATRIBUYE, AL ADUCIR UNA CAUSA DE JUSTIFICACIÓN. *De conformidad con los artículos 81 y 82, en relación con el 96, del Código Federal de Procedimientos Civiles, de aplicación supletoria a la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, acorde con su numeral 47, la carga de probar la discriminación corresponde a quien se queja de sufrirla, siempre y cuando aquel a quien se atribuyan esos actos se concrete a negarlos; sin embargo, cuando la parte acusada acepta los hechos que motivan una queja en la materia de dicha ley pero niega la conducta que se le atribuye, al aducir una causa de justificación, esa excepción de culpa que se traduce en la afirmación de haberse conducido debidamente, requiere ser demostrada, por lo cual, en ella recae la carga de la prueba, en ese aspecto. Tesis: I.7o.A.65 A (10a.) Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Décima Época, Tribunales Colegiados de Circuito, Libro XV, diciembre de 2012, Tomo 2, Pág. 1487, Tesis Aislada (Administrativa)*

⁷⁶ Consúltese al respecto la tesis aislada de materia constitucional emitida por la Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación con número **1a. CCCLXXIV/2014 (10a.)**, cuyo rubro dice "**DISCRIMINACIÓN INDIRECTA O POR RESULTADOS. ELEMENTOS QUE LA CONFIGURAN.**", cuyo texto establece: "*Del derecho a la igualdad previsto en el artículo 1o. de la Constitución Federal y en diversos instrumentos internacionales en materia de derechos humanos ratificados por el Estado Mexicano, se desprende que la discriminación puede generarse no sólo por tratar a personas iguales de forma distinta, o por ofrecer igual tratamiento a personas que están en situaciones diferentes; sino que también puede ocurrir de manera indirecta cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutral ubica a un grupo social específico en clara desventaja frente al resto. En este sentido, los elementos de la discriminación indirecta son: 1) una norma, criterio o práctica aparentemente neutral; 2) que afecta de manera desproporcionadamente negativa a un grupo social; y 3) en comparación con otros que se ubiquen en una situación análoga o notablemente similar. De lo anterior se desprende que, a fin de que un alegato de discriminación indirecta pueda ser acogido, es indispensable la existencia de una situación comparable entre los grupos involucrados. Este ejercicio comparativo debe realizarse en el contexto de cada caso específico, así como acreditarse empíricamente la afectación o desventaja producida en relación con los demás. Por su parte, a fin de liberarse de responsabilidad, el actor acusado de perpetrar el acto discriminatorio debe probar que la norma no tiene sólo una justificación objetiva, sino que persigue un fin necesario.*"

"2017, Año del Centenario de la Promulgación de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos".

afectándola primeramente en la pérdida de su ingreso personal y posteriormente de su derecho a la seguridad social e incluso en la posibilidad de contar con la compensación de la cual se le privó.

III.6. CONSIDERACIONES DE DERECHO.

Cabe resaltar que el ya citado artículo 1° constitucional, en su párrafo tercero establece que *"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 este orden de ideas, los principios de interdependencia e indivisibilidad implican la existencia de una relación estrecha entre los diversos derechos humanos. La interdependencia señala la medida en que el disfrute de un derecho humano en particular o un grupo de derechos dependen para su existencia de la realización de otro derecho o grupo de derechos. La indivisibilidad, por su parte, niega cualquier separación, categorización o jerarquía entre los derechos humanos⁷⁷.

En consecuencia, se establece que las violaciones a un derecho humano, en razón de los principios mencionados, necesariamente conllevan la vulneración de otros derechos humanos, que conforman una unidad esencial que tienen por fin último la dignidad de las personas.

El derecho al trabajo entendido como un derecho fundamental reconocido en nuestra propia Constitución encuentra fundamento y manifiesta importancia en el presente caso con los principios de dignidad, autonomía personal 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 prerequisite 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 con la divulgación de la condición de salud de la agraviada impactando directamente en su salud afectiva, su denuesto social y la vulnerabilidad que conllevó la revelación de su condición de salud particular.

⁷⁷ Vázquez Valencia, Daniel y Serrano, Sandra, "Los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad. Apuntes para su aplicación práctica" en Carbonell Sánchez, Miguel y Salazar Ugarte, Pedro (coord.), "La reforma constitucional de derechos humanos: un nuevo paradigma", Ed. IJ-UNAM, México, 2011, Pp. 152 y 153.

"2017, Año del Centenario de la Promulgación de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos".

La salud como estado de bienestar psicofísico permite a la persona disfrutar plenamente de sus potencialidades sin sentirse disminuida por alguna afección, temporal o permanente que los incapacite; si bien en el presente caso la condición de salud de la persona agraviada no era del todo plena, por vivir una disminución en su salud con motivo de las afecciones derivadas de su situación particular, lo cierto es que tales situaciones son materia de protección de la seguridad social asociada al trabajo, y son atendibles conforme a los cuidados y tratamiento terapéuticos específicos a su condición, mismos que la peticionaria 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 y ejercer las licencias médicas que se le otorgaron en el lapso de tiempo en el que estaba corriendo el plazo para determinar su potencial compensación de la que fue privada.

Excluir del derecho al trabajo a una persona que cuenta con una condición de salud deteriorada que requiere atención al implementar una medida de carácter general, sin realizar ajustes necesarios en razón a su condición la coloca en situación de mayor vulnerabilidad, , 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 económico, seguridad social y un trato respetuoso a su dignidad, al no visibilizar tal situación de la peticionaria para la aplicación de las multicitadas *Disposiciones*.

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 se 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.

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"*⁷⁸.

Expandir la tolerancia para la protección de los derechos humanos de las personas trabajadoras afectadas en su salud, mediante el reconocimiento de la no discriminación e igualdad sustantiva 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 la vida se encuentren en una situación de vulnerabilidad en torno a su salud, de ahí la importancia social de inhibir las

⁷⁸ Secretaría del Trabajo y Previsión Social, "Manual para las empresas, ***** y el mundo del trabajo. "Todos unidos contra *****" México, 2005; páginas 8 y 9.

"2017, Año del Centenario de la Promulgación de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos".

conductas discriminatorias hacia las personas por su condición de salud en el marco del empleo.

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), así como toda **autoridad pública**, tiene como obligación cumplir con el marco legal constitucional y por tanto, respetar y proteger los derechos de quien sea contratada por ésta, es decir 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:

—**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 1 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en concordancia con tratados internacionales ratificados por México, como los artículos 2 y 26 del Pacto Internacional de los Derechos Civiles y Políticos; 2 y 9 del Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales; 1 y 24 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos; y 3 y 9 del Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales y 2 de la Ley Federal del Trabajo.

Igualmente se retoma esa prohibición en el artículo 4 de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación; a su vez el artículo 1º, 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].

"2017, Año del Centenario de la Promulgación de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos".

Además, de que el artículo 9, fracciones III y XXVIII de la enunciada Ley Federal señalan como discriminación:

...
III. Prohibir la libre elección de empleo, o restringir las oportunidades de acceso, **permanencia**⁷⁹ y ascenso en el mismo;
...

A su vez el artículo 15 Bis del mismo ordenamiento, establece que:

Artículo 15 Bis.- Cada uno de los poderes públicos federales y aquellas instituciones que estén bajo su regulación o competencia, **están obligados** a realizar las **medidas de nivelación**, las medidas de inclusión y las acciones afirmativas necesarias para garantizar a toda persona la igualdad real de oportunidades y el derecho a la no discriminación.
...

Por su parte los artículos 15 Ter y octavus de dicho ordenamiento legal precisan que:

Artículo 15 Ter. - Las medidas de nivelación son aquellas que buscan hacer efectivo el acceso de todas las personas a la igualdad real de oportunidades eliminando las barreras físicas, comunicacionales, normativas o de otro tipo, que obstaculizan el ejercicio de derechos y libertades prioritariamente a las mujeres y a los grupos en situación de discriminación o vulnerabilidad.

De lo anterior se advierte entonces la obligación de los poderes públicos federales y sus instituciones de **implementar medidas de nivelación** necesarias para garantizar a toda persona la igualdad real de oportunidades y el derecho a la no discriminación.

Se sostiene que el derecho a la no discriminación es una obligación de observancia para todas las autoridades; toda vez que las relaciones que se establecen entre las personas pueden revestir contenidos de desigualdad en la medida en que los prejuicios que excluyen conllevan la vulneración de los derechos humanos en detrimento de las personas en mayor situación de vulnerabilidad, y si bien puede existir ciertos criterios, éstos no pueden demeritar la dignidad sostenida por los derechos de igualdad y no discriminación⁸⁰.

⁷⁹ Resaltado nuestro.

⁸⁰ Al respecto la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha establecido el criterio que, cuanto más cercana es una relación interpersonal, más limitada debe ser la interferencia en la autonomía individual. Por el contrario, cuanto más nos alejamos de esa esfera íntima de proximidad, mayor alcance tendrá el principio de igualdad, siendo entonces que las relaciones laborales son relaciones interpersonales no cercanas que tienen una trascendencia social, en éstas impera en mayor medida el principio de igualdad.

El primer factor de ponderación al respecto es la presencia de relaciones asimétricas entre las partes, entendiendo éstas aquellas en las que la desigualdad de facto de un sujeto respecto de otro sea mayor, habiendo mayor posibilidad de sacrificio de la autonomía de la voluntad; en tanto que la libertad de la parte débil sea menor, mayor será la necesidad de una protección a sus derechos fundamentales. El segundo factor tiene que ver con la repercusión social de la discriminación, en la medida que un patrón de conducta sea extendido o bastante generalizado, la discriminación pasa de ser un asunto privado o un asunto de relevancia pública. El

"2017, Año del Centenario de la Promulgación de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos".

—**Se vulneró el derecho al trabajo** previsto en los artículos 123 constitucional; 23 de la Declaración Universal de los Derechos de los Derechos Humanos; 6 y 7 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" y 6 y 7 inciso e) del Protocolo adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de derechos económicos, sociales y culturales "Protocolo de San Salvador".

En ese sentido vulnerar el derecho al trabajo por una cuestión de discriminación directa o *indirecta*, por acción u omisión, con intención o sin ella relacionada a una condición inherente a las personas, como puede ser 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"*⁸¹; por lo que resulta innegable, que en el presente caso, el trato suscitado conllevó una afectación a los derechos humanos fundamentales de la persona agraviada en el contexto de su relación laboral, por los prejuicios relativos a su condición de salud particular.

Asimismo, se violentaron en el presente caso los derechos establecidos en los artículos 2⁸² y 3 de la Ley Federal de Trabajo⁸³, que prohíbe el establecimiento de condiciones de trabajo impliquen discriminación; y 133 fracción VII del mismo ordenamiento 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.

Aspecto que aconteció en el presente caso, ya que la autoridad responsable omitió realizar alguna medida de nivelación tendiente a proteger a las personas en situación de mayor vulnerabilidad que las beneficiara en la protección a su derecho a la permanencia laboral e igualdad de oportunidades, pues a sabiendas de la condición de salud de la persona peticionaria, la incluyó en las referidas Disposiciones, trastocando con ello su derecho a la permanencia en el empleo, y dejando de visibilizar el contexto adverso de la misma en razón a su condición de salud.

En ese sentido, se reitera que la discriminación indirecta tiene efectos desproporcionados en uno o más colectivos determinables, ello sin justificación alguna y una forma de este tipo de discriminación lo constituye el trato diferenciado de algunas categorías específicas de trabajadores o trabajadoras traducida en menores prestaciones sociales o remuneraciones, o como en el caso en particular

tercer factor a considerar es la afectación del núcleo esencial de la dignidad de la persona discriminada. Amparo Directo en revisión 992/2014 Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación páginas 24 y 25.

⁸¹ Fituossi, J. Rosanvallón. "La Nueva Era de las desigualdades"; Escuela de Altos estudios de Francia, Editorial Manantial.

⁸² 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.

⁸³ Las disposiciones de dicha Ley aplican de manera supletoria, de conformidad con lo señalado en el artículo 11 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

"2017, Año del Centenario de la Promulgación de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos".

al ser sujetas de determinaciones administrativas que afectan su permanencia en el empleo sin considerar sus características propias.

Por lo anterior, en base a la argumentación expuesta en el presente, toda vez que este Consejo concluye que el Tribunal Superior Agrario cometió actos de discriminación en términos del artículo 1º, párrafo segundo, fracción III de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, en agravio de la persona peticionaria, por lo que además de las medidas administrativas y de reparación que se imponen por este Consejo, 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 conforme al marco de atribuciones atinente a las normativas que se señalan, para que en el ámbito de sus respectivas competencias legales tomen las medidas conducentes respecto de la presente resolución por disposición:

- a) **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 garantizar la no vulneración por discriminación indirecta de los derechos aquí plasmados en el caso particular resuelto.
- b) **A la Comisión Ejecutiva de Atención a Víctimas**, para que de conformidad con lo dispuesto por la Ley de la materia se le incluya en el Registro nacional de Víctimas y se realice las acciones encaminadas a garantizar a la persona agraviada aquellas prestaciones que por derecho pudieran resultar procedentes.

III.7. ACREDITACIÓN DE EXCEPCIONES.

El ordenamiento legal mexicano en el ámbito laboral faculta a las autoridades competentes en la materia para imponer medidas reparatorias de carácter pecuniario y restitutivas ante la violación de derechos laborales adscritos a una relación de trabajo. En el presente caso la parte peticionaria se encuentra ejercitando sus derechos en la vía laboral y accionó el mecanismo legal con el que se cuenta respecto a la terminación unilateral de la relación laboral, por lo que, atendiendo a la materia y la excepción hecha, la presente resolución no versará sobre las posibles prestaciones que por tal motivo pudieran otorgársele, lo que en todo caso es competencia estricta de la autoridad laboral competente.

Si bien este Consejo está impedido legalmente en razón de la materia para pronunciarse sobre prestaciones estrictamente derivadas de la vulneración al derecho al trabajo de la persona agraviada, toda vez 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 de queja. El enfoque e interés primordial de la presente es visibilizar, constatar y reparar los agravios derivados del acto de discriminación del que fue víctima la persona peticionaria, cuyo acontecer se dio en el ámbito laboral con motivo de su baja laboral.

"2017, Año del Centenario de la Promulgación de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos".

La Ley Federal de Trabajo, reconoce expresamente la plena eficacia de la igualdad y no discriminación en el ejercicio de los derechos fundamentales de las personas trabajadoras dentro de las relaciones laborales. Las normas claves en este aspecto son los artículos 2º, 3º, 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 ocupación⁸⁴.

Por lo anterior, como quedó establecido en párrafos anteriores, este Consejo está impedido para pronunciarse sobre la procedencia de las prestaciones derivadas de la vulneración a los derechos laborales de la persona peticionaria, **quien ya está ejercitando sus derechos** ante la instancia laboral que resulta competente para determinar la procedencia de las mismas; no obstante, sí puede hacerlo respecto de la responsabilidad en la que la particular presuntamente responsable incurrió con motivo de los actos de discriminación.

IV. MEDIDAS ADMINISTRATIVAS Y DE REPARACIÓN.

De conformidad con el QUINTO de los "Lineamientos que regulan la aplicación de las medidas administrativas y de reparación del daño en casos de discriminación", 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, y, entre otros principios, se guiará por el de **proporcionalidad**.

Asimismo, se indica en el lineamiento SÉPTIMO del mismo ordenamiento 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 de las personas agraviadas a la igualdad y no discriminación; al respeto a una vida privada, así como el derecho a la protección del honor, en sus vertientes de reputación y la dignidad de la persona por lo que procede la aplicación de las siguientes:

⁸⁴ Véase al respecto **amparo directo en revisión 992/2014**, Primera sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, pág. 27.

"2017, Año del Centenario de la Promulgación de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos".

V.1 MEDIDAS ADMINISTRATIVAS

PRIMERA. El personal de la Dirección General de Recursos Humanos del Tribunal Superior Agrario participará en un curso de sensibilización sobre el derecho a la no discriminación, el cual se impartirá y coordinará⁸⁵, 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 lineamientos DÉCIMOQUINTO y DÉCIMOSEXTO de los Lineamientos que regulan la aplicación de las medidas administrativas y de reparación del daño en casos de discriminación.

SEGUNDA. El personal Dirección General de Recursos Humanos del Tribunal Superior Agrario, fijará en sus espacios de labores los carteles alusivos al derecho a la no discriminación que, en su versión electrónica, le proporcionará este Consejo, mediante los que se promueven los derechos a 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, DECIMOSEPTIMO 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, una vez que la misma haya quedado firme.

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 que ejerza la representación legal del Tribunal Superior Agrario, brindará una disculpa por escrito a la persona agraviada por la discriminación de la que fue víctima, de conformidad con el artículo 83 Bis, fracción IV de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, y SEGUNDO,

⁸⁵ 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 realizará.

"2017, Año del Centenario de la Promulgación de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos".

fracción VI de los Lineamientos que regulan la aplicación de las medidas administrativas y de reparación del daño en caso de discriminación.

SEGUNDA. De igual manera, la persona que ejerza la representación legal del Tribunal Superior Agrario, mediante una circular o el medio de comunicación interno oportuno, transmitirá a su personal el compromiso y obligación 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 o alguna otro motivo prohibido de discriminación; 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 que ejerza la representación legal del Tribunal Superior Agrario o el área que ésta designe para esos efectos, elaborará un Protocolo, Guía o documento análogo en el que se establezcan medidas de nivelación *que resulten necesarias, adecuadas y razonables*⁸⁶ en favor de las personas en situación de discriminación, particularmente aquellas que tengan condiciones de salud deterioradas y que en consecuencia se les han expedido diversas licencias médicas para ausentarse de sus funciones, tendientes a garantizar los derechos humanos del personal que ahí labore, bajo una perspectiva de no discriminación, garantizando que bajo ninguna circunstancia la discriminación directa o indirecta por condición de salud sea motivo de terminación de la relación laboral.

En la normatividad se establecerá un mecanismo para la captación interna y atención inmediata de quejas de actos de discriminación en materia laboral, el cual podrá ser el Comité de Ética y de Conflicto de Intereses

Esto con fundamento en los artículos 83 Bis, fracción V de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación y TRIGÉSIMO QUINTO, fracciones III, IX y XXII de los Lineamientos que regulan la aplicación de las medidas administrativas y de reparación del daño en casos de discriminación.

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. Ello de conformidad con lo dispuesto por 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.

Con fundamento en los artículos 79 y 87 de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, será concluido el presente asunto por haberse dictado la presente Resolución por Disposición, quedando abierto exclusivamente para los efectos de

⁸⁶ Para tales efectos puede analizar como guía referencial el siguiente documento: Catálogo de medidas para la Igualdad elaborado por este Organismo.



"2017, Año del Centenario de la Promulgación de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos".

su seguimiento, a fin de verificar la aplicación de las medidas administrativas y de reparación establecidas, acorde con el capítulo IV de los referidos Lineamientos. Notifíquese a las partes la presente resolución.

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 expediente de queja CONAPRED/DGAQR/59/16/DQ/I/DF/Q59 como concluido por haberse 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 Departamento de Admisibilidad 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 HAÁS PACIUC
PRESIDENTA

C.c.p. Lic. 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. Lic. Julio Hernández, Presidente de la Comisión Ejecutiva de Atención a Víctimas. Ángel Urraza 1137, Colonia del Valle, Ciudad de México, C.P. 03100

NMA/AJLI/DSHR

Índice

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

artículo 113, fracción I de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública y el artículo 116 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.

9. Eliminada condición de salud 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.
10. Eliminada especialidad médica 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 especialidad médica 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. Eliminada especialidad médica 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. Eliminada especialidad médica 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.
14. Eliminada condición de salud consistente en 2 palabras por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública y el artículo 116 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
15. Eliminada condición de salud 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. Eliminada condición de salud 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.
17. Eliminado nombre 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.
18. Eliminada condición de salud 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. Eliminada condición de salud consistente en 4 palabras por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública y el artículo 116 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
20. Eliminada especialidad médica 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 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.
22. Eliminado nombre 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.
23. Eliminado nombre consistente en 5 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 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.
25. Eliminado nombre 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.
26. Eliminado nombre 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.
27. Eliminado nombre 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.
28. 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.
29. Eliminado nombre 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.
30. Eliminado nombre 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.

31. 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.
32. 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.
33. Eliminado nombre 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.
34. Eliminado nombre 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.
35. 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.
36. Eliminado nombre 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.
37. Eliminado nombre 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.
38. Eliminado nombre 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.

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

46. Eliminado nombre 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.
47. Eliminado nombre 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.
48. Eliminado nombre 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.
49. Eliminado nombre 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.
50. Eliminado nombre 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.
51. Eliminada condición de salud 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.
52. Eliminada condición de salud 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.