

04 AGO 2017



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

DIRECCIÓN GENERAL ADJUNTA DE QUEJAS

RESOLUCIÓN POR DISPOSICIÓN 09/2017

EXP. CONAPRED/DGAQR/1155/15/DQ/II/DF/Q1155

PERSONA PETICIONARIA: [REDACTED] 1
[REDACTED]

PARTICULAR A QUIEN SE ATRIBUYEN LOS ACTOS, OMISIONES O PRÁCTICAS SOCIALES DISCRIMINATORIAS: "G4S PRIVATE SECURITY SERVICES", S.A. DE C.V.

TIPOS DE DISCRIMINACIÓN: Cualquier otra (ocupación ex policía) y Edad.

Ciudad de México, a 04 de agosto de 2017.



JUAN ARTURO GARCÍA MUCIÑO, REPRESENTANTE LEGAL DE LA PERSONA MORAL Y/O PERSONA PROPIETARIA DE LA EMPRESA "G4S PRIVATE SECURITY SERVICES", S.A. DE C.V.

Distinguido representante legal y/o persona propietaria:

Les comunico que el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación —en adelante Conapred o Consejo— procedió al análisis de las constancias del expediente de queja indicado al rubro y determinó emitir la presente resolución por disposición de conformidad con los artículos 77 Ter y 79 de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación (en adelante LFPED o Ley), en los términos siguientes:

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

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

La suscrita, Presidenta de este Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, de conformidad con los artículos 22, fracción II, 30, fracciones I, VIII, XII y XI Bis¹ de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación; 15, fracción VII, 21 y 59, fracción I de la Ley Federal de las Entidades Paraestatales y 18 fracción VII y 54, fracción IX del Estatuto Orgánico del Conapred (en adelante el Estatuto), tiene entre sus atribuciones, dirigir el funcionamiento de este Organismo, así como su representación legal; por lo anterior y como su titular está facultada para firmar las resoluciones por disposición que se emitan dentro de los procedimientos de queja, derivado de actos, omisiones y prácticas sociales discriminatorias realizadas por particulares, donde se impongan medidas administrativas y de reparación, así como para llevar a cabo las acciones conducentes para prevenir y eliminar la discriminación en el 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, 7, 17, fracción II, 20, fracciones XLIV y XLVI², 43, 77 bis, 77 Ter, 79, 83 y 83 Bis 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:



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.

Artículo 30 de la misma Ley señala que:

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

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

...

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

...

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

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

² Que a la letra dice:

Artículo 20.- Son atribuciones del Consejo:

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

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".

- a) En razón de la materia *-ratione materiae-* al considerar que los hechos materia de queja constituyen violaciones al derecho humano a la no discriminación de conformidad a lo establecido en el artículo 43 de la LFPED.
- b) En razón de la persona *-ratione personae-*, toda vez que los actos, omisiones y prácticas sociales discriminatorias son atribuidas a personas físicas y persona moral, como lo es el "G4S Private Security Services", S.A. de C.V., de conformidad con lo dispuesto en el artículo 43 de la LFPED.
- c) En razón del territorio *-ratione loci-*, porque los hechos ocurrieron dentro del territorio nacional, ello con fundamento en los artículos 1º, párrafo primero de la Constitución y 43 de la LFPED.
- 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 los artículos 44 de la LFPED y 69 del Estatuto.

II. PUNTOS CONTROVERTIDOS.

Hechos motivo de queja y trámite del expediente.

II.1. El 21 de septiembre de 2015, se radicó en este Consejo, vía correo electrónico, la queja del peticionario [REDACTED] 2 [REDACTED] quien sustancialmente refirió lo siguiente:

Trabajó como oficial de la policía ministerial en la Procuraduría General de la República, el 24 de noviembre de 2014, se le hizo de su conocimiento la separación del servicio profesional de carrera en la ciudad de León, Guanajuato.

El 25 de noviembre de 2014, se registró como candidato en el portal de empleo de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social; y el 26 de noviembre del mismo año se postuló para la vacante de guardaespaldas y/o escolta bilingüe por parte de la empresa "G4S Private Security Services", S.A. de C.V.

Asimismo, manifestó que no ha recibido respuesta de la empresa, ya que en dicha empresa hay una política de discriminación hacia las personas que han desempeñado con anterioridad un cargo en alguna corporación de Seguridad

60

EL PARA
A
DISCRIMINACIÓN
e Quejas

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

Pública o Procuración de Justicia en la Federación, Estados y Municipios, pues uno de los requisitos de esta empresa es no ser ex policía.

A su escrito de queja el peticionario, anexó como elementos iniciales de prueba los siguientes:

a) Correo electrónico de fecha 26 de noviembre de 2014, mediante el cual remitió Curriculum Vitae a la dirección de correo electrónico [REDACTED] ³@mx.g4s.com, a efecto de postularse al puesto de "Guardaespaldas Bilingüe" de la empresa "G4S Private Security Services", S.A. de C.V.

b) Impresión del anuncio que la empresa "G4S Private Security Services", S.A. de C.V. realizó ofertando el puesto de "Jefe de Servicio Seguridad Privada", donde sustancialmente se puede leer:

"... Requisitos; Último grado de estudios; Prepa o vocacional, Carrera o especialidad: Seguridad Industrial, Situación Académica: diploma o certificado, Habilidades y aptitudes: Trabajo en Equipo. Liderazgo, Compromiso, Análisis y solución de problemas. Comunicación, Experiencia: 1-2 años, Competencias En Seguridad Privada 2-3 años, Idiomas: No es requisito, Rango de Edad: 24 a 45 años, Observaciones: Contar con toda su documentación en regla, disponibilidad de tiempo no ex policías⁴..."

II.2. Una vez calificada la queja como un presunto acto de discriminación⁵, el 22 de octubre de 2015, este Consejo emitió el oficio número 8043, mediante el cual se notificó⁶ la queja y se realizó la solicitud de informe a la persona propietaria y/o representante legal de la empresa "G4S Private Security Services", S.A. de C.V.

II.3. El 18 de noviembre de 2015, se recibió informe suscrito por el representante legal de la moral "G4S Private Security Services", S.A. de C.V., Juan Arturo García Muciño, en el que sustancialmente manifestó:

"... Por medio del presente curso estando en tiempo y forma, vengo a nombre de mi representada a realizar el informe que se contiene éste(sic), además de realizar

⁴ El subrayado es propio de este Consejo.

⁵ De conformidad con el artículo 79 del Estatuto.

⁶ Siendo recibida en el domicilio de la persona moral el 03 de noviembre de 2015.



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

las siguientes manifestaciones respecto de la queja presentada por el C. [REDACTED]
[REDACTED] 4 en los siguientes términos:

Primeramente, y para los efectos perseguibles de que la queja que se contesta, se manifiesta bajo protesta de decir verdad que los mismos se niegan por la forma en que narra sus hechos el quejoso(sic), toda vez que desde el inicio de la misma manifiesta que fue separado ilegalmente de la Procuraduría General de la República del Servicio Profesional de Carrera como Oficial de la Policía Federal Ministerial, y bajo ese supuesto y como experiencia que tenemos de las relaciones obrero patronales(sic), debemos entender que cuando una persona se queja de una ilegal separación, detrás de esa manifestación del quejoso(sic), existe y hay una causa evidente, que para el caso concreto, la Procuraduría lo haya separado de manera repentina y brusca, por lo que evidentemente existe una presunción evidente de que la causa de dicha separación fue una acción u omisión que se traduce en un acto deshonroso(sic) para la Procuraduría y que por ende pone en duda el cómo se conduce el quejoso(sic) en su actuar, esto es así, porque si manifiesta que fue ilegal su separación de la corporación que menciona, preguntándonos por qué no realizó o ejerció su acción laboral en contra de la Procuraduría, y para acreditar esta circunstancia, solicitó la intervención de este H. Consejo, a efecto de gire sus apreciables instrucciones a quien corresponda y se sirva girar atento oficio a la Procuraduría General de la República en el Servicio Profesional de Carrera de la Policía Federal Ministerial y solicite información de la causa o causas por la que separaron al hoy quejoso(sic) como Policía Ministerial.

CONSEJO NACIONAL PARA PREVENIR LA DISCRIMINACIÓN
de Quejas

Ahora, por lo mismo se tachan de falsos los hechos motivo de queja, toda vez que los mismos no violan los derechos al trabajo ni mucho menos discriminatorios del quejoso(sic), por la simple y sencilla razón, primeramente por una parte, el anuncio que refiere y acompaña a su escrito de queja, se refiere al empleo en la ciudad de Puebla, circunstancia que se encuentra fuera de la idiosincrasia y convencionalismos sociales de la ciudad de León, Guanajuato, en donde se presentó la queja(sic); en segundo lugar, mi mandante tiene como objetivo primordial el poder mantenerse y continuar brindando el servicio de seguridad privada a las personas físicas o morales en la ciudad de Puebla, en donde los clientes nos externan plenamente que no desean como personal de mi mandante que les brinda el servicio a ex policías y con determinado perfil (prejuicio a priori), circunstancia que limita a mi mandante, y si en cambio, mi mandante no tiene derecho ni acción para poder imponer personal que sus clientes no desean, por la simple y sencilla razón de que ello conllevaría a una cancelación del servicio y la trascendencia directa sería que más personal dejara de contar con trabajo seguro, lo cual indudablemente repercute en los ingresos económicos de mi mandante, así

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

como el poder colocar al personal en otro lugar en donde no podemos contar; así también, como su objetivo primordial, el brindar el servicio de seguridad privada a los clientes de manera más eficaz y con la seriedad debida para que no se tenga el riesgo de que le puedan cancelar el o los servicios que presta en dicha ciudad de Puebla; sin embargo, y en el caso concreto, se manifiesta bajo protesta de decir verdad que el anuncio que adjuntó el quejoso(sic) ya se cambió, en el que se omitió la palabra ex policías, de ahí que mi mandante no tiene inconveniente legal en agotar el procedimiento que señala el numeral 64 de la Ley Federal para Eliminar la Discriminación...

Por otra parte, es importante manifestar mi mandante es una persona moral legalmente constituida bajo las leyes mexicanas, y por lo mismo siempre se conduce con la debida negligencia(sic), esmero y calidad de acuerdo al objeto social para la cual fue creada...

Por ello, es muy importante que en la selección de personal para el desempeño de las actividades inherentes a la seguridad privada por su personal, concretamente en el desarrollo de la entrevista a través de expertos, ... en donde se practican todos y cada uno de los exámenes generales de estilo, para poder brindar el servicio de la calidad y eficacia que los clientes nos solicitan, obviamente, estos exámenes en cumplimiento a la normatividad aplicable, así como en cumplimiento a las normas que regulan los servicios de seguridad privada que mi mandante brinda a sus clientes, así como a las circulares y directrices que regulan la prestación de servicios de seguridad privada, como lo es en el caso concreto, mismos que son obligatorios para mi mandante, pues la regulación de estos servicios se encuentra encomendada a la Secretaría de Seguridad Pública del Distrito Federal; de ahí que mi poderdante desde la fecha de su constitución siempre ha cumplido cabalmente con las normas aplicables a la materia de seguridad privada, y por ello, los candidatos a desempeñar... los puestos inherentes a la seguridad privada intramuros, como lo es el ahora quejoso(sic), debe cumplir el perfil adecuado, mismo que encuentra su sustento en las prácticas de los exámenes psicológicos en un ambiente de cordialidad y respeto, y no por ello se trata de una discriminación como lo hace valer el ahora quejoso(sic) a esta autoridad administrativa; sin embargo, he de manifestar bajo protesta de decir verdad que mi representada jamás realiza actos de discriminación en la selección de su personal, sino por el contrario, por la especialidad del servicio de vigilancia que se presta a través del personal denominado guardia de seguridad, debe reunir con el perfil adecuado y el que solicita los clientes en específico, pues de lo contrario, como ya se manifestó se correría el riesgo que no se estaría cumpliendo con el objeto social para el cual fue

CONSEJO NACIONAL PARA PREVENIR LA DISCRIMINACIÓN
Dirección



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

constituida mi mandante, así la cancelación de los servicios que presta mi mandante a sus clientes..."

II.4. El 19 de noviembre de 2015, se dio vista vía correo electrónico al peticionario, a efecto de que pudiera manifestar lo que a su derecho conviniera sobre el informe presentado por la empresa "G4S Private Security Services", S.A. de C.V.

II.5. El 24 de noviembre de 2015, se recibió escrito del peticionario, mediante el cual dio contestación a la vista, en el cual señaló sustancialmente que:

CONSEJO NACIONAL PARA PREVENIR LA DISCRIMINACIÓN
de Quejas

"... A. El ahora representante legal ..., no desvirtúa los hechos imputados bajo la oferta laboral como Guardaespaldas y/o escolta bilingüe de la empresa moral "G4S Private Security Services", S.A. de C.V. con evidencia significativa, en el sentido de que no sea la misma empresa que está dada de alta en el portal del empleo de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y que por lo tanto no está cometiendo un acto de discriminación.

B...

C... El ahora representante legal ... no desvirtúa con evidencia significativa, los hechos imputados bajo la oferta laboral ... así como los datos de contacto, ... y que no hayan sido realizados por parte de la empresa ... y así como a través de su personal para tal efecto, los cuales constan en las impresiones digitales en fecha de solicitud y obran en el presente expediente.

D. El ahora representante legal... no desvirtúa los hechos imputados ... en el sentido de ser el caso, con evidencia significativa, que se me haya dado una contestación y/o un seguimiento a mi petición de solicitud de trabajo hecha en un principio, ni que ésta se encuentre bajo los supuestos de claridad que según el apoderado legal dice tener para el desempeño de sus actividades, ni tampoco el elemento de imposibilidad laboral o requisito por el cual no haya reunido para dicho perfil.

E. El ahora representante legal... pretende confundir y distraer a este Consejo del objeto de la denuncia presentada en su contra, ya que como lo sigo sosteniendo con honradez, que me dirigí con respeto y me conduje con la verdad en la solicitud de trabajo ... que ofertó la empresa "G4S Private Security Services", S.A. de C.V., a través del portal de empleo de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, al manifestar que, en mi solicitud de trabajo no escondo, ni pretendo ocultar que trabajé en la Procuraduría General de la República, ni tampoco pretendí mentir ...con respecto a la manera ilegal(sic) en la que fui separado del Servicio

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

Profesional de Carrera Policial como Oficial de la Policía Federal Ministerial, para efectos de poder trabajar nuevamente.

F...

G. El ahora representante legal... pretendiendo desviar la atención... y sin tener injerencia en mis asuntos legales, manifiesta del por qué no realicé mi acción laboral en contra de la Procuraduría(sic), al respecto... el representante legal no tiene ninguna facultad para intervenir con respecto a mis asuntos, ya que al día de hoy, sin importarle a dicho representante legal, se están desahogando diversas instancias judiciales...por lo que, como lo planteé en el cuerpo de mi queja, ... al no tener un trabajo para mantener a mi familia, me vi en la necesidad de buscar otro de acuerdo a mi perfil de formación ... aprovechando mi estancia inmediata a la ciudad de León, Guanajuato.

H. El ahora representante legal... pretendiendo desviar la atención ... y sin tener facultad para ello, pretende solicitar a través de este Consejo, información con respecto a la causa de mi separación de la Procuraduría General de la República.

I. El ahora representante legal... dice que me refiero al empleo en la ciudad de Puebla, al respecto, vuelvo a mencionar que encontrándome ya desempleado en la Ciudad de León, Guanajuato, vi una oportunidad de empleo en el portal de empleo de la STPS, y fue que solicité como Guardaespaldas y/o Escolta Bilingüe a la multicitada empresa, su oferta laboral en la misma ciudad y ... no obtuve respuesta en todo el tiempo transcurrido, ... al estar pendiente del contacto con la empresa ... en relación a dicha solicitud de empleo, y en la cual ya monitoreando por medios digitales en mi domicilio de origen, me percaté que no solamente no me iban a llamar, sino que debido a su política de discriminación, era evidente que no iba a ser llamado y con esta posición, dicha empresa contraviene los preceptos constitucionales a los que está obligada como persona moral, específicamente a no reclutar ex policías, por lo que nunca me ofrecerían una oportunidad laboral...

J. El ahora representante legal ... manifiesta su conducta discriminatoria manifestando lo siguiente: "se refiere al empleo de la ciudad de Puebla circunstancia que se encuentra fuera de la idiosincrasia y convencionalismos sociales a la ciudad de León, Guanajuato, en donde se presentó la queja" con lo cual deja de manifiesto, que dicha persona no solamente tiene prejuicios sociales, sino que se conduce con prejuicios sociales y con esto dándoles un valor calificativo tanto a los lugares como a las personas de con respecto a su regionalización en sentido negativo.





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

K. El ahora representante legal, ... menciona "que el objeto primordial de su empresa en donde presta sus servicios de seguridad privada a las personas físicas y morales y en donde deja claro que sus clientes les externan plenamente que no desean como personal de su mandante que les brinde el servicio ... ex policías y con determinado perfil, circunstancia que limita a su mandante y sin en cambio, su mandante no tiene el derecho ni acción para imponer personal que sus clientes no desean, por la simple y sencilla razón de que ello conllevaría una cancelación del servicio y la trascendencia directa sería que más personal dejara de contar con trabajo seguro", al respecto de lo vertido por el representante legal, es claro y sin lugar a dudas, que dicha empresa no solamente se conduce con discriminación dentro del marco legal y espacial de aplicación, sino que refiere que sus clientes le externan que no desean personal como ex policías y con determinado perfil, lo que nos deja claro que no solamente comete actos de discriminación, sino que le consta que otras personas lo hagan, alegando que su mandante no tiene derecho ni acción para imponer personal, ... por lo que no puede aducir en dejar de cumplir la ley, por cuestiones meramente subjetivas y simple prejuicios, traducidos como violatorios de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y Leyes Federales.

CONSEJO NACIONAL PARA PREVENIR LA DISCRIMINACIÓN
de Quejas

M. El ahora representante legal... manifiesta bajo protesta de decir verdad "que el anuncio que adjuntó el quejoso(sic) ya se cambió, en el que se omitió la palabra ex policías, de ahí que su mandante no tiene inconveniente legal alguno en agotar el procedimiento que señala el numeral 64 de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación vigente", por lo que es claro que en ningún momento mostró evidencia al respecto ... por lo que nunca ha tenido o tendrá disposición de apegarse al estado de derecho, lo anterior en virtud de que no adjunta evidencia significativa con respecto al cumplimiento del marco legal... ya que el omitir dicha palabra "ex policías" no es suficiente, ya que tiene específicamente el de adecuar su política interna con respecto a normatividad vigente de los Derechos Humanos y de prevenir la Discriminación.

N...

O..."

El peticionario transcribió como argumentos a su favor lo establecido en el artículo 1° de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, así como lo establecido en el artículo 6° del Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos

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

Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales "Protocolo de San Salvador".

Asimismo, anexó a su escrito de contestación a la vista, fotocopias de las siguientes documentales:

- a) Título de Técnico Superior Universitario como Policía Investigador expedido por la Dirección General de Acreditación, Incorporación y Revalidación de la Secretaría de Educación Pública.
- b) Certificación suscrita por el entonces titular de la Agencia Federal de Investigación, licenciado Vidal Diazleal Ochoa, de 08 de agosto de 2012, en la que se hace constar la aprobación del peticionario por el Centro de Evaluación y Control de Confianza.

II.6. El 07 de diciembre de 2015, se recibió escrito del peticionario en el que hizo expresas sus pretensiones dentro del presente procedimiento, manifestando sustancialmente lo siguiente:

"1. Que al día de mi separación, mi percepción mensual era de entre 16 y 18 mil pesos, como Oficial de la Policía Federal Ministerial de PGR.

2. Que el monto de percepciones de la oferta laboral como Guardaespaldas y/o Escolta Bilingüe de la empresa moral "G4S Private Security Services", S.A. de C.V. en el momento de solicitarla, este era de 20 mil pesos mensuales, lo cual me permitía(sic) sufragar en ese momento mis gastos y poder ahorrar el remanente.

3. Lo anterior, porque dicho sueldo como Escolta Bilingüe era de compensar los gastos tanto personales y obligaciones de derechos adquiridos como trabajador de PGR con FOVISSSTE que en ese momento sufragaba, los cuales consistían en los siguientes:

- Renta Mensual de 5 por radicar en ese momento en León, Guanajuato.
- 6 mensuales en alimentos, por ser dos adultos y tres menores de edad.
- 7 mensuales descontados de nómina, para aportación del crédito de casa FOVISSSTE.



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

- [redacted] 8 de transportación mensual, consistente en ir de mi domicilio al lugar de trabajo y viceversa.
- [redacted] 9 mensuales por cada muda de ropa y zapatos para un integrante de mi familia.
- [redacted] 10 mensuales por gastos varios de kínder de uno de mis menores hijos.

4. Por lo que mis gastos ascendían aproximadamente en este momento a [redacted] 11 [redacted] ya que estaba radicado en la ciudad de León Guanajuato.

5. Que al día de hoy y de no haber sido sujeto de dicha política de discriminación por parte de la empresa moral "G4S Private Security Services", S.A. de C.V. me hubiera permitido obtener aproximadamente [redacted] 12 de manera lícita y dicha percepción me iba a permitir sufragar y realizar los pagos y devengaciones con motivo de obligaciones familiares y compromisos adquiridos con FOVISSSTE que al día de hoy tengo vencidos con un monto aproximado de [redacted] 13 y de gastos de mi familia un monto de [redacted] 14 y del poco remanente de dicha percepción como guardaespaldas bilingüe me iba a permitir hacer un poco de ahorro(sic).

6. Derivado de lo vertido con anterioridad sería irrelevante que en este momento la empresa moral "G4S Private Security Services", S.A. de C.V. ofrezca como medio de conciliación, ya sea el de participar en exámenes en el perfil de Guardaespaldas Bilingüe o en cualquier otro, ya que quedó demostrado que la empresa de seguridad no evidenció con pruebas que efectivamente se estén llevando dichos exámenes, en función de un perfil o determinado servicio.

7. De igual manera sería irrelevante que en este momento y como medio de conciliación con la empresa moral "G4S Private Security Services", S.A. de C.V., pretendiera ofrecerme el puesto de Guardaespaldas Bilingüe o cualquier otro, ya que quedó demostrado que la empresa de seguridad no evidenció con pruebas el de haberse puesto en contacto en el momento de mi solicitud ni posteriormente ni al día de hoy, ya que el detrimento de dicha política de discriminación ha sido de continuidad sistemática(sic) tanto en lo económico, social y jurídico..."

II.7. El 16 de marzo de 2016, personal de este Consejo gestionó en vía de conciliación con el representante legal de "G4S Private Security Services", S.A. de C.V., las pretensiones del peticionario, quien sustancialmente declinó las mismas.

II.8. El 11 de abril de 2016, se informó al peticionario sobre la declinación de sus pretensiones por parte del representante legal de "G4S Private Security Services",



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

S.A. de C.V., a lo que manifestó sostener las mismas para efectos de una eventual determinación del expediente.

II.9. El 12 de mayo de 2016, se recibió comunicación del peticionario, quien sustancialmente fue informado del estado procedimental de su expediente, manifestando que remitiría a este Consejo constancias que sustentaran su pretensión económica.

II.10. El 20 de julio de 2016, el peticionario entabló comunicación con personal de este Consejo, manifestando consideraciones por las que señala fue vulnerado en su momento al ser dado de baja de la corporación policiaca a la que pertenecía, así como dicha vulneración se hizo patente al ser rechazado por ser ex policía.

II.11. El 21 de julio de 2016, el peticionario remitió escrito mediante el cual sustancialmente realizó una síntesis de las manifestaciones iniciales materia de queja, anexando elementos adicionales de la presunta vulneración de la que fue víctima, consistentes en:

- a) Aviso en donde una empresa de cobranza le informa que tiene un adeudo vencido del crédito hipotecario que contrajo con el Fondo de la Vivienda del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado.
- b) Aviso donde le informan que su crédito hipotecario de FOVISSSTE fue turnado a cobranza.
- c) Estado de cuenta de 18 de julio de 2016, donde se le informa el monto vencido de su crédito hipotecario.
- d) Estado de cuenta de las transacciones que realizó por concepto de pago de dicho crédito hipotecario entre las fechas comprendidas del 15 de julio de 2012 al 03 de junio de 2016.
- e) Nuevamente remitió copia de su título como Técnico Superior Universitario como Policía Investigador y su cédula profesional correspondiente.

En su escrito de manifestaciones realizó consideraciones en torno a la presunta privación de un ingreso de veinte mil pesos mensuales, que le implicó lo que a su





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

consideración fue la privación del empleo como guardaespaldas bilingüe en la empresa "G4S Private Security Services", S.A. de C.V.

II.12. El 11 de noviembre de 2016, el peticionario entabló comunicación con personal de este Consejo, solicitando sustancialmente que en el proceso de determinación del expediente se ponderara una eventual compensación económica por el daño ocasionado, a lo que se solicitó que hiciera llegar aquellos elementos que considerara pudieran soportar dicha ponderación de daño.

II.13. El 22 de febrero de 2017, se entabló comunicación con el peticionario en torno a la situación de expediente de queja, a lo que sustancialmente reiteró su petición de ponderación de daño, orientándosele nuevamente sobre la necesidad de que hiciera llegar aquellos elementos que a su juicio sustentaran tal consideración.

CONSEJO NACIONAL PARA PREVENIR LA DISCRIMINACIÓN
de Quejas

II.14. El 29 de marzo de 2017, el peticionario entabló comunicación con personal de este Consejo, reiterando su pretensión de una eventual reparación al daño patrimonial que presuntamente se le ocasionó con el acto imputado a la empresa "G4S Private Security Services", S.A. de C.V., a lo que nuevamente se le requirió que remitiera aquellos elementos de convicción y consideraciones que considerara avalaran su pretensión.

II.15. El 31 de marzo de 2017, se recibió vía correo electrónico, escrito de manifestaciones del peticionario, donde sustancialmente solicitó a este Consejo la emisión de una determinación del expediente de queja.

II.16. El 07 de abril de 2017, se entabló comunicación con el peticionario, donde sustancialmente solicitó que este Consejo se pronunciara sobre el fondo del presente asunto con las constancias que ya obraban en el expediente de queja.

Por lo anterior, y toda vez que de conformidad con el artículo 72 de la LFPED, de no lograrse la conciliación entre las partes este Consejo puede proceder a determinar la queja de considerar que cuenta con los elementos o pruebas necesarias para ello, por lo que no resultó necesaria la apertura de la etapa de investigación, se procede a realizar motivar y fundamentar la presente resolución en los siguientes términos.

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

III. MOTIVACIÓN Y FUNDAMENTACIÓN DE QUE SE ESTÁ ANTE UN ACTO DE DISCRIMINACIÓN COMETIDOS POR LA EMPRESA "G4S PRIVATE SECURITY SERVICES", S.A. DE C.V.

De conformidad con el artículo 1° de la Constitución las personas gozan de los derechos humanos reconocidos en ésta y en los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte. Asimismo, las normas relativas a los derechos humanos se interpretarán de conformidad con esta Constitución y con los tratados internacionales de la materia favoreciendo en todo tiempo a las personas la protección más amplia⁷; aunado a ello, consta la prohibición de toda forma de discriminación que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas.

En el presente caso de las acciones acreditadas y la propia respuesta emitida por el representante legal de la empresa "G4S Private Security Services", S.A. de C.V. se advirtió una acción tendiente a condicionar la participación del peticionario como aspirante a un puesto de trabajo o vacante con motivo de su ocupación previa, particularmente el ser un ex policía, por lo que este Consejo llega a dicha conclusión de existencia de un acto discriminatorio en razón de lo siguiente:

III.1. Valoración de Pruebas y Acreditación del Daño.

De las constancias que obran en el expediente y particularmente de la propia respuesta del representante legal de "G4S Private Security Services", S.A. de C.V. se desprende una confesión expresa⁸ al reconocer por parte de la representación legal de la empresa que: *"...en segundo lugar, mi mandante tiene como objetivo primordial el poder mantenerse y continuar brindando el servicio de seguridad privada a las personas físicas o morales en la ciudad de Puebla, en donde los clientes nos externan plenamente que no desean como personal de mi mandante que les brinda el servicio a ex policías y con determinado perfil, circunstancia que limita a mi mandante, y si en cambio, mi mandante no tiene derecho ni acción para poder imponer personal que sus clientes no desean,..."*

⁷ Es decir, de conformidad con el principio pro persona.

⁸ Conforme a los artículos 93 fracción I y 95 del Código Federal de Procedimientos Civiles.



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

De la anterior expresión se desprende la intención de la empresa responsable en prejuzgar la idoneidad de las personas aspirantes para el desempeño de un puesto por la mera condición de haber pertenecido a corporaciones policiacas, lo que claramente contraviene el principio fundamental en materia de no discriminación establecido en nuestra Constitución, además de que no pasa desapercibido para este Organismo que la manifestación espontánea, libre y clara del representante legal de dicha empresa en tal sentido deviene en prueba plena en su perjuicio al ser parte del informe rendido por éste⁹.

En ese sentido, se resalta que el único argumento que dio la empresa para justificar la razón por la que exige acreditar dicho requisito, fue que a sus clientes no les gusta que les brinde el servicio un ex policía, sin dar mayor argumentación acerca de la objetividad, razonabilidad y proporcionalidad de dicha distinción.

CONSEJO NACIONAL PARA PREVENIR LA DISCRIMINACIÓN
de Quejas

Por otra parte la propia empresa manifestó como cierta la existencia de la convocatoria electrónica emitida, misma que fue adjuntada al escrito de queja del peticionario, esto al sostener el representante legal de la empresa: "...se manifiesta bajo protesta de decir verdad que el anuncio que adjuntó el quejoso(sic) ya se cambió, en el que se omitió la palabra ex policías...", situación que, si bien, de haberse adjuntado y acreditado en la respuesta al informe dicha evidencia, acreditaría la disposición de la empresa en adecuar sus convocatorias de vacantes al principio de no discriminación; no obstante, la previa situación acontecida en demérito del peticionario ya había infringido una afectación a su esfera jurídica, por lo

⁹ Sirva de sustento a lo anterior lo establecido en tesis aislada de jurisprudencia en materia civil., número XVI.2o.C.T.52 C, cuyo rubro es: **PROMOCIONES Y DEMANDA DE LAS PARTES PRESENTADAS EN DIVERSO JUICIO CIVIL. AL SER MANIFESTACIONES ESPONTÁNEAS, LIBRES DE COACCIÓN, QUE CONTIENEN HECHOS PROPIOS, TIENEN NATURALEZA DE CONFESIÓN Y CONSTITUYEN PRUEBA PLENA CONTRA SU AUTOR;** y cuyo texto establece: "Las promociones que una de las partes presente en distinto juicio civil, constituyen manifestaciones espontáneas, libres de toda coacción y si en ellas se narran hechos propios, sin duda constituyen una confesión con pleno rango de convicción, pues se presentaron ante una autoridad judicial, para que lo ahí consignado surta efectos legales; de ahí que la demanda presentada por uno de los litigantes contra el otro, en distinto juicio, tiene la naturaleza de una confesión con respecto a los hechos ahí narrados, ya que además de provenir de uno de los contendientes, fue el sustento de la pretensión que entonces se incoó y por ello sujeta al principio de contradicción procesal, situación que pone de manifiesto la certeza de que fue, precisamente, la parte que la exhibió quien la suscribió y pretendió valerse de sus consecuencias jurídicas. Por ende, lo así expuesto constituye prueba plena en contra de su autor." Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito, Registro: 166592, Tomo XXX, agosto de 2009, Página: 1712. [El subrayado es propio de este Consejo].

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

que tal convocatoria concatenada con la confesión expresa antes analizada hizo también prueba plena¹⁰, pues en dicha convocatoria para el puesto de "Jefe de Seguridad Privada", en donde sustancialmente se podía leer: "...Requisitos;... Rango de Edad: 24 a 45 años ...Observaciones: Contar con toda su documentación en regla, disponibilidad de tiempo no ex policías¹¹...", por lo que la misma también acreditó la existencia de un acto discriminatorio, no sólo como lo señaló el peticionario, por la ocupación previa de ex policías de las personas postulantes, sino también por lo que respecta al requisito de edad establecido.

Este Consejo puntualiza que para atender la problemática de la discriminación en el ámbito laboral, no sólo se debe omitir poner requisitos discriminatorios en las convocatorias o vacantes, sino que verdaderamente deben modificarse las políticas de contratación y evitar valorar negativamente los atributos personales vinculados con los motivos prohibidos de discriminación establecidos en la normatividad, a fin de determinar la idoneidad de una persona para ocupar un puesto con base en sus conocimientos, habilidades, capacidades y experiencia.

Por otro lado, y por lo que se refiere a las manifestaciones realizadas por la representación legal de la empresa "G4S Private Security Services", S.A. de C.V., sustancialmente consistentes en solicitar que este Consejo girara instrucciones a quien correspondiera y a la Procuraduría General de la República en el Servicio Profesional de Carrera de la Policía Federal Ministerial para efectos de solicitar información de la causa o causas por la que separaron al hoy quejoso(sic) como Policía Ministerial, ello a efecto de acreditar su argumento en el sentido del porqué el

¹⁰ Conforme a los artículos 188 y 210-A del Código Federal de Procedimiento Civiles, y de conformidad con lo establecido en la tesis aislada en materia civil, número **V.3o.10**, cuyo rubro dice: **INFORMACIÓN PROVENIENTE DE INTERNET. VALOR PROBATORIO**, y cuyo texto establece: "El artículo 188 del Código Federal de Procedimientos Civiles, de aplicación supletoria a la Ley de Amparo, en términos de lo previsto en el diverso artículo 2o. de este ordenamiento legal, dispone: "Para acreditar hechos o circunstancias en relación con el negocio que se ventila, pueden las partes presentar fotografías, escritos o notas taquigráficas, y, en general, toda clase de elementos aportados por los descubrimientos de la ciencia."; asimismo, el diverso artículo 210-A, párrafo primero, de la legislación que se comenta, en lo conducente, reconoce como prueba la información generada o comunicada que conste en medios electrónicos, ópticos o en cualquiera otra tecnología; ahora bien, entre los medios de comunicación electrónicos se encuentra "internet", que constituye un sistema mundial de diseminación y obtención de información en diversos ámbitos y, dependiendo de esto último, puede determinarse el carácter oficial o extraoficial de la noticia que al efecto se recabe, y como constituye un adelanto de la ciencia, procede, en el aspecto normativo, otorgarle valor probatorio idóneo". Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito, Registro: 186243, Tomo XVI, agosto de 2002, Página: 1306.

¹¹ El subrayado es propio de este Consejo.



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

petionario, por ser ex policía, no fue considerado para la vacante, dicha probanza por tratarse de hechos ajenos a la presente controversia y no ser materia de la competencia de este Consejo, no resultó idónea para acreditar la presunta excepción de descargo hecha valer por la particular¹².

Aunado a ello, está el hecho de que el petionario mencionó que recurrió ante las instancia legales competentes su baja del anterior trabajo; sin embargo, cabe destacar que, de conformidad con la convocatoria publicada, el requisito excluyente para participar en la misma no está vinculado en la razón por la cual se le da de baja a un policía, pues simple y llanamente se estableció como requisito "no ex policía", es decir, incluso si se hubiera separado de forma voluntaria de su anterior trabajo dicho requisito seguiría excluyéndolo. Por ello, la solicitud de la empresa en relación a la Procuraduría General de la República se encuentra fuera de lugar.

CONSEJO NACIONAL PARA PREVENIR LA DISCRIMINACIÓN
de Quejas

Por su parte, el petionario ofreció como elementos de convicción adicionales: Título de Técnico Superior Universitario como Policía Investigador; Certificación suscrita por el entonces titular de la Agencia Federal de Investigación en la que se hace

¹² Sirva de sustento a lo anterior, por principio de analogía, lo establecido en la tesis de jurisprudencia en materia común, número P./J. 41/2001, cuyo rubro es: **PRUEBAS TESTIMONIAL, PERICIAL Y DE INSPECCIÓN OCULAR EN EL JUICIO DE AMPARO. CUANDO SU FALTA DE IDONEIDAD PARA EL OBJETO QUE SE PROPUSIERON RESULTE PATENTE, EL JUEZ DE DISTRITO ESTÁ FACULTADO PARA DESECHARLAS DESDE SU ANUNCIO Y NO RESERVARSE HASTA LA CELEBRACIÓN DE LA AUDIENCIA CONSTITUCIONAL**, cuyo texto establece: "De acuerdo a lo que disponen los artículos 150, 151, 152, 153, 154 y 155 de la Ley de Amparo; así como 79, 81, 85 y 86 del Código Federal de Procedimientos Civiles, estos últimos de aplicación supletoria a los juicios de garantías, por disposición expresa del artículo 2o. de la citada ley, en el amparo indirecto debe admitirse cualquier medio de prueba que esté reconocido por la ley, a excepción de la confesional y de las que fueren contra la moral o el derecho; sin embargo, esa facultad de que goza el quejoso para ofrecer pruebas no es plena sino que está limitada al cumplimiento de ciertos requisitos, entre los que se encuentra el relativo a que el medio de convicción ofrecido necesariamente tenga relación inmediata con los hechos controvertidos, que no es otra cosa que el principio de idoneidad de la prueba, el cual si bien no se prevé en la ley de referencia, si se contempla en el artículo 79 del código adjetivo invocado, que resulta aplicable supletoriamente a los juicios de garantías. Por tanto, si se ofrece una prueba que no satisfaga este requisito, su ofrecimiento resulta contrario a derecho y, en esa hipótesis, el juzgador no está obligado a admitirla en términos de lo previsto en los mencionados artículos 150 y 79, sino que desde su anuncio, según se trate de alguno de los medios de convicción de los que requieran previa preparación, como la testimonial, la pericial o la inspección ocular, puede y debe desecharla, sin esperar para ello hasta la celebración de la audiencia constitucional. Empero, para tomar esta decisión el Juez de Distrito debe tener singular cuidado a fin de no dejar sin defensa al oferente, pues tal determinación debe tomarse en cuenta sólo cuando no haya duda razonable de que la prueba ofrecida nada tiene que ver con la controversia, y en este punto, el Juez debe actuar con amplitud de criterio más que con rigidez". Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Instancia: Pleno, Registro: 189894, Tomo XIII, abril de 2001, Página: 157.

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

constar la aprobación del peticionario por el Centro de Evaluación y Control de Confianza; Aviso en donde empresa de cobranza le informa que tiene un adeudo vencido del crédito hipotecario que contrajo con el Fondo de la Vivienda del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado; Aviso donde le informan que su crédito hipotecario de FOVISSSTE fue turnado a cobranza; Estado de cuenta de 18 de julio de 2016, donde se le informa el monto vencido de su crédito hipotecario y, estado de cuenta de las transacciones que realizó por concepto de pago de dicho crédito hipotecario entre las fechas comprendidas del 15 de julio de 2012 al 03 de junio de 2016.

Este Consejo considera que tales probanzas del peticionario devinieron en no idóneas¹³ para efectos de acreditar el acto de discriminación concreto y materia de queja del expediente que se resuelve, el cual ya antes quedó acreditado, pues de los planteamientos y manifestaciones realizadas por el peticionario, se advierte que la finalidad de dichas pruebas era que este Consejo ponderara su idoneidad para considerar si éste podía ocupar el puesto laboral dentro de la empresa responsable, así como a efecto de que se ponderara la existencia de un daño material que deviniera en el establecimiento de una compensación por el acto de discriminación cometido, lo cual no acontece en el presente caso en razón de lo siguiente:

La controversia materia de la presente queja deriva de las políticas y criterios de contratación de la empresa "G4S Private Security Services", S.A. de C.V., es decir del derecho de acceso al empleo y el principio de no discriminación, por lo que se puede dilucidar que el trabajo *per se*, así como sus derechos accesorios, como lo serían eventualmente el salario, prestaciones laborales, seguridad social, entre otros, son una expectativa de derecho, a la que tendría acceso el peticionario de resultar la persona idónea para ocupar el puesto y ser contratado por la particular una vez que se estableciera una relación de trabajo¹⁴.

¹³ Ídem, Sirva de criterio lo establecido en la tesis de jurisprudencia P./J. 41/2001.

¹⁴ El artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo establece:

Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario.

Contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario.

La prestación de un trabajo a que se refiere el párrafo primero y el contrato celebrado producen los mismos efectos.

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

Por ello, la mera solicitud de empleo, no deviene en el origen de tales derechos o prestaciones, pues no estamos aún ante una contratación laboral en estricto sentido jurídico, sino en el proceso de selección de personal de cuyos criterios y etapas posteriores devendría, de ser el caso, una eventual contratación.

En ese sentido, no es posible imputar a la responsable la privación de un ingreso en concreto, pues no se puede determinar si el peticionario es la persona idónea o no -de conformidad con sus habilidades, conocimientos y experiencia- para ocupar la vacante sobre el resto de las personas postulantes, ni muchos menos los efectos de otros actos jurídicos como lo fue la previa adquisición de un crédito hipotecario, ni el hecho de que se le haya privado de su ingreso por la terminación de la relación laboral con su anterior empleador. Por lo que los efectos de la presente resolución tenderán únicamente a subsanar las políticas de contratación de la empresa responsable, no así derechos laborales hipotéticos, ni prestaciones laborales que no se actualizaron jurídicamente¹⁵ conforme a la Ley Federal del Trabajo en la materia, como pretendía el peticionario en el presente caso.

CONSEJO NACIONAL PARA PREVENIR LA DISCRIMINACIÓN
1 de Quejas

¹⁵ Sirva de criterio orientador por analogía al respecto, lo establecido en la tesis aislada en materia civil número I.7o.C.23 C (10a.), cuyo rubro es: **PAGO DE HONORARIOS. SU RECLAMO NO SE JUSTIFICA MEDIANTE LA ALEGACIÓN DE DERECHOS HUMANOS VULNERADOS, SINO A TRAVÉS DE LA OBSERVANCIA DE LAS NORMAS DEL PROCEDIMIENTO (LEGISLACIÓN DEL DISTRITO FEDERAL)**, cuyo texto establece: "Cuando se acude a juicio reclamando el pago de honorarios bajo la premisa de la celebración de un contrato verbal de prestación de servicios profesionales, se tiene sólo una expectativa de derecho que para ser capaz de engendrar consecuencias legales, debe justificarse a través de los mecanismos y procedimientos a que se refiere la propia Constitución y que se encuentran desarrollados en las leyes ordinarias. En este supuesto, conforme al artículo 281 del Código de Procedimientos Civiles para el Distrito Federal, el actor debe acreditar la celebración del contrato y los términos del mismo y si no cumple con tal carga probatoria, no es factible que bajo la bandera de la violación a sus derechos humanos, al transgredirse la prerrogativa a una justa retribución por su trabajo, se analice la acción, dado que la vigencia de los derechos fundamentales no puede sostenerse de forma hegemónica y totalizadora sobre todas y cada una de las relaciones que se suceden de conformidad con el derecho privado, en virtud de que en estas relaciones normalmente encontramos a otro titular de derechos, lo que provoca una colisión de los mismos y su necesaria ponderación por parte del juzgador, a través de las normas del procedimiento, pues sólo así, la estructura y contenido de cada pretensión permitirán determinar qué derechos deben prevalecer sobre otros, estableciéndose así una congruencia y correlación entre las leyes procesales y los derechos humanos. Luego, cuando las pruebas aportadas son insuficientes para demostrar el reclamo de los honorarios, es antijurídico que alegando violación a los derechos humanos laborales previstos en el artículo 5o. del Pacto Federal se pretenda justificar su procedencia, porque ello además de alterar las normas adjetivas en perjuicio de terceros, quebrantaría el equilibrio que debe existir entre éstas y los derechos humanos". Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Décima Época, Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito, Registro: 2001394, Libro XI, agosto de 2012, Tomo 2, Página: 1847. [El subrayado es propio de este Consejo]

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

III.2. Nexo Causal y Alcances de la Reparación del Daño.

Este Consejo considera que la controversia suscitada y los criterios de discriminación que motivaron la queja subyace en aquellos requisitos, como el no ser ex policías o tener cierto rango de edad, que requirió la empresa "G4S Private Security Services", S.A. de C.V. en sus convocatorias, así como en la razonabilidad existente en torno a imponer los mismos, basándose en el argumento de que así lo solicitan sus clientes, por costumbre y percepción, en términos lisos y llanos.

No se omite mencionar que, para este Consejo, resulta preocupante que la citada empresa sustente sus requisitos de contratación con base en la solicitud de sus clientes, sin que siquiera valore si los mismos son objetivos y razonable para desempeñar los puestos, pues ello podría tener como consecuencia que si los mismos le solicitan a personas no indígenas, no migrantes, con un tono de piel claro, entre otros atributos inherentes a la persona, ésta los acepte y solicite a su personal cumplirlos, lo cual avala y reproduce los prejuicios en los que se sustenta la discriminación de las personas, materializando con ello actos discriminatorios.

Por ello, el presente caso la conducta desplegada por los responsables reviste las características de una práctica social discriminatoria¹⁶ que conlleva la exclusión del proceso de selección de vacantes a aquellas personas, que considerando que reúnen las habilidades y capacidades necesarias para el desempeño de un puesto, se ven imposibilitadas de participar por la existencia de requisitos de selección por la contratante que restringen el ejercicio de su derecho de acceso al empleo, sin un criterio objetivo y razonable, más allá de la percepción particular sustentada en el prejuicio de que el hecho de ser ex policía o tener cierta edad, no la hace apta para el puesto, lo cual dista de criterios razonables como la experiencia profesional,

¹⁶ Entendiendo ésta como el comportamiento socialmente aceptado que conlleva una conducta habitual o costumbre recurrente que tiene los efectos de prolongar en el tiempo y en la práctica actos u omisiones tendientes a obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de un derecho humano y libertades, ante acciones o situaciones de similares características o circunstancias como lo sería en este caso el proceso de selección de personal o de reclutamiento de personal para la ocupación de vacantes. Consúltese al respecto Tesis Aislada No. I.3o.C.15 C (10a.), cuyo rubro establece "NOMBRE DE CASADA. CONSTITUYE UNA PRÁCTICA SOCIAL QUE NO PUEDE LLEVAR A DESCONOCER LA IDENTIDAD DE LA MUJER"; consúltese de igual manera el artículo "Individuo, Estructura y Práctica Social" del autor Jaime Torres Guillén en la dirección <http://www.scielo.org.mx/pdf/esprial/v18n50/v18n50a2.pdf>



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

formación académica, tiempo de experiencia, conocimientos y habilidades técnicas y/o físicas que podrían requerirse para determinado puesto.

Toda vez que todas las partes coincidieron sustancialmente en las circunstancias de hecho, tiempo, modo y lugar se entiende que la controversia no versa en la veracidad o no de los hechos materia de queja, sino en los alcances razonables de la determinación de la empresa de emitir las convocatorias con el requisito aludido de edad y no ser ex policías, cuyas consecuencias discriminatorias en torno al derecho de acceso al empleo de las personas y el peticionario quedaron acreditadas.

Adicionalmente se reitera que para que una pretensión indemnizatoria del peticionario pudiera prosperar debió existir un daño que por el cual se deba responder, acreditando el nexo causal¹⁷ entre el supuesto daño patrimonial y la conducta discriminatoria; por lo que en el presente caso y toda vez que no existieron los elementos de convicción suficientes para acreditar el pago de una contraprestación económica con motivo del hecho discriminatorio a la persona peticionaria, este Consejo se ve imposibilitada para determinar los alcances de la compensación requerida por lo que no ha lugar otorgarla¹⁸.

CONSEJO NACIONAL PARA PREVENIR LA DISCRIMINACIÓN
de Quejas

¹⁷ Sirva de criterio orientador la tesis aislada 1a. CCXLIII/2014 (10a.) cuyo rubro dice **RESPONSABILIDAD SUBJETIVA. PARA QUE SE ACTUALICE ES NECESARIO ACREDITAR EL NEXO CAUSAL**; y en cuyo texto se lee: "Para que se actualice la responsabilidad subjetiva es necesario que el daño experimentado sea consecuencia de la conducta del agente, de lo contrario, se le impondría responsabilidad a una persona que nada tiene que ver con el daño ocasionado. Ahora bien, el problema causal se presenta de forma especialmente aguda cuando se reconoce o establece que, como es normal en la vida social, todos los hechos, inclusive los dañosos, son consecuencia de la concurrencia de una extraordinaria pluralidad de circunstancias; de ahí que el nexo causal entre la conducta imputable al demandado y el efecto adverso que de ésta deriva para el demandante, debe estar debidamente acreditado, porque el origen de la responsabilidad gravita precisamente en la atribución del hecho dañoso al demandado. Así, dicha responsabilidad supone la atribución de la autoría de un hecho que tenga la eficacia causal suficiente para generar el resultado". Época: Décima Época, Registro: 2006807, Instancia: Primera Sala, Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Libro 7, junio de 2014, Tomo I, Materia(s): Civil, Página: 461. Amparo directo 30/2013 y Amparo directo 31/2013.

¹⁸ Al respecto el amparo en revisión 992/2014 resuelto por la Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, pág. 58., menciona: "Al hablar de una adecuación, esta Primera Sala reitera que la indemnización otorgada debe ser comparable con la gravedad del daño sufrido a consecuencia del acto discriminatorio, compensando íntegramente tal situación, sin que la previa nulidad declarada respecto al acto cuestionado implique de manera necesaria y forzosa que se deba imponer una indemnización monetaria".

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

Aunado a ello, está el hecho de que este Consejo no puede determinar sí, sin tener en consideración su condición de ex policía, el peticionario es o no la persona idónea para ocupar la vacante señalada, por sobre el resto de las personas que se postularon para la misma vacante, ya que ello solo puede determinarse habiendo evaluado sus habilidades, capacidades y conocimiento de forma individual sobre el perfil del puesto.

Al respecto acorde a lo aquí esgrimido, cabe mencionar la siguiente tesis que robustece lo indicado:

Época: Décima Época
Registro: 2008310
Instancia: Primera Sala
Tipo de Tesis: Aislada
Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación
Libro 14, enero de 2015, Tomo I
Materia(s): Constitucional, Civil
Tesis: 1a. XXXIV/2015 (10a.)
Página: 761



DISCRIMINACIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL. LINEAMIENTOS PARA EL JUZGADOR FRENTE A SOLICITUDES DE TRABAJO FRAUDULENTAS CUYO ÚNICO OBJETIVO SEA LA OBTENCIÓN DE UNA INDEMNIZACIÓN.

A consideración de esta Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en nuestro ordenamiento jurídico, el juzgador deberá estar atento respecto a aquellas solicitudes de trabajo fraudulentas, cuyo único objetivo sea la obtención de una indemnización dineraria. Si bien la primera consecuencia que traen aparejados los actos discriminatorios consiste en la declaración de que los mismos sean nulos, lo cierto es que ello no debe llevarse al extremo de considerar que siempre procederá una indemnización, pues dicha postura generaría el surgimiento en nuestro país de estrategias de búsqueda de empleo y posterior litigio, con el único objetivo de obtener ciertas cantidades de dinero, tergiversando así los fines para los cuales se ha establecido en nuestro país el derecho fundamental a la no discriminación. El derecho de no discriminación, contenido de manera expresa en nuestro texto constitucional y la observancia que del mismo se encuentran obligados a realizar los órganos del Estado así como los particulares, no puede llevarse al extremo de generar escenarios que permitan el litigio desmedido con la única finalidad de obtener indemnizaciones monetarias. El litigio en contra de actos discriminatorios y, por ende, violatorios



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

de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, no debe ser utilizado como una herramienta para obtener un lucro desmedido por parte de quienes se encargan de tales estrategias ante los tribunales, ya que ello desnaturalizaría no sólo la búsqueda de empleos, al basarse en la intención de rechazo y no de contratación, sino también la labor de los tribunales frente a actos discriminatorios, consistente en proteger derechos fundamentales y evitar la vulneración del texto constitucional, y no en la fijación de cantidades monetarias ante escenarios de oportunismo litigioso.

Amparo directo en revisión 992/2014. Rosario del Carmen Pacheco Mena y otros. 12 de noviembre de 2014. Mayoría de cuatro votos de los Ministros Arturo Zaldívar Lelo de Larrea, José Ramón Cossío Díaz, quien formuló voto concurrente, Olga Sánchez Cordero de García Villegas y Alfredo Gutiérrez Ortiz Mena, quien formuló voto concurrente en el que se apartó de las consideraciones contenidas en la presente tesis. Disidente: Jorge Mario Pardo Rebolledo, quien formuló voto particular. Ponente: Arturo Zaldívar Lelo de Larrea. Secretario: Javier Mijangos y González.



Esta tesis se publicó el viernes 30 de enero de 2015 a las 9:20 horas en el Semanario Judicial de la Federación.

Al respecto, por analogía, se cita también el siguiente criterio emitido por nuestro Máximo Tribunal:

Época: Décima Época
Registro: 2008308
Instancia: Primera Sala
Tipo de Tesis: Aislada
Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación
Libro 14, Enero de 2015, Tomo I
Materia(s): Constitucional, Civil
Tesis: 1a. XXXIII/2015 (10a.)
Página: 754

DISCRIMINACIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL. ANTE SU ACTUALIZACIÓN, EL JUZGADOR DEBERÁ DECLARAR LA NULIDAD DEL ACTO.

A consideración de esta Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, ante la presencia de un acto discriminatorio, la primera consecuencia que ello acarrea será la declaración de nulidad que sobre el mismo debe realizarse.

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

En el ámbito laboral, lo anterior se traduce en que el acto discriminatorio debe ser declarado nulo, pues de lo contrario, se tendría que aceptar que a pesar de haber calificado un acto como discriminatorio y, por tanto, como violatorio de la Constitución, el mismo deba subsistir solamente por provenir de la libertad de contratación de que gozan las personas, ello a pesar de que los derechos de igualdad y no discriminación sí gozan de eficacia entre las relaciones entre particulares. Es por ello que la consecuencia directa e inmediata de la calificativa de un acto como discriminatorio, es la nulidad del mismo. Lo anterior no significa que el acto en su totalidad debe ser declarado nulo, sino solamente aquellas porciones que resulten discriminatorias, mismas que tendrán la consecuencia de tenerse por no puestas, o en su caso sustituirse según lo establezca oportuno el juzgador correspondiente. Sin embargo, debe resaltarse que un acto discriminatorio, **dentro del contexto de la libertad de contratación**, si bien acarrea una nulidad del mismo, **ello no se traduce necesariamente en una obligación de contratación**. Lo anterior es así, pues el único aspecto cuya nulidad se decreta es aquel que ocasionó la discriminación, mismo que no podrá convertirse en un dato válidamente aplicable para evaluar las aptitudes que permitirán una contratación, sin que ello **llegue al extremo de necesariamente contratar a la persona que se inconformó de la convocatoria laboral respectiva**, al existir un margen para evaluar las aptitudes profesionales. En efecto, debe señalarse que la nulidad de los actos de los particulares es de naturaleza distinta a la nulidad de los actos emanados por el Estado, ya que en ocasiones, la nulidad de los primeros únicamente puede tener efectos declarativos, dependiendo del caso en concreto. Así las cosas, debe precisarse que los efectos de la declaratoria de inconstitucionalidad del acto discriminatorio se encontrarán determinados en gran medida por el momento en el cual se lleve la impugnación correspondiente. Por tanto, en el supuesto de que aún no hubiese concluido el proceso de selección y contratación, la declaratoria de inconstitucionalidad del acto **podrá acarrear una orden de retiro de la convocatoria o su supresión al encontrarse en medios impresos o electrónicos**. Sin embargo, en el caso de que el proceso hubiese concluido, la declaratoria de inconstitucionalidad no podrá afectar los derechos adquiridos de terceros involucrados, esto es, no podrá anularse una contratación ya realizada, **ni el efecto podrá consistir en una orden de contratación en favor del demandante**, pues en la mayoría de estos supuestos, cuando se lleva a cabo la impugnación de la convocatoria, el proceso respectivo de selección y contratación ha concluido, pero ello no puede implicar que el acto discriminatorio no genere efecto alguno, ya que en estos escenarios, por un lado se producen efectos declarativos, que implican un reconocimiento de que las convocatorias laborales fueron discriminatorias y, por tanto, contrarias a la Constitución Política de los

CONSEJO NA
PREVENIR LA
Dirección



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

Estados Unidos Mexicanos, pero por el otro, se permite el análisis de la posible actualización del resto de consecuencias que una discriminación puede acarrear.

Amparo directo en revisión 992/2014. Rosario del Carmen Pacheco Mena y otros. 12 de noviembre de 2014. Mayoría de cuatro votos de los Ministros Arturo Zaldívar Lelo de Larrea, José Ramón Cossío Díaz, quien formuló voto concurrente, Olga Sánchez Cordero de García Villegas y Alfredo Gutiérrez Ortiz Mena, quien formuló voto concurrente en el que se apartó de las consideraciones contenidas en la presente tesis. Disidente: Jorge Mario Pardo Rebolledo, quien formuló voto particular. Ponente: Arturo Zaldívar Lelo de Larrea. Secretario: Javier Mijangos y González.

Esta tesis se publicó el viernes 30 de enero de 2015 a las 9:20 horas en el Semanario Judicial de la Federación

CONSEJO NACIONAL PARA PREVENIR LA DISCRIMINACIÓN
de Quejas

Aunado al hecho se pondera a efecto de emitir las medidas de reparación que la empresa involucrada tiene plena capacidad jurídica y legal para modificar tal situación normativa y de hecho, adecuando sus vacantes a las convenciones y derechos que a continuación se mencionan:

III.3. Consideraciones de hecho y de derecho.

La presente resolución tiene como finalidad visibilizar la discriminación socialmente recurrente en el ámbito del acceso al empleo, problemática a partir de la cual amplios sectores de la sociedad son afectados en su derecho a la igualdad y no discriminación, vulnerado en el presente caso porque las oportunidades ofertadas segregaron a ciertas personas en las políticas de contratación de la empresa responsable, particularmente, como se acreditó, por la condición de haber sido personal de cuerpos policiacos (materia de la queja del peticionario), así como por la edad del postulante, la cual se derivó de la propia convocatoria.

El derecho de acceso al empleo, es un canal y prerrequisito de otros derechos que se efectivizan a través de una relación laboral, por lo que constituye una parte inseparable e inherente de la dignidad humana, la autonomía y la igualdad.

La discriminación laboral no toma en consideración objetivamente los méritos, perfil o las calificaciones necesarias para el puesto de trabajo de que se trate, sino que como lo ha establecido la Organización del Trabajo "coarta la libertad de las personas para

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

conseguir 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 méritos¹⁹".

Al respecto la Ley Federal del Trabajo reconoce expresamente la plena eficacia de la igualdad y no discriminación en el ejercicio de los derechos de la persona dentro de las relaciones laborales y el acceso al empleo, esto de conformidad con los artículos 2, 3, 56 y 133²⁰ de dicha ley y encuentran consonancia con el compromiso internacional adquirido por el Estado mexicano al suscribir y ratificar el Convenio Internacional del Trabajo N° 111, relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación²¹.

¹⁹ Organización Internacional del Trabajo. Conferencia Internacional del Trabajo, 101.ª reunión. Informe VI; Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo: Del Compromiso a la Acción"; 2012, Capítulo 4.

²⁰ Los que establecen:

Artículo 2o.- "... Se entiende por trabajo digno o decente aquél en el que se respeta plenamente la dignidad humana del trabajador; no existe discriminación por origen étnico o nacional, género, **edad**, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales o estado civil; se tiene acceso a la seguridad social y se percibe un salario remunerador; se recibe capacitación continua para el incremento de la productividad con beneficios compartidos, y se cuenta con condiciones óptimas de seguridad e higiene para prevenir riesgos de trabajo..."

Artículo 3o.- "... El trabajo es un derecho y un deber sociales. No es artículo de comercio.

No podrán establecerse condiciones que impliquen discriminación entre los trabajadores por motivo de origen étnico o nacional, género, **edad**, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o **cualquier otro que atente contra la dignidad humana.**

No se considerarán discriminatorias las distinciones, exclusiones o preferencias que se sustenten en las calificaciones particulares que exija una labor determinada..."

Artículo 56. Las condiciones de trabajo basadas en el principio de igualdad sustantiva entre mujeres y hombres en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en esta Ley y deberán ser proporcionales a la importancia de los servicios e iguales para trabajos iguales, sin que puedan establecerse diferencias y/o exclusiones por motivo de origen étnico o nacionalidad, sexo, género, **edad**, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, opiniones, preferencias sexuales, condiciones de embarazo, responsabilidades familiares o estado civil, **salvo las modalidades expresamente consignadas en esta Ley.**

Artículo 133.- Queda prohibido a los patrones o a sus representantes:

I. Negarse a aceptar trabajadores por razón de origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otro criterio que pueda dar lugar a un acto discriminatorio; ... [el resaltado es nuestro].

²¹ 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".

Se puede sostener que la mera existencia de las convocatorias donde se establecen requisitos que imponen la exclusión por alguno de los motivos señalados en la normativa antes mencionada, irroga una conducta discriminatoria no sólo en perjuicio de quienes participan en el proceso de vacante o selección sino que implica una afectación estructural a un grupo social en específico que se encuentre en el supuesto de exclusión, como en el presente caso lo serían todas las personas por su condición étnica o por haber sido parte de corporaciones policiacas; pues el derecho a la no discriminación se vulnera con el sólo hecho de realizar una exclusión no objetiva, razonable y proporcional de las personas postulantes a los puestos laborales específicos, limitando el derecho de acceso al empleo en igualdad de oportunidades, es decir, imposibilita *a priori* a las personas de ser evaluadas en sus aptitudes y méritos para el desempeño de una vacante laboral.

CONSEJO NACIONAL PARA PREVENIR LA DISCRIMINACIÓN
de Quojas

Particularmente en relación a la discriminación por edad en el ámbito laboral, el Poder Judicial de la Federación ha señalado que *"cuando no se tienen en cuenta las características profesionales de la trabajadora o trabajador, ni el rendimiento, la dedicación o la aptitud por ellos desarrollada, sino únicamente el factor cronológico aislado del tiempo vivido, supone un actuar arbitrario que actualiza la prohibición constitucional y legal de no discriminar"*.²²

Si bien este Consejo reconoce que dentro de las libertades de las personas se encuentra la libre contratación, también reconoce que la misma tiene como límite el respeto a los derechos humanos de otras personas, de lo cual se desprende que la no discriminación es una obligación de observancia para todos, incluyendo a los particulares, ya 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. Por ello, si bien las relaciones establecidas entre particulares pueden ser objeto de cierto margen en lo que respecta a la autonomía

²² DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE EDAD EN EL ÁMBITO LABORAL. LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE TIENEN LA OBLIGACIÓN CONSTITUCIONAL DE ATENDER EN EL JUICIO CUALQUIER INDICIO O MANIFESTACIÓN SOBRE SU EXISTENCIA. Décima Época, Registro 2012753, Tesis aislada, Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Libro 35, octubre de 2016, Tomo IV, (III Región) 4o.13 L (10a.), Página: 2874. Véase también: DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE EDAD EN EL ÁMBITO LABORAL. NO EXISTE UNA RELACIÓN DIRECTA ENTRE CIERTA EDAD Y LA PÉRDIDA DE CAPACIDAD EN LOS TRABAJADORES. Décima Época Registro: 2008094; Instancia: Primera Sala, Tipo de Tesis: Aislada Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Libro 13, diciembre de 2014, Tomo I, Materia(s): Constitucional, Tesis: 1a. CDXXX/2014 (10a.) Página: 228

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

de la voluntad de las contrataciones privadas, ésta no puede demeritar la dignidad sostenida por los derechos de igualdad y no discriminación, tal como lo ha establecido el Poder Judicial de la Federación²³.

En el presente caso, la discriminación no operó dentro de la relación contractual de trabajo, sino en la fase de selección y reclutamiento de personal, referido a la convocatoria o vacante, por lo que operó como un instrumento previo de segregación social en la medida que dicho comportamiento supuso mantener al grupo discriminado²⁴ a distancia y excluirlo²⁵ del derecho al empleo y en consecuencia a una vida digna.

Lo anterior, se acreditó con el reconocimiento de la convocatoria emitida por la empresa "G4S Private Security Services", S.A. de C.V., así como con la propia confesión expresa de su representante legal, que en sus procesos de selección de personal se emiten restricciones inmerecidas a las personas que potencialmente pudieran resultar candidatas a ocupar una vacante de personal de seguridad, ello por motivo de edad y por haber pertenecido a una corporación policíaca, por lo que se atenta contra derechos humanos que son protegidos por el sistema jurídico nacional

²³ 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, pp. 24 y 25.

²⁴ Ex policías y personas fuera del rango de edad.

²⁵ Esto quiere decir que la prohibición de no discriminación establecida en nuestra Constitución, no obliga a contratar o a mantener en un puesto de trabajo a una persona que no sea competente, no esté capacitada o disponible para desempeñar las tareas fundamentales del puesto; pero al mismo tiempo, y en razón de la libertad de contratación, el empresario puede excluir a un candidato por los motivos que sean, siempre y cuando la razón que motive esa exclusión, no sea una de las categorías o condiciones establecidas en el artículo 1º constitucional, sino que se refieran a las reales capacidades, méritos y aptitudes de la persona. AMPARO DIRECTO EN REVISIÓN 992/2014 SCJN, pp. 36, 39 y 40.



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

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

CONSEJO NACIONAL PARA PREVENIR LA DISCRIMINACIÓN
Comisión de Quejas

Igualmente se retoma esa prohibición en el artículo 4 de la LFPED; cuyo artículo 1º, párrafo segundo, fracción III de la citada Ley define la discriminación en los términos siguientes:

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

Además, de que el artículo 9, fracciones III y XXXIV de la LFPED señala como discriminación:

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

XXXIV. En general cualquier otro acto u omisión discriminatorio en términos del artículo 1, párrafo segundo, fracción III de este Ley.

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

— **Se vulneró en todos los casos el derecho de acceso al trabajo digno** previsto en los artículos 123 constitucional; 23 de la Declaración Universal 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; XIV de la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre; 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".

Se establece que toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil, a condiciones equitativas y satisfactorias en el mismo. En particular, debe asegurarse a las personas condiciones de trabajo inferiores entre sí, con salario igual por trabajo igual, así como condiciones de existencia dignas para éstas y para sus familias.

En la Observación General 20 del Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales²⁶ de la Organización de las Naciones Unidas (ONU), intitulada "La no discriminación y los derechos económicos, sociales y culturales", se establece que la discriminación puede presentarse también en la esfera privada, entre otros motivos prohibidos de discriminación, por la edad, apariencia física, estado civil y género. Asimismo, refiere que la discriminación sistémica puede "*consistir en normas legales, políticas, prácticas o actitudes culturales predominantes en el sector público o privado que generan desventajas comparativas para algunos grupos y privilegios para otros*".

Como **conclusiones**, cabe destacar lo siguiente:

1. Los actos de discriminación reflejados en los requisitos establecidos para vacantes por "G4S Private Security Services", S.A. de C.V., vulneraron directamente el principio y derecho de igualdad y no discriminación, al negarles u obstaculizarles a las personas aspirantes y al peticionario en concreto, la posibilidad de acreditar sus capacidades y méritos para la potencial incorporación a una relación de trabajo; sin que resultara razonable las condicionantes restrictivas referentes a edad (24 a 45 años) o ser ex policías, criterios de selección que excluyeron y segregaron a las personas aspirantes por una condición o situación personal ajena a la aptitud para la ocupación o permanencia en el puesto de personal de seguridad; requisitos

²⁶ E/C.12/GC/20, 42º periodo de sesiones, 2 de julio de 2009.



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

sustentados en prejuicios particulares y sociales que contravinieron las disposiciones del artículo 1ero constitucional.

2. En el caso que se resuelve se manifestó la discriminación como un elemento que propició la limitación de las personas en el derecho de acceso al trabajo o inclusión laboral, así como la exclusión de una eventual relación laboral.

3. La citada empresa deberá adoptar las medidas necesarias, normativas y administrativas, para la modificación de las disposiciones de contratación que resultan contrarias al derecho a la igualdad y la no discriminación, a fin de que no se les brinde un trato diferenciado y contrario a su dignidad a las personas aspirantes a un puesto de trabajo por su edad, ocupación previa o cualquier otro motivo prohibido de discriminación.

CONSEJO NACIONAL PARA PREVENIR LA DISCRIMINACIÓN
1 de Quejas

4. Con fundamento en el artículo 83 Ter de la LFPED, se dará vista de la presente resolución a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, a efecto de que en el ámbito de su competencia sean revisadas las políticas de contratación y vacantes establecidas por "G4S Private Security Services", S.A. de C.V., fomentándose que tengan una perspectiva acorde con el derecho a la no discriminación y de igualdad.

IV. REPARACIÓN DEL DAÑO.

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

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

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

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 [...]".

Con motivo de que no es posible restituir y retraer en el tiempo los derechos conculcados en razón de que la vacante publicitada fue ya difundida y comenzó a ocuparse en su momento, además de que como se explicó, se trató en el caso particular del peticionario de una expectativa de derecho, resulta viable el establecimiento de medidas administrativas y de reparación, que abonen en la promoción y garantía del goce y disfrute real de los derechos a la no discriminación y al trabajo digno de las potenciales personas aspirantes a ocupar una vacante de empleo en un futuro inmediato, a fin de que pueda asegurarse un proceso de selección de personal sin discriminación por parte de la responsable "G4S Private Security Services", S.A. de C.V.

Como criterio para la imposición de las medidas administrativas y de reparación, de conformidad con el artículo 84, fracción IV de la LFPED, procede la aplicación de las siguientes:

V.- MEDIDAS ADMINISTRATIVAS Y DE REPARACIÓN

V.1. MEDIDAS ADMINISTRATIVAS

PRIMERA. El personal gerencial, de recursos humanos y responsable directo del acto de discriminación cometido por la empresa "G4S Private Security Services", S.A. de C.V., recibirá un curso de sensibilización sobre el derecho a la no discriminación, el cual se impartirá o coordinará²⁷ a través de la Subdirección de Medidas Administrativas y de Reparación de este Organismo, de conformidad con el artículo 83, fracción I de la LFPED, y los lineamientos DÉCIMOQUINTO y DÉCIMOSEXTO que regulan la aplicación de las medidas administrativas y de reparación del daño en casos de discriminación.

SEGUNDA. El personal gerencial, de recursos humanos y/o representante de la empresa "G4S Private Security Services", S.A. de C.V., fijará en sus espacios de

²⁷ El curso que se imparte de forma gratuita por este Consejo puede ser presencial o en línea. Este Consejo, determinará, a través de la Subdirección de Medidas Administrativas y de Reparación, la forma en que se impartirá en cada caso.



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

labores los carteles respecto al derecho a la no discriminación que, en su versión electrónica, le proporcionará este Consejo, donde promuevan la igualdad y la no discriminación conforme al artículo primero constitucional, en términos del artículo 83, fracción II de la LFPED y los lineamientos DECIMOSÉPTIMO y DECIMONOVENO que regulan la aplicación de las medidas administrativas y de reparación del daño en casos de discriminación.

El plazo para cumplir con estas medidas administrativas no podrá exceder de **30 días hábiles** contados a partir de la notificación de la presente resolución, el soporte documental relativo al cumplimiento de dichas medidas será remitido oportunamente y mediante informe a la Subdirección de Medidas Administrativas y de Reparación del Conapred dentro del plazo señalado.

CONSEJO NACIONAL PARA PREVENIR LA DISCRIMINACIÓN
n de Qujz

TERCERA. El Conapred colocará en su página web la versión pública de la presente resolución por disposición, una vez que sea declarada firme, con fundamento en el artículo 83, fracción IV de la LFPED.

MEDIDAS DE REPARACIÓN

PRIMERA. La persona representante legal o quien ejerza la gerencia de la empresa responsable de los actos de discriminación, brindará y remitirá a este Consejo una disculpa por escrito a la persona peticionaria por la discriminación de la que fue víctima, de conformidad con el artículo 83 Bis, fracción IV de la LFPED.

SEGUNDA. De igual manera, la persona propietaria y/o representante legal de "G4S Private Security Services", S.A. de C.V., mediante una circular transmitirá a su personal de recursos humanos, o encargado de contratación, el compromiso y obligación del centro de trabajo en no realizar actos, omisiones o prácticas de discriminación, particularmente en la publicación de vacantes; lo anterior, de conformidad con el artículo 83 Bis, fracción V de la LFPED y el lineamiento TRIGÉSIMO QUINTO, fracción IX que regulan la aplicación de las medidas administrativas y de reparación del daño en casos de discriminación.

TERCERA. Respecto al contenido y la publicación de las convocatorias de alguna oferta laboral, la persona propietaria y/o representante legal de "G4S Private Security Services", S.A. de C.V. y/o personal relacionada con el área administrativa de recursos humanos o del área competente según sus funciones de la empresa en

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

cuestión, generará o modificará la normatividad o política interna, donde consten sus políticas de contratación, así como el contenido y publicación de vacantes bajo una perspectiva de derechos humanos y no discriminación de las personas, garantizando que bajo ninguna circunstancia las mismas sean víctimas de un trato discriminatorio por alguna causa establecida en los artículos 1° Constitucional y 1°, párrafo segundo, fracción III de la LFPED, en particular por motivo de edad y antecedentes laborales (ex policías), ello de conformidad con el artículo 83 Bis, fracción V de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, y el artículo TRIGÉSIMO QUINTO, fracción I de los Lineamientos que regulan la aplicación de las medidas administrativas y de reparación del daño en casos de discriminación.

De igual manera, deberán modificar el contenido de éstas en Internet, a fin de que las mismas se ajusten al respeto de los derechos de no discriminación e igualdad, y en su caso retirarán aquellas vacantes, ofertas publicitarias o convocatorias de empleo que contengan sesgos discriminatorios contrarios a dicho al ordenamiento Constitucional y a la LFPED, publicándolas nuevamente conforme al mismo.

CUARTA. Dado que se acreditó que en las publicaciones de las ofertas laborales se señala como condicionante para poder participar en éstas la edad y los antecedentes laborales (ex policía), de conformidad con el artículo 83 Bis, fracción V de la LFPED y el lineamiento TRIGÉSIMO QUINTO, fracción I de los Lineamientos que regulan la aplicación de las medidas administrativas y de reparación del daño en casos de discriminación, de "G4S Private Security Services", S.A. de C.V. le deberá otorgar al agraviado las facilidades necesarias para que, de resultar de su interés, participe en los procesos de selección de las vacantes laborales de la citada empresa que éste estime pertinentes, a efecto de que, sin considerar sus antecedentes laborales (ser ex policía), sea evaluado en relación a sus habilidades, aptitudes y destrezas que tenga para desempeñar el puesto, garantizando con ello su participación en igualdad de condiciones. Finalmente, en caso de que el agraviado resulte ser la persona mejor calificada para ocupar la vacante, se le dé la contratación laboral correspondiente.

Para acreditar lo anterior, se deberá informar con oportunidad al Conapred, vía oficio, la fecha de inicio del proceso de selección más próximo; ello a fin de que se informe a la persona agraviada lo conducente.

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



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

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

Con fundamento en los artículos 79 y 87 de la LFPED y 106, fracción IV, 108, 109 y 111 del Estatuto considérese el presente expediente como concluido por haberse dictado la Resolución por Disposición, quedando abierto exclusivamente para los efectos 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.

CONSEJO NACIONAL PARA PREVENIR LA DISCRIMINACIÓN

de Quejas

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

**ALEXANDRA HAAS PACIUC
PRESIDENTA**

ÍNDICE

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

8. Eliminado monto económico por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública y el artículo 116 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
9. Eliminado monto económico por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública y el artículo 116 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
10. Eliminado monto económico por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública y el artículo 116 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
11. Eliminado monto económico por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública y el artículo 116 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
12. Eliminado monto económico por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública y el artículo 116 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
13. Eliminado monto económico por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública y el artículo 116 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
14. Eliminado monto económico por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública y el artículo 116 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.