

106



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

PRESIDENCIA

RESOLUCIÓN POR DISPOSICIÓN 1/2017

EXP. CONAPRED/DGAQR/709/14/DQ/II/BC/Q607

PERSONA PETICIONARIA: [REDACTED]

1

PERSONA AGRAVIADA: [REDACTED]

2

[REDACTED] y otras.

PARTICULAR A QUIEN SE ATRIBUYEN LOS ACTOS, OMISIONES O PRÁCTICAS SOCIALES DISCRIMINATORIAS: "Farmacias Benavides", S.A.B. de C.V.

TIPOS DE DISCRIMINACIÓN: Edad.

Ciudad de México, a 1° de febrero de 2017.

LIC. [REDACTED]

3

REPRESENTANTE LEGAL DE "FARMACIAS BENAVIDES", S.A.B. DE C.V., PRESENTE.

Distinguida persona propietaria y/o representante legal:

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

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

CONSEJO NACIONAL PARA PREVENIR LA DISCRIMINACIÓN
SECRETARÍA DE GOBERNACIÓN
ESTADOS UNIDOS MEXICANOS

"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 y XII¹ 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 Consejo, tiene, entre sus atribuciones, dirigir el funcionamiento de este Organismo, así como su representación legal; por lo anterior y como su titular está facultada para firmar las resoluciones por disposición que se emitan dentro de los procedimientos de queja, derivado de actos, omisiones y prácticas sociales discriminatorias realizadas por particulares, donde se impongan medidas administrativas y de reparación, así como para llevar a cabo las acciones conducentes para prevenir y eliminar la discriminación en territorio nacional, con fundamento en los artículos 1° de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 1°, párrafo segundo, fracciones III y X, 4, 7, 17, fracción II, 20, fracciones XLIV y XLVI, 43, 77 bis, 77 Ter, 79, 83 y 83 Bis de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.

En esa tesitura, este Organismo Nacional resulta legalmente competente para conocer investigar y pronunciarse sobre los hechos que originaron la queja:

- a) En razón de la materia *-ratione materiae-* al considerar que los hechos materia de queja constituyen violaciones al derecho humano a la no discriminación, de conformidad a lo establecido en el artículo 43 de la LFPED.
- b) En razón de la persona *-ratione personae-*, toda vez que los actos, omisiones y prácticas sociales discriminatorias son atribuidas a la persona moral, como lo es "Farmacias Benavides", S.A.B. de C.V., de conformidad con lo establecido en el referido artículo 43 de la LFPED.
- c) En razón del territorio *-ratione loci-*, porque los hechos ocurrieron dentro del territorio nacional, en base a lo dispuesto en los artículos 1°, 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

¹ El artículo 22 fracción II de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación establece:

La administración del Consejo corresponde a:

I. ...

II. La Presidencia del Consejo.

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

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

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

...

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

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

107

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

cometidos desde la fecha de su realización, según lo establecido en el artículo 44 de la citada Ley, y 69 del Estatuto Orgánico del Conapred.

II. PUNTOS CONTROVERTIDOS.

II.1 Hechos motivo de queja.

II.1.1. El 14 de julio de 2014, se recibió en este Consejo la queja del peticionario [REDACTED] [REDACTED] 4 quien sustancialmente refirió lo siguiente:

Se presentó en varias sucursales de la empresa "Benavides", S.A.B. de C.V., Farmacias Benavides, así como de diversos medios electrónicos a fin de solicitar trabajo; sin embargo, personal de recursos humanos de dicha empresa le ha negado el empleo argumentándole que por la edad no lo podían contratar, la cual es mayor de cuarenta años.

Asimismo, solicita que la empresa de referencia reconozca su capacidad y se le proporcione un trabajo y una indemnización por los daños morales y económicos que sus prácticas le han causado

II.1.2. Por los hechos anteriores se radicó el expediente de queja CONAPRED/DGAQR/709/14/DQ/II/BC/Q607.

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

II.2.1. El 6 de agosto de 2014, personal de este Consejo se comunicó con el peticionario, con la finalidad de solicitarle mayor información respecto a la queja interpuesta respecto a circunstancias de modo, tiempo y lugar; al respecto, manifestó que enviaría posteriormente la información solicitada.

II.2.2. El 7 de agosto de 2014, se recibió un correo electrónico del peticionario, mediante el cual remitió información relacionada a las vacantes de empleo de los portales de Internet de "Facebook" e "Indeed"² en los cuales refiere que presuntamente el correo [REDACTED] 5 @benavides.com.mx, corresponde a [REDACTED] 6

² Adjunto impresiones de pantalla de: a) correo electrónico de 5 de junio de 2014, donde se aprecia que adjuntó Curriculum Vitae el peticionario a la cuenta de correo [REDACTED] 7 @benavides.com.mx; b) impresión de pantalla de "Facebook" de 6 de agosto de 2014, donde se aprecian diversas publicaciones de vacantes laborales; c) vacante publicada en "Facebook", en la cual refiere: *Hola estamos solicitando cajeras (os) vendedoras (es) para trabajar en Farmacias Benavides envíanos tu curriculum al correo [REDACTED] 8 @benavides.com.mx o acude a la sucursal más cercana a tu domicilio. ¡No pedimos experiencia en farmacia!, pero sí disponibilidad de horario;* d) impresión de pantalla de "Facebook" de 6 de agosto de 2014, de mensaje enviado por el peticionario a la cuenta "Empleo Farmacias Benavides", en el cual refirió: *Tengo amplia experiencia en manejo de tiendas y personal. Atención al público. Tengo disponibilidad de horario y cuento con automóvil propio. Habrá algo para mí?;* e) vacante laboral publicada en "trabajoplus.com" con fecha de publicación de 31 de octubre de 2013, mediante el cual *Farmacias Benavides solicita cajeras (os) vendedoras (es)* y se indicó como dato de contacto el correo [REDACTED] 9 @benavides.com.mx; f) correo electrónico de 6 de febrero de 2014, donde se adjuntó Curriculum Vitae del peticionario dirigido a [REDACTED] 10 @benavides.com.mx; g) correo electrónico de 10 de julio de 2014, en el que se indica: *tu postulación ha sido enviada para el empleo para cajero; vendedor (a) para para "Farmacias Benavides".*



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

encargada de la bolsa de trabajo de la citada farmacia; asimismo, indicó sus pretensiones, consistentes sustancialmente en:

- a) Que la empresa y personas involucradas reconozcan su error y pidan disculpas a nivel local y nacional.
- b) Que las personas involucradas participen en un curso de sensibilización impartidos por este Consejo, y la empresa corrija sus políticas de reclutamiento, a efecto de que, en un futuro eviten cometer ese tipo de actos.
- c) Que se coloquen en las instalaciones de la empresa y sucursales carteles alusivos al tema del derecho a la no discriminación.
- d) Que la empresa le reconozca su capacidad y le proporcione un trabajo.
- e) Se le repare el daño económico que le ha generado por las prácticas discriminatorias de edad y género.

II.2.3. El 24 de septiembre de 2014, vía correo electrónico, se le solicitó al peticionario aclarara los puntos vertidos en su queja, toda vez que, de la información aportada, no se desprendían elementos contundentes respecto a requisitos discriminatorios en la postulación de vacantes de empleo referentes a edad y/o género.

DIRE

II.2.4. El 25 de septiembre de 2014, se recibió un correo electrónico del peticionario, mediante el cual aportó diversas ligas de Internet³ de sitios de búsqueda de empleo donde se apreció que en las vacantes publicadas se solicitaba, entre otros requisitos, "un rango de edad".⁴

II.2.4.1. En el primer link, se destacan los rangos de edad indicados de la siguiente manera:

...Edad: 28 a 40 años.

...Edad: 19 a 45 años.

...Edad: 22 a 45 años.

...Edad: 20 a 48 años.

³ Las cuales son: <http://www.computrabajo.com.mx/bt-empd-rhhugo.htm>; https://www.occ.com.mx/Buscar_Empleo/Resultados?bdtype=OCCM&hits=50&page=1&cop=Farmacias-Benavides; <http://empleo.trovit.com.mx/trabajo-farmacias-benavides>; <http://www.indeed.com.mx/Empleos-de-Farmacias-Benavides>.

⁴ Si bien el peticionario señaló que dichas ofertas laborales también se establecían condicionantes en relación al género y/o sexo de las personas, del análisis realizado a las diversas ofertas, en éstas se apreció que se solicitaba **sexo indistinto**, por lo que no se advirtió alguna restricción relacionada al género o sexo de las personas.

108

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

II.2.4.2. En el segundo link, se destaca el rango de edad indicado de la siguiente manera:

...Edad: 23 a 35 años.

II.2.4.3. En el tercer link, se destaca el rango de edad indicado de la siguiente manera:

...Edad: 25 a 35 años.

II.2.4.4. En el cuarto link, se destaca el rango de edad indicado de la siguiente manera:

...Edad: 20 a 45 años.

II.2.5. Por lo anterior, mediante el oficio 5528⁵, de 29 de septiembre de 2014, se solicitó a la persona propietaria y/o representante legal de "Farmacias Benavides", S.A.B. de C.V., un informe relacionado sobre lo manifestado por el peticionario.

II.2.6. El 4 de noviembre de 2014, se recibió, vía correo electrónico⁶, un escrito signado por el licenciado [REDACTED] apoderado legal de "Farmacias Benavides", S.A.B. de C.V., mediante el cual refirió que no es su deseo conciliar el presente asunto; asimismo, manifestó sustancialmente lo siguiente:

...para mi representada laboran muchos trabajadores cuya edad supera los 40 años.

...de la revisión de dichos links se podrá ver que no en todos se pide como requisito la edad...

Es cierto que, en algunos casos, en nuestras ofertas de empleo se solicita una cierta edad,⁷ sin que este sólo hecho baste para considerarlo como una conducta discriminatoria, pues en tal caso absolutamente todas las empresas que ofrecen empleos estarían cometiendo actos discriminatorios

II.2.7. El 20 de noviembre de 2014, vía correo electrónico, se le dio vista al peticionario de la respuesta proporcionada por el apoderado citado apoderado legal de la citada farmacia.

⁵ El 13 de octubre de 2014, fue recibido.

⁶ Adjuntó: a) Testimonio Notarial N° 4,916, pasado ante la fe del licenciado Jorge Luis Treviño Treviño, Notario Público N° 34 del estado de Nuevo León, y b) cédula profesional expedida a favor de [REDACTED] por la Secretaría de Educación Pública.

⁷ El resaltado es nuestro.



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

II.2.8. El 16 de diciembre de 2014, se recibió un correo electrónico del peticionario, mediante el cual manifestó sustancialmente lo siguiente:

... está aceptando que las publicaciones fueron hechas señalando la edad como requisito para aplicar al puesto.

...

Por tanto, pido de este Consejo:

- a. Que cada una de las empresas y los individuos involucrados, reconozcan su error y pidan disculpas públicas a nivel local y nacional.
- b. Tomen todos ello, un curso de sensibilización impartido por este Consejo y corrijan sus políticas de reclutamiento, a fin de evitar de que en el futuro cometan este tipo de actos en contra de la dignidad humana de las personas.
- c. Que se coloquen dentro y fuera de todas sus instalaciones y sucursales, de dichas empresas, carteles alusivos al tema de discriminación, proporcionados por este Consejo.
- d. La empresa le reconozca su capacidad y le proporcione un trabajo.
- e. Le pague una indemnización por los daños morales causados por las angustias y desesperación creado por los desprecios hechos a su persona...
- f. Se repare el daño económico que se le ha generado...

II.2.9. El 24 de junio de 2015, personal de este Consejo se comunicó con el apoderado legal de "Farmacias Benavides", S.A.B. de C.V., a quien se le reiteró la invitación para participar en la etapa conciliatoria, toda vez que de su respuesta se desprende que no es su voluntad someterse a ésta; al respecto, el licenciado 13 reiteró su negativa; en consecuencia, se le indicó que aportara e informara si contaba con elementos adicionales para documentar el expediente citado al rubro; asimismo, que se actuaría de conformidad al artículo 72 de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, para la determinación del expediente.

II.2.9.1. El 25 de junio de 2015, personal de este Consejo se comunicó con el peticionario, a quien se le solicitó que informara si contaba con elementos adicionales para documentar el expediente citado al rubro. Por otro lado, se ofreció solicitar la colaboración a la Oficina Regional de Empleo, a efecto de brindarle apoyo para obtener algún empleo; al respecto, señaló que no era su deseo ser canalizado.

II.2.10. Previas gestiones⁸, el 21 de octubre de 2015, personal de este Consejo se comunicó con el peticionario, a quien se le informó que en virtud de lo manifestado

⁸ Vía telefónica el 2 de septiembre y 20 de octubre de 2015, y por correo electrónico el 20 de octubre de 2015.



109

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

por el apoderado legal de "Farmacias Benavides", S.A.B. de C.V., donde expresamente manifestó no someterse a la conciliación se actuaría de conformidad a lo previsto por el artículo 72 de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, mostrando su conformidad con lo anterior; por otro lado indicó que no había entrado directamente a las sucursales de la farmacia para solicitar trabajo; sin embargo, se apersonaría en una sucursal para solicitar empleo y recabar pruebas.

II.2.11. El 22 de octubre de 2015, personal de este Consejo se comunicó con el apoderado legal de "Farmacias Benavides", S.A.B. de C.V., a quien se le reiteró la invitación para participar en la etapa conciliatoria; al respecto, refirió que no era de su interés; en consecuencia, nuevamente se le señaló que, de ser el caso, aportara e informara si contaba con elementos adicionales para documentar el presente asunto; asimismo, que se actuaría de conformidad al artículo 72 de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.

II.2.11.1. El 4 de noviembre de 2015, se recibió un correo electrónico del peticionario, mediante el cual refirió sustancialmente lo siguiente:

...me apersoné a la Farmacia Benavides, de la calle segunda (matriz de Tijuana), y solicité a la cajera el trabajo de cajero, en relación a un anuncio que ya tiene algunos meses exhibido, y me indicó que pasara a RRHH...

En ese momento, un empleado joven, se acerca a la cajera y le preguntó qué era lo que quería. No escuche la respuesta de ella, pero el joven en forma intempestiva se dirigió a mí y me detuvo en el umbral de la puerta, al mismo tiempo que el que estaba detrás del mostrador de la farmacia, se puso detrás de este joven, el cual me preguntaba qué era lo que buscaba, contestando que buscaba el empleo de cajero y que la señorita me había señalado que pasara a recursos humanos, contestando el joven empleado, que la licenciada tenía mucho trabajo ahorita y no que no me iba a poder atender, que regresara otro día. Por su tono y movimientos amenazantes, decidí no insistir y me retiré.

II.2.12. El 4 de febrero de 2016, personal de este Organismo se comunicó con el peticionario, quien manifestó que en los portales de Internet de búsqueda de empleo se encontraban diversas vacantes con el rango de edad, referente a la citada farmacia.

II.2.12.1. El 11 de mayo de 2016, personal de este Consejo, se comunicó con el peticionario, a quien nuevamente se le ofreció ser canalizado a la oficina regional de empleo, a efecto de brindarle apoyo para obtener algún empleo; al respecto, manifestó que no es era de su interés solicitar dicha colaboración.

II.2.12.2. El 13 de septiembre de 2016, personal de este Organismo, le reiteró al peticionario, vía correo electrónico, la citada colaboración a la Oficina Regional de Empleo.



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

II.2.12.3. El 24 de octubre de 2016, se recibió un correo electrónico del peticionario, mediante el cual anexó la información descrita en el punto **II.2.2.**

II.2.13. El 13 de enero de 2017, personal de este Consejo realizó diversas búsquedas en el portal de Internet www.occ.com.mx, de las cuales se obtuvo la impresión relacionada a 5 vacantes publicadas por "Farmacias Benavides", donde persiste el establecimiento del requisito de rango de edad.

II.2.14. De conformidad con el artículo 72 de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación⁹, en virtud de que no se logró la conciliación entre las partes; en consecuencia, al considerar este Consejo que cuenta con los elementos necesarios para ello, a través de la documentación aportada en el escrito de queja, la respuesta brindada y demás documentación descrita en los puntos anteriores, se procede a determinar la presente queja en razón de los siguientes argumentos de hecho y de derecho:

III. MOTIVACIÓN Y FUNDAMENTACIÓN DE QUE SE ESTÁ ANTE UN ACTOS DE DISCRIMINACIÓN COMETIDOS POR LA EMPRESA ALUDIDA EN LA PRESENTE RESOLUCIÓN.

III.1. De conformidad con el artículo 1° de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos las personas gozan de los derechos humanos reconocidos en ésta y en los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte. Asimismo, las normas relativas a los derechos humanos se interpretarán de conformidad con esta Constitución y con los tratados internacionales de la materia favoreciendo en todo tiempo a las personas la protección más amplia¹⁰; 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.

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

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

⁹ El cual refiere:

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

¹⁰ Es decir, de conformidad con el principio pro persona.

110

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

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, la fracción III del artículo 9 de la enunciada Ley Federal señala como discriminación:

...

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

...

En el caso que se resuelve en la presente resolución la persona peticionaria refiere actos tendientes a condicionarle y/o denegarle a él y en general a las personas que no se encuentren en un rango de edad determinada, el acceso al empleo por dicha condición, la cual es inherente a su persona.

En el expediente referido materia de la presente resolución, además del derecho a la no discriminación, se vulneró el derecho al trabajo.

Por tanto, la presente resolución tiene como finalidad visibilizar la discriminación socialmente recurrente en el ámbito del empleo o el entorno laboral en nuestro país. Problemática a partir de la cual amplios sectores de la sociedad son afectados en su derecho a la igualdad y no discriminación, vulnerando éste por un demérito en el trato dentro de las relaciones laborales o porque las oportunidades ofertadas segregan a ciertas personas o grupos sociales en las políticas de contratación, inclusión y permanencia en el empleo.

El trabajo digno es un derecho reconocido para toda persona en el artículo 5 y 123 Constitucional; es además el medio a través del cual las personas acceden a un ingreso económico que les debe permitir un nivel de vida adecuado y desarrollar su proyecto de vida; asimismo, es un canal y prerequisite 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.

En la Observación general 18, sobre el derecho al trabajo,¹¹ el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales establece que:

El derecho al trabajo es esencial para la realización de otros derechos humanos y constituye una parte inseparable e inherente de la dignidad humana. Toda persona tiene el derecho a trabajar para poder vivir con dignidad. El derecho al trabajo sirve, al mismo tiempo, a la supervivencia del individuo y de su familia y contribuye

¹¹ Referido en el artículo 6 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.

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

también, en tanto que el trabajo es libremente escogido o aceptado, a su plena realización y a su reconocimiento

Vulnerar el derecho al trabajo de alguna persona por un motivo prohibido de discriminación lacera su dignidad e implica brindar un trato diferente y menos favorable debido a determinados criterios particulares, subjetivos e injustificados, donde la desigualdad entre particulares conlleva a una afectación a los derechos humanos de las personas en situaciones de vulnerabilidad por los prejuicios, estereotipos y estigmas prevalecientes en el acceso, ascenso o permanencia en el empleo.

Al respecto, el principio de no discriminación rige no sólo para las autoridades sino también para los particulares, por lo que tienen el deber de abstenerse de cualquier actuación que vulnere la Constitución, por lo que se encuentran obligados a respetar los derechos de no discriminación y de igualdad real de oportunidades, criterio acorde a lo esgrimido por la Suprema Corte de Justicia de la Nación que ha señalado que,¹²

*El derecho de no discriminación que consagra el tercer párrafo del artículo 1o. de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos proscribe cualquier distinción motivada, entre otras, por razones de género y edad, condición social, religión o cualquiera otra análoga que atente contra la dignidad y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas. Al respecto, la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, reglamentaria del tercer párrafo del artículo 1o. de la Constitución Federal, en su artículo 4o. establece que para efectos de esa ley se entenderá por discriminación toda distinción, exclusión o restricción que, basada en el origen étnico o nacional, sexo, discapacidad, condición social o económica, condiciones de salud, embarazo, lengua, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otra, tenga por efecto impedir o anular el reconocimiento o el ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades de las personas. No puede, pues, existir discriminación alguna por razones étnicas o de nacionalidad, raza, sexo, religión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, etc., que atente contra la dignidad, cuyo valor superior reconoce la Constitución, junto con los instrumentos internacionales en materia de derechos humanos, siendo entonces que hay una dignidad que debe ser respetada en todo caso, constituyéndose como un derecho fundamental. **Ahora bien, este principio de no discriminación rige no sólo para las autoridades sino también para los particulares, pues lo contrario sería tanto como subordinar la supremacía constitucional a los deseos o actos de los particulares. Así, estos últimos tienen el deber de abstenerse de cualquier actuación que vulnere la Constitución, lo que no implica necesariamente que realicen conductas positivas, pero sí están obligados a respetar los derechos de no discriminación y de igualdad real de oportunidades. Poniendo el principio de no discriminación en relación con otros derechos, es posible ilustrar la forma en que se puede aplicar a las***

¹² IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN, PRINCIPIO DE SU VIOLACIÓN POR LOS PARTICULARES. Tesis: I.8o.C.41 K (9a.), registro: 160554, *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Décima época, Libro III, diciembre de 2012, Tomo 5, Página: 3771.

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

relaciones entre particulares: verbigracia, en principio los empleadores no podrán lícitamente distinguir entre sus trabajadores con base en alguno de los criterios prohibidos por la Constitución; tampoco lo podrán hacer quienes ofrezcan un servicio al público (ejemplo, negando la entrada a un estacionamiento público a una persona por motivos de raza) o quienes hagan una oferta pública para contratar (ejemplo, quienes ofrezcan en renta una vivienda no podrán negarse lícitamente a alquilarla a un extranjero). Lo anterior significa que la prohibición de no discriminar puede traducirse en una limitación a la autonomía de la voluntad, o autonomía de las partes para contratar, misma que debe ceder siempre que esté en juego la dignidad de la persona, de suerte que si mediante el pretexto de la autonomía de la voluntad se pretende cubrir una ofensa manifiesta, humillante, anuladora de la dignidad, los derechos fundamentales deben entrar en acción para reparar la violación; criterio aplicable en un caso en que se reclama indemnización por daño moral, derivado de la conducta discriminatoria atribuida a un particular.

Ahora bien, la discriminación laboral no toma en consideración objetivamente los méritos, perfil o las calificaciones necesarias para el puesto de trabajo de que se trate,¹³ sino que como lo ha establecido la Organización del Trabajo "coarta la libertad de las personas para 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 méritos"¹⁴.

En el caso que atañe a la presente Resolución por Disposición, la discriminación afecta en dos momentos relacionados al ejercicio del derecho al trabajo o acceso al empleo.

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 trabajadora dentro de las relaciones laborales, de conformidad con los artículos 2, 3, 56 y 133¹⁵ de dicha Ley

¹³ 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*

¹⁴ 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.

¹⁵ Los que establecen:

Artículo 2o.- Las normas del trabajo tienden a conseguir el equilibrio entre los factores de la producción y la justicia social, así como propiciar el trabajo digno o decente en todas las relaciones laborales.

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.

El trabajo digno o decente también incluye el respeto irrestricto a los derechos colectivos de los trabajadores, tales como la libertad de asociación, autonomía, el derecho de huelga y de contratación colectiva.

Se tutela la igualdad sustantiva o de hecho de trabajadores y trabajadoras frente al patrón.

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

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 ocupación¹⁶.

Asimismo, además de la vulneración a los derechos humanos, tiene mayor significancia cuando se priva de la oportunidad de acceder a un nivel de vida adecuado¹⁷.

Las prácticas discriminatorias en el ambiente laboral provocan una disminución en la capacidad personal de desempeñar las tareas asignadas, aumentando a su vez las tensiones y conflictos en el lugar de trabajo, lo que no solamente trae aparejadas consecuencias a las personas víctimas de discriminación, sino que operan negativamente en la productividad laboral y el ambiente de trabajo en general.

En este caso se encuentra vigente el hecho de solicitar un rango de edad en las ofertas laborales publicadas, lo que irroga una conducta discriminatoria no sólo en perjuicio para quienes participan en el proceso de vacante o selección, sino que implica una afectación estructural a un grupo social en específico, como son las personas fuera de este rango de edad, pues el derecho a la no discriminación se vulnera con el sólo hecho de realizar una exclusión discriminatoria no razonable ni objetiva 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.

La igualdad sustantiva es la que se logra eliminando la discriminación contra las mujeres que menoscaba o anula el reconocimiento, goce o ejercicio de sus derechos humanos y las libertades fundamentales en el ámbito laboral. Supone el acceso a las mismas oportunidades, considerando las diferencias biológicas, sociales y culturales de mujeres y hombres.

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.

Es de interés social promover y vigilar la capacitación, el adiestramiento, la formación para y en el trabajo, la certificación de competencias laborales, la productividad y la calidad en el trabajo, la sustentabilidad ambiental, así como los beneficios que éstas deban generar tanto a los trabajadores como a los patrones.

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].

¹⁶ Véase al respecto AMPARO DIRECTO EN REVISIÓN 992/2014, Primera sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, pág. 27.

¹⁷ De conformidad con el artículo 25 de la Declaración Universal de Derechos Humanos.



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

Además, se puntualiza que la moral "Farmacias Benavides", S.A.B. de C.V., en su respuesta reconoció expresamente que establece diferentes rangos de edad para diversas vacantes, lo cual configura una confesional respecto de los hechos que se le imputan, sin que la misma haya justificado objetiva, racional, ni proporcionalmente por qué en sus ofertas laborales estableció un rango de edad como condicionante para acceder a éstas, reconociendo que solicita tal requisito sin brindar alguna causa, motivo o razón de excepción, es decir en ningún momento ofreció algún elemento objetivo que justificara por qué en los puestos laborales ofertados eran un requisito indispensable encontrarse dentro de un rango de edad, ni la razón por la cual personas que no se encuentran en esas edades no pueden desempeñar adecuadamente dichos puestos, pues la defensa de la citada empresa únicamente se basó en señalar que otras empresas también lo hacen.

En esa tesitura es de hacer notar que la libre contratación tiene como límites el respeto a los derechos humanos de otras personas, de lo cual se desprende que la no discriminación es una obligación de observancia para todas las personas, incluyendo a particulares, ya que las relaciones que se establecen entre éstas pueden revestir contenidos de desigualdad en la medida en que los prejuicios que excluyen conllevan la vulneración de los derechos humanos en detrimento de la parte más vulnerable, que es normalmente la que solicita la vacante en las relaciones de acceso al empleo; destacando que si bien las relaciones establecidas entre particulares pueden ser objeto de cierto margen en lo que respecta a la autonomía 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 Federación¹⁸.

En el caso enunciado, la discriminación no opera dentro de la relación contractual de trabajo, sino en la fase de selección y reclutamiento de personal, en relación a las diversas vacantes y ofertas de trabajo publicadas, por lo que opera como un instrumento previo de segregación social en la medida que dicho comportamiento supone mantener al grupo discriminado a distancia y excluirlo¹⁹.

¹⁸ 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.

¹⁹ 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,



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

Al respecto, la vulneración de los derechos de las personas adultas mayores²⁰, o en el rango de edad por encima de los 40 años²¹ que fueron víctimas de discriminación, tiene su origen en el estigma injustificado de que la edad está asociada a la utilidad y eficiencia de la persona, lo cual no es sino un prejuicio social.

Por tanto, las personas adultas y adultas mayores encuentran serias dificultades en el acceso a un puesto de trabajo, como también en la conservación del mismo. Aunado a las convocatorias de contratación que sesgan el margen de edad de las personas participantes, situación de discriminación que agrede a todo el sector por su rango de edad.

El artículo 5º, fracción V de la Ley de los Derechos de las Personas Adultas Mayores reconoce el derecho al trabajo; es decir, a gozar de igualdad de oportunidades en el acceso al trabajo o de otras opciones que les permitan un ingreso propio y desempeñarse en forma productiva tanto tiempo como lo deseen, así como a recibir protección de las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo y de otros ordenamientos de carácter laboral.

En ese sentido, la Organización Internacional del Trabajo, en su informe global "La igualdad en el trabajo: afrontar los retos que se plantean"²², se ha pronunciado en el sentido de que es erróneo pensar que los trabajadores de más edad son menos productivos, su productividad debe evaluarse atendiendo a la pertinencia de sus calificaciones y competencias en el trabajo que ocupan, así como a su acervo de experiencia laboral.

La edad no debe ser excusa para vulnerar los derechos mínimos laborales de la persona, ni para acotar el principio de igualdad en demérito de su ingreso, hacer esto implica una vulneración que, aunada a la ya presente, al impedir incorporarse a la población económicamente activa, merma las oportunidades y opciones de futuro para la persona, derivado del no respeto de sus derechos mínimos por parte del empleador, faltando a lo establecido en la Ley Federal del Trabajo.

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.

²⁰ Consideradas aquellas por encima de los 60 años de conformidad con el artículo 3 fracción I de la Ley de los Derechos de las Personas Adultas Mayores.

²¹ Situación particular porque para efectos de los estándares legislativos no se consideran personas en edad de jubilación o retiro, pero en la realidad permeable del contexto laboral son ampliamente frecuentes las convocatorias discriminatorias que las excluyen del acceso al trabajo, pues el mercado laboral mexicano se caracteriza por la exclusión de personas cuya edad se encuentra por encima de los 35 años. Al respecto Acevedo y Bensunsán G. mencionan en su investigación "Regulaciones laborales, calidad de los empleos y modelos de inspección: México en el contexto latinoamericano" CEPAL 2008, que las ofertas de trabajo en el 90 % de los casos excluyen a las personas que tienen más de 35 años, y de ellas – un escaso porcentaje, no más de 35 % - corresponde a empleos reales radicados, por lo general, en actividades como guardias de seguridad o personal de limpieza.

²² Informe global con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, 2007.



113

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

Al respecto, para este Organismo el deber de responsabilidad social de la moral particular no pasa desapercibida ya que dicha persona moral realizó y suscribió dicha oferta laboral; no obstante, ésta debió tener una supervisión sobre su contenido por lo que son participes por omisión respecto al escrutinio de sus ofertas laborales, toda vez que son dirigidas a la población en general, teniendo una responsabilidad especial para evitar la difusión de requisitos que pudieran resultar discriminatorios, pues son realizadas con carácter general.

III.2 Valoración de pruebas aportadas.

Respecto de las probanzas aportadas por el peticionario correspondientes a las copias fotostáticas enumeradas en los puntos II.2.2 consistentes en impresiones de pantalla de: a) correo electrónico de 5 de junio de 2014, donde se adjunta Curriculum Vitae; b) impresión de pantalla de "Facebook" de 6 de agosto de 2014, donde se aprecian diversas publicaciones de vacantes laborales; c) vacante publicada en "Facebook"; d) impresión de pantalla de "Facebook" de 6 de agosto de 2014, de mensaje enviado por el peticionario; e) vacante laboral publicada en "Facebook" con fecha de publicación de 31 de octubre de 2013; f) correo electrónico de 6 de febrero de 2014, donde se adjunta Curriculum Vitae; g) correo electrónico de 10 de julio de 2014, de postulación a empleo como vendedor para "Farmacias Benavides", II.2.4. vacantes publicadas se solicita como requisito un límite de edad y II.2.13. personal de este Consejo realizó diversas búsquedas en el portal de Internet www.occ.com.mx, donde se pudo percatar que existen vacantes publicadas por "Farmacias Benavides", donde se establece como requisito un límite de edad, para el caso de los hechos que el peticionario pretende acreditar con las mismas a su favor, éstas se tendrán con pleno valor probatorio en lo que a sus pretensiones que resulten procedentes atañe²³.

²³ Sirva de sustento a esto, lo establecido en la Tesis de Jurisprudencia I.4o.C. J/5 cuyo rubro dice: "COPIAS FOTOSTÁTICAS. HACEN PRUEBA PLENA CONTRA SU OFERENTE". Y cuyo texto establece: "No es válido negar el carácter de prueba a las copias fotostáticas simples de documentos, puesto que no debe pasar inadvertido que conforme a diversas legislaciones, tales instrumentos admiten ser considerados como medios de convicción. Así el Código Federal de Procedimientos Civiles previene, en su artículo 93, que: "La ley reconoce como medios de prueba: ... VII. Las fotografías, escritos y notas taquigráficas y, en general, todos aquellos elementos aportados por los descubrimientos de la ciencia..." El artículo 278 del Código de Procedimientos Civiles para el Distrito Federal establece a su vez que para conocer la verdad sobre los puntos controvertidos, el juzgador puede valerse, entre otros elementos probatorios, "... de cualquier cosa..." Dentro de estas disposiciones es admisible considerar comprendidas a las copias fotostáticas simples de documentos, cuya fuerza probatoria mayor o menor, dependerá del caso concreto y de las circunstancias especiales en que aparezcan aportadas al juicio. De este modo, la copia fotostática simple de un documento hace prueba plena en contra de su oferente, porque cabe considerar que la aportación de tal probanza al juicio lleva implícita la afirmación de que esa copia coincide plenamente con su original. Esto es así porque las partes aportan pruebas con el objeto de que el juzgador verifique las afirmaciones producidas por aquéllas en los escritos que fijan la litis; por tanto, si se aporta determinado medio de convicción, es porque el oferente lo considera adecuado para servir de instrumento de verificación a sus afirmaciones. No es concebible que el oferente presente una prueba para demostrar la veracidad de sus asertos y que, al mismo tiempo, sostenga que tal elemento de convicción, por falso o inauténtico, carece de confiabilidad para acreditar sus aseveraciones. En cambio la propia copia fotostática simple no tendría plena eficacia probatoria respecto a la contraparte del oferente, porque contra ésta ya no operaría la misma razón y habría que tener en cuenta, además, que ni siquiera tendría la fuerza probatoria que producen los documentos simples, por carecer de uno de los elementos constitutivos de éstos, como es la firma autógrafa de quien lo suscribe y, en este caso, la mayor o menor



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

Lo anterior conforme al artículo 210-A²⁴ del Código Federal de Procedimientos Civiles, tal como más adelante se fundan y motivan los alcances probatorios concretos de las mismas.

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

III.3.1 Del escrito de respuesta a la solicitud de informe presentado por la representación legal de la empresa señalada como responsable se desprende la negación lisa y llana de que realicen cualquier tipo de conducta discriminatoria; sin embargo, también señalan que **"Es cierto que en algunos casos, en nuestras ofertas de empleo se solicita una cierta edad"**, manifestación con la cual aceptan la responsabilidad de los hechos materia de la presente queja y *contrario sensu*, como se dijo no justificaron dichas condicionantes de manera objetiva, racional y proporcional.

Ahora bien, de lo aportado por el peticionario en el punto **II.2.2.**, no se desprenden elementos plenos de convicción para que este Consejo pueda determinar y/o acreditar la existencia de un acto de discriminación, toda vez que de ellos no emana alguna restricción, impedimento o menoscabo del reconocimiento, goce o ejercicio de alguno de sus derechos, toda vez que dichos elementos son impresiones de diversas páginas de Internet, donde no se desprenden requisitos condicionantes como la edad para ocupar vacantes. Asimismo, respecto al punto **II.2.11.1.**, no se cuenta con elementos fehacientes de su realización, ya que solo consta la manifestación del peticionario, sin que se haya sustentado y/o apoyado de algún otro elemento probatorio o indicio para respaldar que hubiera solicitado el empleo de forma personal o por medios electrónicos, aunado a que de su propia narración no se desprende que le hayan indicado que no podía participar en el proceso de selección debido a su edad, sino que éste infirió que por tal requisito no podía iniciar dicho proceso.

No obstante lo anterior, de los elementos proporcionados por el peticionario señalado en el punto **II.2.4.**, así como de los elementos²⁵ que este Consejo se allegó descritos en el punto **II.2.13.**, se constata que efectivamente en diversos portales de Internet dedicados a la publicación de ofertas y/o vacantes laborales, la persona moral a la que

convicción que produciría, dependería de la fuerza probatoria que proporcionaran otras probanzas que se relacionaran con su autenticidad." Registro: 203516; Novena Época, Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito, Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Tomo III, Enero de 1996, Página: 124.

²⁴ ARTÍCULO 210-A.- Se reconoce como prueba la información generada o comunicada que conste en medios electrónicos, ópticos o en cualquier otra tecnología. Para valorar la fuerza probatoria de la información a que se refiere el párrafo anterior, se estimará primordialmente la fiabilidad del método en que haya sido generada, comunicada, recibida o archivada y, en su caso, si es posible atribuir a las personas obligadas el contenido de la información relativa y ser accesible para su ulterior consulta. Cuando la ley requiera que un documento sea conservado y presentado en su forma original, ese requisito quedará satisfecho si se acredita que la información generada, comunicada, recibida o archivada por medios electrónicos, ópticos o de cualquier otra tecnología, se ha mantenido íntegra e inalterada a partir del momento en que se generó por primera vez en su forma definitiva y ésta pueda ser accesible para su ulterior consulta.

²⁵ Consistentes en: diversas ligas de Internet de sitios de búsqueda de empleo de donde se apreció que en las vacantes publicadas se solicitaba entre otros requisitos "un límite de edad".



114

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

se le imputan los hechos establece como requisito indispensable para postularse para ocupar diversas vacantes encontrarse dentro de un rango límite de edad, operando como se mencionó en los párrafos que anteceden, como un instrumento previo de segregación social en la medida que dicho comportamiento supone mantener al grupo discriminado a distancia y excluirlo. Por lo que si bien, no se tiene la certeza de que el peticionario haya solicitado el empleo de manera personal, así como la remisión de su currículum por diversas páginas web, pues este no proporcionó pruebas que acreditaran las postulaciones que refirió realizó, ello no implica que no se haya acreditado un acto de discriminación por el sólo hecho de la publicación de las citadas vacantes con requisitos tales como la edad²⁶.

Cabe resaltar, que si bien el peticionario en el punto II.2.2., manifestó que en las multicitadas ofertas laborales se establecía como requisito contar con un determinado rango de edad y un determinado género y/o sexo, de las constancias que obran en el expediente, tales como las diversas impresiones de las vacantes laborales ofertadas no se desprenden elementos plenos de convicción para inferir que el género y/o sexo de las personas también haya sido una excluyente para la contratación, ya que tal como quedó descrito en el punto II.2.13. de la presente resolución, en los requisitos

ACION
CRIM
ÓN
IAS

²⁶ Cabe mencionar la siguiente tesis aislada sobre dicha temática, bajo el rubro: **DISCRIMINACIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL. PARA PROCEDER A SU ANÁLISIS NO RESULTA RELEVANTE QUE EL QUEJOSO HAYA SOLICITADO O NO EL PUESTO DE TRABAJO EN CUESTIÓN, PERO TAL ASPECTO SÍ DEBERÁ TOMARSE EN CUENTA EN RELACIÓN CON LA SANCIÓN O EFECTOS PRODUCIDOS.** Época: Décima Época; Registro:

2008089; 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. CDXXXVI/2014 (10a.); Página: 221; Esta Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha sostenido que ante convocatorias laborales potencialmente discriminatorias, exigir un acercamiento entre ofertante y aspirante implicaría condicionar de manera injustificada la actualización de una discriminación. Así, solicitar que quien se viera discriminado tuviese que acreditar que reunía el resto de requisitos exigidos mediante la presentación de una solicitud de trabajo, implicaría que la persona se humillara, ya que ello consistiría en un efecto residual discriminatorio, situación que conduciría a una revictimización, provocándose así un vaciamiento de la protección de las normas de derechos fundamentales. A partir de lo anterior, es posible sostener que el juzgador debe distinguir entre la actualización de un acto discriminatorio y los efectos que dicho acto puede generar. El análisis en torno a la naturaleza discriminatoria dependerá de la razonabilidad que exista entre los requisitos exigidos y las labores a realizarse. Como puede advertirse, tal cuestión no depende de que una persona en cuestión hubiese solicitado el empleo, pero este último aspecto sí tendrá relevancia cuando se analicen las consecuencias que el acto tuvo en el caso en concreto. Debe reiterarse que el análisis de las conductas discriminatorias puede abarcar -entre otras etapas-, la fase previa a la contratación, misma que no se encuentra exenta de control no obstante no se hubiese materializado la relación laboral en sentido estricto. De lo contrario, los aspirantes se verían despojados de sus derechos en el proceso de selección y sólo podrían recobrar dicha protección al momento en que se transformaran en trabajadores, dejando a un lado que el supuesto de discriminación se puede cumplir desde que un trabajo es ofrecido marginando a determinados grupos de personas, basándose en los criterios o características excluyentes establecidos en el artículo 1o. constitucional. Por todo lo anterior, esta Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación estima que para proceder al análisis del acto señalado como discriminatorio, no resulta relevante si el quejoso en cuestión solicitó o no el puesto de trabajo, pues tal actualización podrá haber ocurrido con independencia de que no exista un vínculo entre el aspirante y el empleador. Sin embargo, tal aspecto sí deberá tomarse en cuenta en relación con la sanción o efectos producidos por la discriminación. 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 reservó su derecho para formular voto concurrente, Olga Sánchez Cordero de García Villegas y Alfredo Gutiérrez Ortiz Mena. Disidente: Jorge Mario Pardo Rebolledo, quien reservó su derecho para formular voto particular. Ponente: Arturo Zaldívar Lelo de Larrea. Secretario: Javier Mijangos y González.



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

donde se señala el sexo y/o generó de las personas postulantes requerida por la empresa, ésta señaló como **indistinto**, razón por la cual en el presente caso no se acreditó que éste haya sido una condicionante o excluyente para la participación en dichas ofertas laborales.

III. 4 Acreditación del daño.

III.4.1 En los hechos expuestos por el peticionario quedó acreditada la relación-nexo causal-entre los actos tendientes a discriminar y el agravio cometido en su contra y claramente corroborado en lo señalado en los puntos **II.2.4. y II.2.13.**, de la presente, ello por las razones expuestas en el punto **III.3.1** del anterior apartado, existiendo claramente una vulneración a su derecho a la no discriminación y al trabajo.

Debe señalarse que la fase de reclutamiento y selección incluye todos los procedimientos que permiten captar a las personas potencialmente adecuadas para desempeñar un puesto de trabajo, los cuales pueden ir desde las ofertas que se publicitan en los medios de comunicación hasta aquellas que se realizan al interior de la empresa o lugar de trabajo. Asimismo, la fase de reclutamiento y selección incluye la aplicación de las pruebas de selección, las entrevistas y la baremación o calificación, en su caso, de los méritos y no debe basarse en criterios o motivos carentes de objetividad y racionalidad como la edad.

Por otro lado, respecto a lo señalado como pretensiones en los puntos **II.2.2. y II.2.8** por el peticionario, si bien se acredita el acto de discriminación, no es posible ni procedente el considerar un monto económico como medida de reparación del daño, o bien que se le otorgue un empleo, o en su caso se solicite el pago de una indemnización por los presuntos daños morales causados por las presuntas angustias y desesperación creado, según su dicho, por los desprecios hechos a su persona, ya que lo anterior no fue acreditado. 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

115

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

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 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.

DIR. PARA
RIMINAR

3 Ques

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



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

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



116

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

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

III.5 Consideraciones de Derecho.

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

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

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

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

Por lo anterior, y ante la actitud del particular responsable se atenta contra un importante conjunto de derechos humanos que son protegidos por el sistema jurídico nacional y en los tratados internacionales, mismos que se señalan a continuación:

—El derecho a la igualdad y no discriminación teniendo como consecuencia inmediata la prohibición de toda conducta discriminatoria que tenga por objeto o

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

resultado la afectación o menoscabo de un derecho humano o libertad de las personas, como lo establece el párrafo quinto del artículo 1º de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en concordancia con tratados internacionales ratificados por México, como 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 2 de la Ley Federal del Trabajo.

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

[...] se entenderá por discriminación toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que, por acción u omisión, con interacción 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 XXVIII de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación vigente señala como discriminación:

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

XXVIII. Realizar o promover violencia física, sexual, o psicológica, patrimonial o económica por la edad, género, discapacidad, apariencia física, forma de vestir, hablar, gesticular o por asumir públicamente su preferencia sexual, o por cualquier otro motivo de discriminación;

—**Se vulneró el derecho al trabajo digno** previsto en los artículos 123 constitucional; 23 de la Declaración Universal de los Derechos de los Derechos Humanos; 6 y 7 del Pacto Internacional de los Derechos Económicos Sociales y Culturales; 1 del Convenio 111 de la Organización Internacional del Trabajo relativo a la Discriminación en materia de Empleo y Ocupación; 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".

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

Se establece que toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil, a condiciones equitativas y satisfactorias en el mismo.

Como **conclusiones**, se destacan las siguientes:

1. Se acreditó la discriminación como un elemento que propició la limitación de las personas en el derecho de acceso al trabajo o inclusión laboral.

2. Los actos de discriminación reflejados en las políticas de contratación y requisitos de la empleadora en cuestión, con inclusión de los contenidos de las ofertas laborales, así como en el trato dado por el personal gerencial o reclutador de la citada farmacia vulneraron directamente el principio y derecho de igualdad y no discriminación, al negar u obstaculizar al peticionario y en general a las personas que no se encuentran dentro del límite de edad fijado por la empresa, la posibilidad de acreditar sus capacidades y méritos para la potencial incorporación a una relación de trabajo o permanencia en ésta; sin que resultara justificable de forma objetiva y razonable el que se haya excluido o segregado al peticionario por una condición o situación personal ajena a la aptitud para la ocupación o permanencia en un empleo, situación que contravienen las disposiciones del artículo 1° Constitucional.

3. Las violaciones al derecho a la igualdad y no discriminación, así como al trabajo, estuvieron presentes al negarse la posibilidad de acceder al empleo, de forma injustificada y arbitraria, por los motivos prohibidos de discriminación indicados en la presente resolución por disposición.

4. Por lo anterior, en virtud de todo lo señalado y de conformidad con las atribuciones de este Consejo, se acredita la discriminación cometida por la moral particular responsable señalada en la presente resolución en agravio de la persona peticionaria y agraviada, y demás personas que se encuentran fuera del rango de edad establecido por ésta para acceder al empleo, por lo que además de las medidas administrativas y de reparación que se imponen por este Consejo en la presente, de conformidad con el artículo 83 Ter de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, se dará vista de la presente resolución por disposición a las autoridades que a continuación se detallan conforme al marco de atribuciones:

a) **Dese vista de la presente resolución por disposición a la Dirección General del Instituto Nacional de las Personas Adultas Mayores** para que en el marco de sus atribuciones institucionales pueda realizar las gestiones necesarias a efecto de garantizar el principio máximo de no discriminación en los programas de capacitación para el trabajo y ocupación del tiempo libre de las personas adultas mayores con independencia de su condición jurídica relativa a su pensión.

b) **Dese vista de la presente resolución por disposición a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social** para que de conformidad con el artículo 40 fracciones I y

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

II de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal realice en el marco de sus atribuciones todas las acciones tendientes a efecto de garantizar la no vulneración por discriminación de los derechos aquí plasmados en el caso particular resuelto.

IV. REPARACIÓN DEL DAÑO.

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

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

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 [...]".

Por lo anterior, en razón a que como se mencionó en el punto III.4.1 no es posible ni procedente atender las medidas solicitadas por el peticionario consistentes en: *se le proporcione un trabajo, se le repare el daño económico que le ha generado por las prácticas discriminatorias, se pague una indemnización por los daños morales causados por las angustias y desesperación creado por los desprecios hechos a su persona*; con independencia de las atribuciones, materia y competencia de otras autoridades jurisdiccionales, este Consejo considera pertinente establecer medidas administrativas y de reparación de carácter estructural, que sean tendientes a que los actos y prácticas de discriminación, como los acontecidos, no vuelvan a repetirse, buscando que se sensibilice el personal que colabora en la elaboración de perfiles de puesto, creación y publicación de vacantes, y personal de recursos humanos, así como la representación legal de la referida Farmacia, sobre la cultura de la igualdad y la no discriminación para que modifiquen sus políticas de contratación, bajo esa perspectiva, aunado a la disculpa que se debe otorgar al peticionario, y demás personas que no pudieron participar en esas vacantes con motivo de las violaciones de las que fueron víctimas.

Como criterio para la imposición de las medidas administrativas y de reparación, de conformidad con el artículo 84, fracción IV de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, procede la aplicación de las siguientes:

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

V.- MEDIDAS ADMINISTRATIVAS Y DE REPARACIÓN

V.1 MEDIDAS ADMINISTRATIVAS

PRIMERA. El personal gerencial, de recursos humanos, así como la representación legal de la empresa aludida en la presente Resolución por Disposición recibirán un curso de sensibilización sobre el derecho a la no discriminación en el ámbito del trabajo, 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 Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, y los numerales DÉCIMOQUINTO y DÉCIMOSEXTO de los Lineamientos que regulan la aplicación de las medidas administrativas y de reparación del daño en casos de discriminación.

SEGUNDA. El personal gerencial, de recursos humanos y representante de la empresa aludida en la presente Resolución por Disposición, fijará en sus espacios de 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. Lo anterior, de conformidad con el artículo 83, fracción II de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación y DECIMOSÉPTIMO y DECIMOCTAVO de los Lineamientos que regulan la aplicación de las medidas administrativas y de reparación del daño en caso de discriminación.

TERCERA. El Conapred colocará en su página web la versión pública de la presente resolución por disposición, con fundamento en el artículo 83, fracción IV de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.

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

V.2 MEDIDAS DE REPARACIÓN

PRIMERA. La persona representante legal o quien ejerza la gerencia de la empresa

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".

responsable de los actos de discriminación en el presente asunto, brindará una disculpa por escrito al peticionario por la discriminación de la que fue víctima, así como en su página web a las personas en general que por dicha restricción no participaron para la vacante ofertada, de conformidad con el artículo 83 Bis, fracción IV de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.

SEGUNDA. De igual manera, la persona propietaria y/o representante legal de la empresa responsable, mediante una exhorto transmitirá a su personal de recursos humanos, sucursales y al área que así corresponda, el compromiso y obligación del centro de trabajo de no realizar actos, omisiones o prácticas sociales discriminatorias ni colocar requisitos de rangos de edad para las vacantes ofertadas por la referida empresa; lo anterior, de conformidad con el artículo 83 Bis, fracción V de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación y el artículo TRIGÉSIMO QUINTO, fracción IX de los Lineamientos 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, representante legal o relacionada con el área administrativa de recursos humanos o del área competente según sus funciones de la empresa en cuestión, generará o modificará la normatividad interna ya existente, 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 causa de un trato diferenciado, traducido en exclusión o restricción, de las personas postulantes por un motivo prohibido 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 previstos en el artículo 1° Constitucional, y en su caso retirarán aquellas vacantes, ofertas publicitarias o convocatorias de empleo que contengan sesgos discriminatorios contrarios a dicho al ordenamiento constitucional 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, de conformidad con el artículo 83 Bis, fracción V de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación 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, "Farmacias Benavides", S.A.B. 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 su edad, 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.

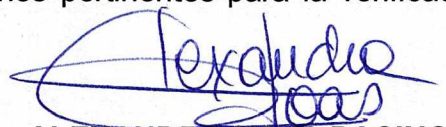
"2017, Año del Centenario de la Promulgación de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos".

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

Por ello, con fundamento en los artículos 79 y 87 de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación y 106, fracción IV, 108, 109 y 111 del Estatuto Orgánico del Consejo, considérese el presente expediente como concluido por haberse dictado la presente Resolución por Disposición, por lo cual quedará abierto el caso en forma exclusiva para efecto de su seguimiento a través de la Subdirección de Medidas Administrativas y de Reparación de este Organismo, a fin de verificar la aplicación de las medidas administrativas y de reparación establecidas, acorde con el capítulo IV de los Lineamientos que regulan la aplicación de las medidas administrativas y de reparación del daño en caso de discriminación.

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


ALEXANDRA HAAS PACIUC
PRESIDENTA

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

C.c.p. **C. Aracely Escalante Jasso**, Directora General del Instituto Nacional de las Personas Adultas Mayores. Calle Petén No. 419, Colonia Narvarte, Delegación Benito Juárez, Ciudad de México, C.P. 03020. Tel. (55)55361143.

NMA/AJL/JEG/JLGM

ÍNDICE

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

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