



GOBERNACIÓN
SECRETARÍA DE GOBERNACIÓN



CONAPRED
CONSEJO NACIONAL PARA PREVENIR
LA DISCRIMINACIÓN



00000166
12 NOV 2021

Dirección General Adjunta de Quejas

RESOLUCIÓN POR DISPOSICIÓN: 3/2021
CONAPRED/DGAQ/0810/DQ/18/I/PUE/Q0810

PERSONA AGRAVIADA: [REDACTED] 1

PERSONA A QUIEN SE LE ATRIBUYEN LOS ACTOS, OMISIONES O PRÁCTICAS SOCIALES DISCRIMINATORIAS: SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA.

Ciudad de México, a 1º de noviembre de 2021.

Visto el expediente de queja **CONAPRED/DGAQ/0810/DQ/18/I/PUE/Q0810**, este Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación —en adelante CONAPRED o Consejo— procedió al análisis de las constancias que en él obran y determinó emitir la presente Resolución por Disposición, de conformidad con los artículos 77 Bis, 77 Ter y 79 de la *Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación* (en adelante LFPED o Ley), en los términos siguientes:

I. COMPETENCIA DEL CONAPRED

De conformidad con los artículos 22, fracción III, 30, fracciones I, VIII, XI Bis y XII de la Ley; 15, fracción VII, 21 y 59, fracciones I y V de la *Ley Federal de las Entidades Paraestatales*; y 18 fracciones VII y XII,

¹ El artículo 22 fracción II de la LFPED establece:

La administración del Consejo corresponde a:

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





Dirección General Adjunta de Quejas

54, fracción X y XVIII del *Estatuto Orgánico del CONAPRED* (en adelante el Estatuto), así como en términos de los numerales 1, fracción 8, y 13 fracción 10, del *Manual de Organización Específica* de este Consejo, la Presidencia de este Consejo tiene entre sus atribuciones, dirigir el funcionamiento de este Organismo, así como su representación legal y, está facultada para firmar las resoluciones por disposición que se emitan dentro de los procedimientos de queja, derivadas de actos, omisiones o prácticas sociales discriminatorias realizadas por personas morales, donde se impongan medidas administrativas y de reparación teniendo la facultad de delegar dicha atribución a la persona titular de la Dirección General Adjunta de Quejas; por lo que, acorde a la normatividad y atribución antes citadas, mediante acuerdo publicado en el *Diario Oficial de la Federación* el 18 de febrero de 2019, la Presidenta de este Consejo delegó esta facultad al titular de la Dirección General Adjunta de Quejas, quien suscribe y emite la presente Resolución por Disposición, con fundamento en los artículos 1º de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (en adelante la Constitución); 1º, párrafo segundo, fracciones III y X, 4, 7, 17, fracción II, 20, fracciones XLIV y XLVI², 43, 77 bis, 77 Ter, 79, 83 y 83 Bis de la Ley.

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

- a) Por materia: al considerar que los hechos materia de queja constituyen violaciones al derecho humano a la igualdad y no discriminación de conformidad a lo establecido en el artículo 43 de la LFPED.
- b) Por persona: toda vez que los actos, omisiones y prácticas sociales discriminatorias son atribuidas a una autoridad federal, como lo es la Secretaría de Educación Pública –en adelante la SEP– de conformidad con lo dispuesto en el artículo 43 de la LFPED.
- c) Por territorio: 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) Por tiempo: en virtud de que los actos de queja fueron hechos del conocimiento de este Consejo dentro del plazo de un año establecido en los artículos 44 de la LFPED y 69 del Estatuto.

XII. Las demás que le confieran esta ley u otros ordenamientos.

² Artículo 20.- Son atribuciones del Consejo:

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





Dirección General Adjunta de Quejas

Adicionalmente, en la determinación de la presente Resolución por Disposición debe tenerse en cuenta que en cumplimiento a lo ordenado por las autoridades competentes para la protección del derecho humano a la salud en el contexto de la emergencia sanitaria por COVID-19, este Consejo Nacional mediante acuerdos publicados en el *Diario Oficial de la Federación* (DOF) los días 23 de marzo, 7 de abril, 30 de abril, 29 de mayo, 12 de junio, 30 de junio y 14 de julio de este año; así como el 17 de diciembre de 2020; con fundamento en las disposiciones que en ellos se cita, particularmente, el artículo 28 párrafo segundo de la *Ley Federal de Procedimiento Administrativo* que dispone que los términos podrán suspenderse por causa de fuerza mayor o caso fortuito, acordó la suspensión de los plazos y términos relacionados con la tramitación del procedimiento de queja entre el periodo comprendido del 26 de marzo al 31 de julio de 2020 y el comprendido del 17 de diciembre de 2020 al 1 de enero de 2021, para reanudarse el 4 de enero de 2021.

II. PUNTOS CONTROVERTIDOS

II.1. Hechos motivo de queja

El 26 de noviembre de 2018 se radicó en este Consejo la queja de la persona peticionaria [redacted] 2 [redacted] quien manifestó sustancialmente lo siguiente:

"Es una persona [redacted] 3 [redacted] y, a partir del 16 de mayo de 2018, fue designado como [redacted] 4 [redacted] de la Dirección General de Centros de Formación para el Trabajo en el Estado de Puebla de la Secretaría de Educación Pública, bajo las instrucciones del doctor [redacted] 5 [redacted] Director General de Centros de Formación para el Trabajo.

En agosto de 2018 circuló a través del correo institucional un mensaje anónimo³ mediante el cual se dio a conocer que es una persona [redacted] 6 [redacted] y fue acusado de efectuar orgías (sic) en su domicilio y drogarse en su tiempo libre, lo cual es falso.

En consecuencia, el 5 de septiembre de 2018 mediante correo electrónico informó al licenciado Adolfo González Flores, Director de Apoyo a la Operación de la Dirección General de Centros de Formación para el Trabajo, que si bien era una persona [redacted] 7 [redacted] nunca había sido un impedimento para desarrollar las

³ El cual no se reproducirá en la presente determinación a efecto de no re victimizar a la persona peticionaria.





Dirección General Adjunta de Quejas

funciones que tenía a cargo; sin embargo, las acusaciones sobre efectuar orgías y drogarse eran totalmente falsas, solicitando apoyo para realizar las acciones a que hubiere lugar sobre dicha acusación.

El 16 de octubre de 2018 el doctor [redacted] 8 le informó personalmente que debido al anónimo que recibió, mediante el cual tuvo conocimiento de su orientación sexual, y con la finalidad de proteger la imagen institucional por las referidas orgías y el tema de drogas, había tomado la decisión de revocarle el cargo de [redacted] 9 que venía desempeñando desde el 16 de mayo de 2018.

Cabe destacar que el doctor [redacted] 10 no tenía conocimiento de su orientación sexual hasta el momento en que recibió el multicitado anónimo.

Al respecto, le manifestó que las acusaciones sobre su participación en orgías y drogarse eran falsas y tenía forma de corroborarlo; asimismo, que su orientación sexual nunca había afectado su desarrollo laboral; sin embargo, el doctor de referencia le indicó que a él no le importaba y que sería destituido de su cargo.

El 7 de noviembre de 2018, mediante el oficio 254.18/14279, el doctor Efrén Parada Arias, Director General de los Centros de Formación para el Trabajo, le informó que, a partir del 15 de noviembre de 2018, dejaría de atender las funciones de [redacted] 11 de esa Dirección General. En consecuencia, el 16 de noviembre de 2018, se reincorporaría a su plantel de origen, el Centro de Capacitación para el Trabajo Industrial número [redacted] 12 como [redacted] 13 acción que vulneró su proyecto de vida al disminuir considerablemente sus ingresos mensuales.

Por lo anterior, considera ser víctima de un presunto acto de discriminación con motivo de su orientación sexual debido a los prejuicios y estigmas que existen sobre las personas que forman parte de la comunidad LGBT+.”

El 26 de noviembre de 2018 se recibió en este Organismo correo electrónico de la persona peticionaria, quien adjuntó un audio⁴ a través del enlace:

[redacted]
14

⁴ Cuyo contenido al no tener la certeza de la identidad de las personas participantes, no se tomará en consideración para efectos de la presente determinación. Lo anterior, de conformidad con el artículo 197 del Código Federal de Procedimientos Civiles de aplicación supletoria al procedimiento de queja, de conformidad al artículo 47 de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.





Dirección General Adjunta de Quejas

[REDACTED] en el cual se escuchan dos personas de género masculino donde sustancialmente uno de ellos menciona lo siguiente:

"Yo lo que estoy tratado de resolver es un problema de imagen institucional [...] sí me alarma mucho que haya sido un documento de amplia difusión [...] hace melía necesariamente en el desempeño [...] de la imagen institucional."

Posteriormente, el 27 de noviembre de 2018 se recibieron en este Consejo dos correos electrónicos de la persona peticionaria dirigidos a diversas autoridades, mediante los cuales les informó los hechos planteados a este Organismo; asimismo, adjuntó en uno de los correos copias simples de los oficios⁵ No. 254.18/0654 y No. 254.18/14279 emitidos por la SEP, por conducto del doctor [REDACTED] 15 Director General de Centros de Formación para el Trabajo de la Subsecretaría de Educación Media Superior.

Por los hechos y elementos anteriores, el 26 de noviembre de 2018 se radicó el expediente de queja, siendo calificado en la misma fecha como un presunto acto de discriminación⁶ bajo el número **CONAPRED/DGAQ/0810/DQ/18/I/PUE/Q0810**.

II.2 Acciones realizadas y evidencias que integran el expediente

CONDICIONES

II.2.1 El 27 de noviembre de 2018, mediante el oficio Quejas-5761-18⁷ se remitió solicitud de informe dirigida a la Dirección General de Centros de Formación para el Trabajo de la SEP por conducto de su Director General, el doctor [REDACTED] 16 a efecto de que se manifestara sobre los hechos motivo de queja.

II.2.2 El 6 de diciembre de 2018 se recibió el oficio No. DGAAJCS/307/2018, emitido por la Secretaría de Gobernación, por conducto de la licenciada Victoria Pacheco Jiménez, Directora General Adjunta de Asuntos Jurídicos, Control y Seguimiento, quien remitió el escrito de la persona peticionaria y anexos que lo acompañaron, dirigido a la secretaria Olga Sánchez Cordero, lo anterior por considerar que los hechos narrados en los mismos eran competencia de este Consejo.

⁵ Los cuales se describen en el inciso a) del punto II.2.4, de la presente determinación.
⁶ De conformidad con lo previsto en los artículos 1º de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 1º párrafo segundo, fracción III, 4, 6, 9, fracciones III, XXVIII y XXXIV, 20 fracción XLIV, 43 y 63 Quáter de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, 54 fracciones IV, VI y VIII (En términos de la modificación del Estatuto, publicado el 24 de julio de 2018, en el DOF), 79, fracción I y 80 del Estatuto Orgánico de este Consejo Nacional.
⁷ El 6 de diciembre de 2018, se recibió físicamente con sello de la Unidad de Asuntos Jurídicos y Transparencia en la Secretaría de Educación Pública.





Dirección General Adjunta de Quejas

II.2.3 El 18 de diciembre de 2018 mediante los oficios Quejas-6009-18⁸ y Quejas-6010-18⁹ respectivamente, se solicitó colaboración de la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo en Puebla, por conducto de su titular el licenciado Sergio Vicente Gamboa Cabrera, y del Órgano Interno de Control en la SEP, por conducto de su titular, el licenciado Ricardo Quetzalcóatl Serrano Peña, a efecto de atender de manera integral a la persona peticionaria.

II.2.4 El 14 de diciembre de 2018 se recibió el oficio número 254.18/14631¹⁰ emitido por la SEP, por conducto del Director General de Centros de Formación para el Trabajo de la Subsecretaría de Educación Media Superior, quien sustancialmente manifestó:

"Primera.- Efectivamente el día 16 de mayo de 2018, considerando sus méritos académicos y su experiencia administrativa, fue designado para atender las funciones de la [redacted] 17 de la Dirección General de Centros de Formación para el Trabajo en el Estado de Puebla, el licenciado [redacted] 18

Segundo.- El anónimo que circuló en el mes de agosto de 2018, a través del correo institucional de esta Dirección General, mediante el cual se dio a conocer que era una persona [redacted] 19 acusándole de efectuar orgías en su domicilio y drogarse en su tiempo libre, incluía material fotográfico, que solamente pudo provenir del archivo personal del agraviado.

Tercero, Cuarto y Sexto.- El entonces Director de Apoyo a la Operación, licenciado Adolfo González Flores, otorgó la atención al correo de fecha 5 de octubre de 2018, compareciendo [redacted] 20 asimismo, un servidor le hizo notar que los anónimos circularon en las redes sociales y estuvieron al alcance de la comunidad de la Dirección General de Centros de Formación para el Trabajo, y quienes formamos parte de la Secretaría de Educación Pública, debemos de entender que somos referente para la ciudadanía, lo que nos lleva a procurar comportarnos de manera ejemplar.

⁸ El 4 de enero de 2019, fue recibido físicamente por [redacted] 21

⁹ El 20 de diciembre de 2018, se recibió físicamente con sello del Órgano Interno de Control en la Secretaría de Educación Pública.

¹⁰ El 18 de febrero de 2019, se dio vista a la persona peticionaria del mismo, vía correo electrónico, con fundamento en el artículo 96 del Estatuto.





Dirección General Adjunta de Quejas

Quinto.- Es de mi conocimiento la orientación sexual de [redacted] 22 [redacted] toda vez que lo conocí en la Clausura Nacional de Cursos de esta Dirección General, celebrada el día de 18 de julio del año 2017.

Séptimo.- Toda vez que los [redacted] 23 [redacted] tienen como propósito [redacted]

[redacted] 24 [redacted] se determinó la conclusión de la encomienda a [redacted] 25 [redacted] de atender las funciones de la [redacted] 26 [redacted] de esta Dirección General, con efectos al 15 de noviembre de 2018, reincorporándose al día siguiente, como [redacted] 27 [redacted] en el Centro de Capacitación para el Trabajo Industrial No. 28 de Puebla, Puebla.

[...]

1. La razón por la que se le removió del cargo de [redacted] 29 [redacted] de la Dirección General de Centros de Formación para el Trabajo en el Estado de Puebla, obedeció al material fotográfico que se presume es del archivo personal del implicado, toda vez que las mismas son de connotación sexual tomadas en espacios muy íntimos y que sólo él podría haberlas difundido, infringiendo los principios constitucionales que todo servidor público debe desempeñar en su empleo, cargo, comisión o función, en términos del Código de Ética de los servidores públicos del Gobierno Federal.

[...]

Asimismo, la falta de observancia a los deberes indiscutiblemente produce consecuencias jurídicas de responsabilidad administrativa o laboral, según la naturaleza de la falta.

2. Se precisa que la preferencia u orientación sexual de la persona peticionaria, NO es un impedimento para desempeñar el cargo antes señalado, tan no lo es, que conociendo su orientación sexual, le conferí considerando sus méritos académicos y su experiencia administrativa, desempeñara las funciones de la [redacted] 30 [redacted] de la Dirección General de Centros de





Dirección General Adjunta de Quejas

Formación para el Trabajo en el Estado de Puebla, a partir del 16 de mayo de 2018; asimismo, le confié en que pondría lo mejor de su formación académica y profesional en el desempeño del cargo que le fue conferido.

3. *Respecto a la pretensión del peticionario consistente en que se le permita continuar con el cargo de [REDACTED] 31 de la Dirección General de Centros de Formación para el Trabajo, resulta improcedente por los razonamientos vertidos en el presente informe, destacando a usted, que las designaciones de personal directivo se dan en virtud de la naturaleza de la función, considerada de confianza, y de la facultad de los titulares de las unidades administrativas a realizar los cambios cuando así lo requiera el mejoramiento del servicio."*

Asimismo, adjuntó los siguientes documentos en copia certificada:

- a) El oficio No. 254.18/0654 y el oficio No. 254.18/14279 emitidos por la SEP, por conducto del doctor [REDACTED] 32 Director General de Centros de Formación para el Trabajo, dirigidos a la persona peticionaria; en el primero de ellos le comunicó su designación como [REDACTED] 33 de la Dirección General de Centros de Formación para el Trabajo en el estado de Puebla, a partir del 16 de mayo de 2018, y en el segundo le informó que dejaría de atender las funciones de [REDACTED] 34 recién mencionadas a partir del 15 de noviembre de 2018, en consecuencia, el 16 del mismo mes y año debería reincorporarse a su plantel de origen, el Centro de Capacitación para el Trabajo Industrial No. [REDACTED] 35 de Puebla, a fin de desempeñar sus labores como [REDACTED] 36 subsistiendo su relación laboral con la SEP.
- b) Impresión de captura de pantalla de diversos correos electrónicos.
- c) Correo electrónico de la persona peticionaria dirigido a diversas autoridades, mediante el cual les informó los hechos planteados en este Organismo.
- d) Escrito de la persona peticionaria dirigido a la Subsecretaría de Educación Media Superior, por conducto de la doctora Silvia B. Ortega Salazar, mediante el cual le expone los hechos materia de su queja ante este Consejo.





Dirección General Adjunta de Quejas

- e) Escrito de la persona peticionaria dirigido a la Secretaría de Educación Pública, por conducto de su Secretario, maestro Esteban Moctezuma Barragán, a quien le solicitó su intervención respecto a los hechos motivo de queja.

Además, adjuntó un dispositivo memoria USB, marca Kingston, No. DT101 G2 8GB, color rojo con una capacidad de 8GB, el cual contiene:

- a) Captura de pantalla de diversos correos electrónicos.
- b) Tres fotografías de la persona peticionaria, correspondientes al ambiente privado del mismo.
- c) Cuatro fotografías de personas de género masculino, correspondientes a su ambiente privado.
- d) Siete capturas de pantalla de conversaciones privadas con contenido personal.
- e) Cinco capturas de pantalla con fotografías de personas de género masculino, expuestas en redes sociales.

II.2.5 Previa gestiones¹¹, el 8 de enero de 2019 se recibió correo electrónico de la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo en Puebla, por conducto de su titular el licenciado Sergio Vicente Gamboa Cabrera, al que adjuntó los siguientes documentos en copia simple:

- a) Acuse del oficio Quejas-6009-18.
- b) Citatorio-invitación para recibir asesoría dirigido a la persona peticionaria recibido por la misma, el 8 de enero de 2019.
- c) Asesoría No. 17/2019, otorgada a la persona peticionaria el 8 de enero de 2019.
- d) Identificación emitida por el INE a favor de la persona peticionaria.

¹¹ El 21 de diciembre de 2018, se recibió en este Organismo oficio número TI/OIC/AQ/12413-AD/2018, emitido por la Secretaría de la Función Pública, por conducto del licenciado Juan Carlos Sánchez Pontón Muñoz, Director de Atención Directa del Órgano Interno de Control, en respuesta al oficio Quejas-6010-18, (solicitud de colaboración).





Dirección General Adjunta de Quejas

II.2.6 El 18 de febrero de 2019 personal de este Consejo acordó el inicio del procedimiento conciliatorio, el cual mediante los oficios Quejas-690-19¹² y Quejas-691-19¹³, fue notificado respectivamente, a las partes.

II.2.7 El 21 de febrero de 2019 la persona peticionaria señaló sus pretensiones para dar por atendido su planteamiento, siendo las siguientes:

- a) Regresar a su puesto con el salario que tenía.
- b) Se le paguen los salarios que debió haber percibido desde el momento en el que la cambiaron de puesto.

II.2.8 El 25 de febrero de 2019 se recibió copia del oficio No. DGAAJCS/307/2018 emitido por la Secretaría de Gobernación, por conducto de la licenciada Victoria Pacheco Jiménez, Directora General Adjunta de Asuntos Jurídicos, Control y Seguimiento en dicha Dirección en la Unidad de Gobierno, de la citada Secretaría, dirigido a la persona peticionaria, mediante el que hacen de su conocimiento que, con el propósito de atender su petición, ésta fue canalizada a este Consejo y al Órgano Interno de Control de la SEP; asimismo, se adjuntó documento con el rubro de escrito inicial de demanda ante el H. Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, con el nombre de la persona peticionaria en contra de la SEP, sin firma.

II.2.9 El 12 de marzo de 2019 se recibió el oficio No. 254.19/00592 emitido por la SEP, por conducto del Director General de Centros de Formación para el Trabajo de la Subsecretaría de Educación Media Superior, quien manifestó la voluntad de esa autoridad de no participar en el procedimiento conciliatorio.

II.2.10 El 20 de marzo de 2019 la persona peticionaria, vía telefónica, pidió a este Organismo solicitar colaboración al Órgano Interno de Control de la SEP, para que se informara qué acciones ha realizado respecto del trámite de su queja con número de folio SFP: 106098/2018/DGDI/SEP/PP2375; en consecuencia, el 1 de abril de 2019 mediante el oficio Quejas-1147-19¹⁴, se solicitó la misma por conducto de su titular el licenciado Salim Arturo Orcí Magaña.

¹² El 6 de marzo de 2019, fue notificado vía correo electrónico, con fundamento en el artículo 61 fracción VII y XIV del Estatuto Orgánico del Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación vigente; y 20, fracción XLIV, y 63 bis de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, así como en el artículo 35 fracción II, de la Ley Federal de Procedimiento Administrativo.

¹³ El 8 de marzo de 2019, fue recibido físicamente con sello de la Dirección General de Centros de Formación para el Trabajo.

¹⁴ El 8 de abril de 2019, se recibió físicamente con sello de Oficialía de Partes en el Órgano Interno en la SEP.





Dirección General Adjunta de Quejas

II.2.11 En la misma fecha, mediante el oficio Quejas-1148-19¹⁵, se solicitó colaboración a la Comisión Nacional de los Derechos Humanos, por conducto del licenciado Carlos Manuel Borja Chávez, Titular de la Dirección General de Quejas y Orientación, a efecto de que manifestara si recibió y admitió en queja los mismos hechos denunciados en este Consejo por la persona peticionaria; en consecuencia, el 5 de abril de 2019 se recibió respuesta de la citada autoridad mediante el oficio No. 20915.

II.2.12 El 12 de abril de 2019 se recibió correo de la persona peticionaria, adjuntando el oficio No. 11/OIC/AQ/12610-AD/2018, emitido por el Órgano Interno de Control de la SEP, por conducto del maestro Julio César Pérez Santacruz, Titular del Área de Auditoría Interna, en suplencia por ausencia del Titular del Área de Quejas del mismo Órgano, quien señaló que una vez que se cuente con la respuesta de la Unidad Responsable se hará de su conocimiento.

II.2.13 El 29 de abril de 2019 se recibió en este Consejo el oficio No. 11/OIC/AQ/3330-AD/2019, emitido por el Órgano Interno de Control de la SEP, por conducto del Titular del Área de Quejas, licenciado Sergio Palacios González, quien sustancialmente señaló que una vez que se haya analizado la respuesta ofrecida por la Unidad Responsable, se determinará el precedente y en el momento procesal oportuno se le notificará al promovente correspondiente.

II.2.14 El 6 de mayo de 2019 la persona peticionaria manifestó que le fue negada la continuidad en la participación de una convocatoria para Directores de Plantel de la Dirección General de Centros de Formación para el Trabajo (DGCET) de la SEP; por lo cual considera que su proceso se vio obstaculizado por el doctor [REDACTED] 37 por tal motivo es de su interés que se le cuestione a dicha autoridad el motivo por el cual no se le dejó continuar como aspirante.

II.2.15 El 8 de mayo de 2019 se recibió correo de la persona peticionaria, al que adjuntó el oficio 235(CA-18)19/0343, emitido por la SEP, por conducto del M.C. Arturo Alejandro Dawe González, Director de Plantel en la Dirección General de Centros de Formación para el Trabajo, CECATI No. 38 de la Subsecretaría de Educación Media Superior, dirigido a la persona peticionaria; así como el oficio No. 254.19/00737, emitido por la mencionada Secretaría, por conducto del Director General de Centros de Formación para el Trabajo de

¹⁵ El 2 de abril de 2019, se recibió físicamente con sello de la Dirección General de Quejas y Orientación en la Comisión Nacional de los Derechos Humanos





Dirección General Adjunta de Quejas

la Subsecretaría de Educación Media Superior, dirigido al M.C. Arturo Alejandro Dawe González, Director de Plantel mencionado.

11.2.16 El 5 de junio de 2019, mediante el oficio Quejas-2193-19¹⁶, se solicitó información adicional a la SEP, por conducto del Director General de Centros de Formación para el Trabajo de la Subsecretaría de Educación Media Superior.

11.2.17 El 14 de junio de 2019 se recibió¹⁷ en este Organismo el oficio No. 254.19/14362, emitido por la SEP, por conducto del Director General de Centros de Formación para el Trabajo de la Subsecretaría de Educación Media Superior, quien sustancialmente señaló lo siguiente en respuesta a lo indicado por este Consejo:

- 1) Informe el motivo por el cual, de acuerdo al dicho de la persona peticionaria, no se le permitió continuar como participante en la convocatoria respecto a las Direcciones de Plantel de la DGCFT de la SEP; asimismo, remita la referida convocatoria y las constancias mediante las que acredite su respuesta.

"El motivo por el cual no se le permitió al peticionario continuar como participante en la convocatoria respecto a las Direcciones de Plantel de la DGCFT de la Secretaría de Educación Pública, obedeció a que NO llevó a cabo el procedimiento de entrega recepción instruido por un servidor a través de oficio No. 254.19/14279 [...], toda vez que es considerado un requisito específico en el numeral 4.11 de la Convocatoria denominada "Concurso de Oposición para la Promoción de Funciones de Dirección en la Educación Media Superior, Ciclo Escolar 2019-2020"

- 2) En relación con su informe de Ley rendido ante este Organismo, indique detalladamente el procedimiento de investigación que esa autoridad llevó a cabo para que la persona peticionaria precisara sus manifestaciones respecto a las imputaciones que se le realizaron; asimismo, remita el expediente con la investigación correspondiente y la determinación del cambio de cargo laboral.

"Al ser representante de un servidor en el Estado de Puebla, bastó con la evidencia fotográfica y la entrevista que tuve con [REDACTED] a través de la cual manifestó en primer término, que efectivamente era él quien aparecía en

¹⁶ El 7 de junio de 2019, se recibió físicamente con sello de la Dirección General de Centros de Formación para el Trabajo.

¹⁷ El 13 de junio de 2019, se recibió previamente, vía correo electrónico.





Dirección General Adjunta de Quejas

las fotografías y en un segundo término, lo relacionado a las imputaciones que se le realizaron, asimismo lo plasmó en el correo electrónico denominado: "Postura respecto al anónimo"

[...]

Respecto a la determinación laboral, es preciso aclarar que [REDACTED] 40 [REDACTED] NO fue cesado en términos del artículo 46 y 46 bis de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, se le comunicó "dejará de atender las funciones de [REDACTED] 41 [REDACTED] en el Estado de Puebla" funciones que son consideradas de confianza, y por ende la asignación se da en virtud de la naturaleza de la misma, y de la facultad de los titulares de las unidades administrativas a realizar cambios cuando así lo requiera el mejoramiento del servicio, en términos del artículo 11 fracción V del Reglamento Interior de la Secretaría de Educación Pública¹⁸.

- 3) Vinculado a su informe de Ley presentado en este Consejo, en qué medios de prueba se basó esa autoridad para determinar que la persona peticionaria infringió los principios que como servidor público tenía al haberse conocido el contenido del citado correo electrónico.

DE

¹⁸ "El reglamento de las Condiciones Generales de Trabajo del Personal de la Secretaría de Educación Pública, así como la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, son de observancia obligatoria para funcionarios, jefes y empleados de la Secretaría de Educación Pública, y para los titulares y trabajadores de las dependencias de los Poderes de la Unión, indistintamente, mismos que determinan las obligaciones y las consecuencias para los trabajadores, y encuentran su fundamento en el artículo 25 del Reglamento de las Condiciones Generales de Trabajo del Personal de esta Secretaría, 44, 46 y 46 bis de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

[...]

¹⁸ El cual señaló indicaba:

Artículo 11.- Corresponde a los directores generales o titulares de las unidades administrativas, el ejercicio de las siguientes atribuciones genéricas:

[...]

V. Intervenir conforme a las disposiciones jurídicas aplicables y previo acuerdo con su superior jerárquico, en la selección, contratación, desarrollo, capacitación, promoción, adscripción, licencias y separaciones del personal a su cargo, así como gestionar la validación de sus movimientos ante la Dirección General de Recursos Humanos y Organización."





Dirección General Adjunta de Quejas

Si bien es cierto que los servidores públicos deben ajustar su conducta para que impere en su desempeño una ética que responda al interés público y generen certeza plena de su conducta frente a todas las personas con las que se vincule u observen su actuar y son consideradas guía y ejemplo, desplazar una conducta contraria a lo enunciado, es infringir una disposición normativa.

No omito comentar que quienes formamos parte de la Secretaría de Educación Pública entendemos que somos referente para la ciudadanía, lo que nos lleva a procurar comportarnos de manera ejemplar, poniendo siempre a las personas como centro de nuestra conducta y fomentar la credibilidad de la sociedad en las instituciones públicas, contribuyendo a generar una cultura de confianza y de apego a la verdad."

- 4) Indique si esa autoridad dio vista al Comité de Ética y Prevención de Conflictos de esa Secretaría, respecto al correo electrónico anónimo imputando hechos a la persona peticionaria; en caso de ser afirmativa su respuesta, señale el número de expediente.

"Los lineamientos generales para propiciar la integridad de los servidores públicos y para implementar acciones permanentes que favorezcan el comportamiento ético, a través de los Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés. En su apartado de denuncias estipula que cualquier persona que conozca de posibles incumplimientos al Código de Conducta podrá acudir ante el Comité para presentar una denuncia. Dicha denuncia deberá acompañarse preferentemente con evidencia o el testimonio de un tercero que respalde lo dicho. Por lo anterior, consideramos en su momento que dicha denuncia debía corresponder a [REDACTED] 42"

- 5) Conforme a las actividades de trabajo que tenía asignadas la persona peticionaria, indique las acciones y/u omisiones en las que presuntamente incurrió con motivo del correo anónimo que recibió esa autoridad y forma parte de los hechos motivo de queja.

"Se determinó extrañamiento por infracciones al artículo 25 fracciones V y VI del Reglamento de las Condiciones Generales de Trabajo del Personal de la Secretaría de Educación Pública, ya que NO dio cumplimiento a la comprobación del gasto de los recursos ministrados con las Cuentas por Liquidar Certificadas números 1081 y 4744 del ejercicio 2016. El extrañamiento se emitió con fecha 18 de julio del año 2018."





Dirección General Adjunta de Quejas

- 6) Manifieste las acciones que esa autoridad realizó a fin de salvaguardar la integridad de la persona peticionaria y resguardar la información personal, confidencial o sensible que recibió mediante el correo electrónico anónimo multicitado.

"Un servidor ha procurado en todo momento custodiar y cuidar el correo electrónico de fecha 30 de junio del año 2018, titulado "RV: Curriculum", y la evidencia fotográfica que se acompañó al mismo, asimismo exhorté a servidores públicos de mando de esta Dirección General a mi cargo, el cuidado de la información y evitar su uso y divulgación, en términos del artículo 49 fracción V de la Ley General de Responsabilidades Administrativas, toda vez que el remitente Cecatis inconforme [REDACTED] 43 les dirigió dicha información.

Se destaca que la reunión que sostuve con [REDACTED] 44 fue a puerta cerrada, sin la presencia de un tercero. No se consideró instrumentar acta circunstanciada de hechos, precisamente para no plasmar los argumentos vertidos por ambas partes, ya que para formalizar la misma, se requería la presencia de testigos de asistencia."

Asimismo, a su escrito adjuntó los siguientes documentales:

- Convocatoria de Concurso de Oposición para la Promoción a Funciones de Dirección en Educación Media Superior, Ciclo Escolar 2019-2020, COPFD-EMS, Convocatoria Funciones de Dirección.
- Lista de cotejo del Concurso de Oposición para la Promoción a Funciones de Dirección en Educación Media Superior, Ciclo Escolar 2019-2020, COPFD-EMS, con la firma de la persona peticionaria como aspirante.
- Oficio No. 254.18/14279 emitidos por la Secretaría de Educación Pública, por conducto del Director General de la Subsecretaría de Educación Media Superior.

¹⁹ Dirección electrónica que se precisa por ser relevante para la presente Resolución, pero que su manejo es de carácter confidencial de conformidad con los artículos 24 fracción VI y 116 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública; 11 fracción VI y 113 de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública, quedando obligadas a ello las personas a quienes se hará de su conocimiento esta determinación.





Dirección General Adjunta de Quejas

- d) Impresión de correo electrónico, enviado por la persona peticionaria al licenciado Adolfo González Flores a la dirección electrónica: direccion.operacion@dgcft.sems.gob.mx que contiene el documento con el rubro: "Postura respecto al anónimo", del cual se desprende sustancialmente lo siguiente:

"Por medio de la presente me permito manifestar a Usted con todo respeto mi profunda indignación por el anónimo en contra de mi persona, en el cual se hace una suplantación de personalidad, así como el manejo irresponsable de mi imagen, ya que los textos que acompañan a dicho documento no son atribuibles al que suscribe.

[...] mi descontento y/o desagrado radica en que se ha dado un uso agresivo y de difamación a las imágenes que quebrantan la integridad de mi persona.

[...] me permito comentar que las preferencias sexuales que un servidor denota en ningún aspecto laboral a afectado desde mi inicio en este Subsistema Educativo de la Formación para el Trabajo.

[...] con la finalidad de refrendar la integridad de mi persona, estaré dispuesto a someterme a las exigencias, médicas y de cualquier otra índole que la Autoridad estime convenientes."

- e) Listas de asistencias del Centro de Capacitación para el Trabajo Industrial No 45 con el nombre y firma de la persona peticionaria como 46 de los meses de noviembre, diciembre, enero, febrero y marzo, todas del ciclo escolar 2018-2019, así como diversos registros de inscripción y evaluación del citado Centro.
- f) Oficio No. 254.3.17/14701 emitido por la SEP, por conducto del licenciado Adolfo González Flores, Director de la Subsecretaría de Educación Media Superior, quien informó la publicación en el Diario Oficial de la Federación del "Acuerdo por el que se modifica el diverso que tiene por objeto emitir el Código de ética de los servidores públicos del Gobierno Federal, las Reglas de Integridad para el ejercicio de la función pública, y los Lineamientos generales para propiciar la integridad de los servidores públicos y para implementar acciones permanentes que favorezcan su comportamiento ético, a través de los Comités de Interés."





Dirección General Adjunta de Quejas

- g) Oficio No. 254.18/1166 emitido por la SEP, por conducto del Director General de la Subsecretaría de Educación Media Superior dirigido a la persona peticionaria, mediante el cual se le emitió un extrañamiento.
- h) Impresión de reenvío de correo electrónico, "RV: Curriculum" de [redacted] 47 para [redacted] 48 con 17 documentos adjuntos, del remitente original denominado Cecatis inconforme dirección electrónica: [redacted] 49 dirigida a 7 direcciones electrónicas, entre ellas Dr. [redacted] 50

II.2.18 El 17 de junio de 2019 se recibió escrito de la persona peticionaria, quien adjuntó disco dvd, conteniendo el video del audio previamente proporcionado por ésta a través del enlace:

[redacted] 51

II.2.19 El 17 de junio de 2019 se informó a la persona peticionaria la respuesta otorgada por la autoridad; por lo que el 18 de ese mismo mes y año se recibió su escrito donde manifestó sustancialmente lo siguiente:

EJAS

"En referencia al punto donde el Dr. [redacted] 52 argumentó que no se me permitió continuar como participante en la convocatoria de las Direcciones de Plantel de la DGCFT debido a que no llevé a cabo el procedimiento de entrega-recepción instruido por el propio Dr. [redacted] 53 mediante el oficio número 254.18/14279, al respecto y a la letra el oficio establece "...en tal razón, agradeceré lleve a cabo el procedimiento de entrega-recepción al servidor público que se designe para tal efecto". En este punto hago indicar que a la fecha no se me ha instruido con qué servidor público deberé hacer el procedimiento de Entrega-Recepción.

Cabe señalar que el Dr. [redacted] 54 comisionó mediante oficio número 254.19/00737, al Mtro. Arturo Alejandro Dawe González, Director del CECATI [redacted] 55 a que llevara a cabo la verificación del contenido del Acta de Entrega-Recepción, pero dicho proceso quedó fuera de los tiempos pertinentes para la convocatoria respecto a la Direcciones de plantel de la DGCFT. Y como lo establece el oficio

²⁰ Ver supranota 19.





Dirección General Adjunta de Quejas

antes mencionado, sólo fue comisionado el Mtro. Arturo Alejandro Dawe González, para verificar el contenido y no como el servidor público designado para el procedimiento de entrega-recepción.

En referencia al numeral 4.11 de la convocatoria denominada "Concurso de oposición para la promoción a funciones de Dirección de la Educación Media Superior, ciclo escolar 2019-2020", que a la letra establece: "4.11 En el caso de sustentantes con antecedentes en funciones de cargo de Director, última acta de entrega-recepción del término de su encargo". Al respecto señalo que un servidor nunca he realizado funciones de cargo de Director, ya que en el oficio 254.18/0654, el Dr. Efrén Parada Arias me designó para atender las funciones de la 56 de la DGCFT en el estado de Puebla, por lo que nunca he ostentado el cargo de Director tal como lo señala el numeral 4.11.

En la entrevista sostenida con el Dr. 57 el día 26 de octubre de 2018, le manifesté que algunas de las imágenes fueron tomadas de mi Facebook, y en otras simplemente se trataba de una suplantación de mi persona, ya que en ellas ni siquiera se ve mi rostro. Cabe señalar que durante la plática sostenida con el Dr. 58 en todo momento el único argumento para darme término a las funciones de 59 en el estado de Puebla giró en torno a las imágenes de un correo anónimo, y no a mi desempeño laboral, indicando que no le interesaba mi justificación personal, sino que resolvía un problema de imagen Institucional, sin que mostrara evidencia de cómo fue afectada dicha imagen, ya que en el Estado de Puebla no hubo ninguna manifestación con respecto a dicho correo anónimo, por el contrario, se continuó trabajando en proyectos de impacto para el Estado.

[...]

Es importante señalar que durante mi trayecto como servidor Público nunca he faltado a las obligaciones propias de mi cargo, mismas que son señaladas en el artículo 25 del Reglamento de las Condiciones Generales de Trabajo del Personal de la Secretaría de Educación Pública y en el artículo 44 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado [...] Y que en ningún momento el Dr. 60 realizó la investigación correspondiente para verificar la autenticidad de las mismas. Asimismo, siempre he observado buenas costumbres dentro del servicio.





GOBERNACIÓN

SECRETARÍA DE GOBERNACIÓN



CONAPRED

CONSEJO NACIONAL PARA PREVENIR LA DISCRIMINACIÓN



Dirección General Adjunta de Quejas

Reitero nuevamente que el periodo en el que estuve en funciones como **61** en el Estado de Puebla, fue el comprendido entre el 16 de mayo y el 15 de noviembre de 2018, por lo que no estaba dentro de mis responsabilidades la comprobación del presupuesto asignado a la Asistencia durante el año 2016, ya que éste había sido debidamente comprobado por el titular anterior de la Asistencia del Estado de Puebla. Por lo que considero que el extrañamiento levantado contra mi persona, mismo que no me fue entregado conforme a la normatividad correspondiente, es un acto más de hostigamiento y discriminación laboral, que afecta mi historial laboral al ser incluido en mi expediente con la intención de que yo no me enterara de dicha acción."

También, adjuntó al escrito diversa documentación proporcionada previamente.

II.2.20 El 1 de julio de 2019, se recibió el oficio No. 11/OIC/AQ/1582/2019, emitido por el Órgano Interno de Control de la SEP, por conducto del Titular del Área de Quejas, licenciado Sergio Palacios González, quien sustancialmente señaló:

"SEGUNDO. En relación a la presunta falta administrativa consistente en que el C. Efrén Parada Arias sin realizar una investigación separó del cargo al promovente como **62** de la Dirección General de Centros de Formación para el Trabajo en el Estado de Puebla, sin considerar su desarrollo profesional en el puesto y sin fundamentar su actuar, esta autoridad administrativa determina iniciar la investigación correspondiente por encontrarse dentro de sus atribuciones.

TERCERO. Respecto a la presunta conducta consistente en que el denunciado le dio pleno valor a un correo electrónico anónimo, en el que califican y denostan al promovente para tomar la decisión de destituirlo del cargo de **63** de la Dirección General de Centros de Formación para el Trabajo en el Estado de Puebla, hágase de su conocimiento que esta autoridad administrativa se declara incompetente para conocer de la misma, por considerar que se encuentra dentro del ámbito de facultades del Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación."





Dirección General Adjunta de Quejas

III. MOTIVACIÓN Y FUNDAMENTACIÓN DE QUE SE ESTÁ ANTE UN ACTO DE DISCRIMINACIÓN

III.I Consideraciones respecto a los hechos

De conformidad con el artículo 1º de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, las personas gozan de los derechos humanos reconocidos en ésta y en los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte; asimismo, el texto constitucional mandará que las normas relativas a los derechos humanos se interpretarán de conformidad con la propia Constitución y con los tratados internacionales favoreciendo en todo tiempo la protección más amplia a las personas²¹. Asimismo, en dicho precepto constitucional se establece la prohibición expresa de toda forma de discriminación que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas.

En ese sentido se precisa que, atendiendo las circunstancias especiales del caso, el CONAPRED analizó las conductas desplegadas conforme a lo previsto en el "Protocolo de actuación para quienes imparten justicia en casos que involucren la orientación sexual o la identidad de género" de la SCJN, valorando los hechos y el contexto conforme a los criterios emitidos por dicho Tribunal Constitucional.

Dicho lo anterior, en opinión fundada de este Consejo, los hechos denunciados consistentes en la decisión de remover a la persona agraviada del cargo que desempeñaba²² y, posiblemente, no poder concursar en una convocatoria interna en condiciones de igualdad, no estuvo basada en razones objetivas, racionales ni proporcionales, sino en estereotipos y prejuicios negativos injustificados motivados por su orientación sexual, divulgada a través de un correo anónimo donde se contenían imágenes y afirmaciones sobre su vida íntima que, sin tener certeza de la identidad de la persona –y aun teniéndola– no dejan de pertenecer a la esfera estricta de la vida privada, la autoridad señalada como responsable relacionó con su persona afectando su derecho a la igualdad, trabajo digno, intimidad y libre desarrollo de la personalidad.

²¹ Es decir, de conformidad con el principio pro persona.

²² Cabe hacer mención que el oficio 254.18/14279, de 29 de octubre de 2018, emitido por la SEP, por conducto del doctor Efrén Parada Arias, Director General de Centros de Formación para el Trabajo indicaba que a partir del 15 de noviembre de 2018, la persona peticionaria dejaría de atender las funciones de [redacted] de esa Dirección General; por lo que si bien al momento de recibir la queja de ésta, el 12 de noviembre de 2018, en este Consejo, la decisión vulnerante de los derechos de la persona peticionaria ya se había tomado, y surtió efectos durante el trámite del presente expediente.





Dirección General Adjunta de Quejas

Para ello, y antes de continuar con los fundamentos y motivaciones que dan sustento a la presente Resolución por Disposición, para mayor claridad de lo que aquí se determina es necesario definir los siguientes conceptos tomados del *Glosario de la diversidad sexual, de género y características sexuales*, Conapred, 2016.

- a) **Estereotipo:** son las preconcepciones, generalmente negativas y con frecuencia formuladas inconscientemente, acerca de los atributos, características o roles asignados a las personas, por el simple hecho de pertenecer a un grupo particular, sin considerar sus habilidades, necesidades, deseos o circunstancias individuales (p. 19).
- b) **Prejuicio:** percepciones generalmente negativas, o predisposición irracional a adoptar un comportamiento negativo, hacia una persona en particular o un grupo poblacional, basadas en la ignorancia y generalizaciones erróneas acerca de tales personas o grupos, que se plasman en estereotipos (p. 29).
- c) **Orientación sexual:** capacidad de cada persona de sentir una atracción erótica afectiva por personas de un género diferente al suyo, o de su mismo género, o de más de un género o de una identidad de género, así como la capacidad de mantener relaciones íntimas y sexuales con estas personas (p. 27-28).
- d) **Homosexualidad:** capacidad de cada persona de sentir una atracción erótica afectiva por personas de su mismo género, así como la capacidad de mantener relaciones íntimas y sexuales con estas personas (p. 22).

III.1 Valoración de pruebas y acreditación de hechos

Se tiene plenamente acreditado y reconocido que la persona peticionaria:

- A) Al momento de los hechos ostentaba el cargo de **65** de la Dirección General de Centros de Formación para el Trabajo en el estado de Puebla desde el 16 de mayo de 2018. Situación reconocida por las partes y corroborada mediante el oficio No. 254.18/0654 emitido por la SEP, por conducto del doctor **66** Director General de Centros de Formación para el Trabajo de la Subsecretaría de Educación Media Superior²³.
- B) Fue removido del cargo señalado en el inciso anterior, con efectos al 15 de noviembre de 2018, de conformidad con el oficio No. 254.18/14279, emitido por la señalada Secretaría, por conducto del Director previamente mencionado.

²³ Documento valorado de conformidad con los artículos 93 fracción II, 129 y 202 del Código Federal de Procedimientos Civiles.





Dirección General Adjunta de Quejas

Asimismo, se tiene que:

- C) El motivo por el que dicha autoridad decidió remover a la persona peticionaria del cargo que tenía, fue el contenido del correo electrónico anónimo en donde se dio a conocer su orientación sexual, conforme a la siguiente manifestación expresa de la SEP:²⁴

*"El anónimo que circuló en el mes de agosto de 2018, a través del correo institucional de esta Dirección General, mediante el cual se dio a conocer que era una persona **67** acusándole de efectuar orgías en su domicilio y drogarse en su tiempo libre, incluía material fotográfico [...]"*

*La razón por la que se le removió del cargo de **68** de la Dirección General de Centros de Formación para el Trabajo en el Estado de Puebla, obedeció al material fotográfico que se presume es del archivo personal del implicado."*

En ese sentido, este Consejo a fin de allegarse de mayores elementos, solicitó a la SEP informara que conforme a las actividades de trabajo que tenía asignadas la persona peticionaria, indicara las acciones y/u omisiones en las que presuntamente había incurrido ésta, con motivo del correo anónimo de 30 de junio de 2018, titulado "RV: Curriculum", que recibió esa autoridad, el cual formaba parte de los hechos motivo de queja, a lo que dicha autoridad contestó:

"Se determinó extrañamiento por infracciones al artículo 25 fracciones V y VI del Reglamento de las Condiciones Generales de Trabajo del Personal de la Secretaría de Educación Pública, ya que NO dio cumplimiento a la comprobación del gasto de los recursos administrados con las Cuentas por Liquidar Certificadas números 1081 y 4744 del ejercicio 2016. El extrañamiento se emitió con fecha 18 de julio del año 2018."

De tal manera, conforme las reglas de la lógica y máximas de la experiencia²⁵ se desprende que el extrañamiento realizado el 18 julio de 2018 no guardó relación alguna con el

²⁴ Mediante el oficio número 254.78/146331, por conducto del doctor **69** recibido en este Consejo el 14 de diciembre de 2018. Valorado de conformidad con los artículos 93 (fracción I), 129 y 202 del Código Federal de Procedimientos Civiles.

²⁵ Sirva de criterio a lo anterior lo establecido en la tesis aislada número 140.A.40 K (10a.), SISTEMA DE LIBRE VALORACIÓN DE LA PRUEBA. DEBE ATENDER A LAS REGLAS DE LA LÓGICA Y A LAS MÁXIMAS DE LA EXPERIENCIA. "Conforme al sistema





Dirección General Adjunta de Quejas

contenido de los hechos denunciados, dado que no se puede establecer ningún nexo causal entre ellos, ya que ambos se refieren a situaciones de naturaleza diferente sin ninguna relación lógica de causa-efecto. Por lo tanto, dicho argumento resultó ineficaz para demostrar que la persona peticionaria incurrió en alguna falta dentro las actividades asignadas, con motivo del contenido del ya citado correo anónimo.

Una vez corroborado que la autoridad no presentó ningún elemento idóneo y eficaz para demostrar un vínculo directo, racional y objetivo entre el correo anónimo comentado y alguna falta administrativa o deficiencia en las actividades encomendadas a la persona peticionaria, se tiene que las manifestaciones previamente descritas de la autoridad señalada como responsable constituyeron una confesión²⁶ respecto a que los motivos por los cuales la persona agraviada fue cesada en el cargo que hasta ese momento tenía, no obedeció a ninguna circunstancia relativa al ámbito laboral, sino a su orientación sexual y a presuntas conductas del ámbito estrictamente privado, sobre las cuales ni siquiera se tenía certeza, y aun teniéndola –se insiste– no dejan de corresponder al ámbito estrictamente privado de la vida de las personas, que es un espacio sobre el cual los individuos gozan de total libertad y autonomía siempre y cuando no afecten derechos de terceros o alteren el orden público.

En ese sentido, cabe mencionar que el correo anónimo del 30 de junio del año 2018 titulado "RV: Curriculum", sus imágenes y expresiones, fueron difundidas en el trabajo del agraviado

previsto en el artículo 197 del Código Federal de Procedimientos Civiles, el Juez tiene cierto arbitrio para asignar valor a las pruebas, salvo el caso en que la ley señale a cualquiera de éstas uno determinado, pero ello debe sujetarse a ciertas reglas, esto es, aquél debe decidir con arreglo a la sana crítica, sin concluir arbitrariamente, por lo que debe atender a las reglas de la lógica y de la experiencia, entendiéndose a la lógica, como una disciplina del saber o ciencia que tiene reglas y principios que son parte de la cultura general de la humanidad, y a la experiencia, como un conocimiento mínimo que atañe tanto al individuo como al grupo social, que acumula conocimientos ordinarios del quehacer cotidiano en las actividades genéricas del ser humano, mediante la observación de los fenómenos sociales, culturales, políticos y de la naturaleza. Así, la trascendente del sistema de libre valoración de la prueba y del razonamiento práctico, es que el juzgador señale en qué reglas de la lógica y en qué máximas de la experiencia, basó su estudio para así justificar el resultado de la ponderación alcanzado".

²⁶ De conformidad con los artículos 93 fracción I, 95, 199 y 200 del Código Federal de Procedimientos Civiles.





Dirección General Adjunta de Quejas

cuando -conforme a la sana crítica²⁷ tuvo la clara intención de causarle daño,²⁸ y la autoridad fue omisa en reportar su contenido al Comité de Ética y Prevención de Conflictos de la SEP, que es la instancia encargada de determinar cualquier conducta contraria a la ética en el ejercicio del servicio público dentro de esa dependencia de la Administración Pública Federal.

Aunado a lo anterior, en la actuación de la autoridad señalada como responsable se actualizó la prevalencia de estereotipos y prejuicios negativos²⁹ en contra de la persona peticionaria motivados por su orientación sexual, conforme a las siguientes manifestaciones³⁰:

"los servidores públicos deben ajustar su conducta para que impere en su desempeño una ética que responda al interés público y generen certeza plena de su conducta frente a todas las personas con las que se vincule u observen su"

²⁷ Sirva de sustento la tesis de jurisprudencia I.4o.A. J/72, cuyo rubro es: "PRUEBA INDIRECTA. SU CONCEPTO Y ELEMENTOS QUE LA INTEGRAN" y cuyo texto precisa: "Una prueba es indirecta cuando de la demostración de la existencia de un hecho secundario (hecho probado) sea posible extraer inferencias que fundamenten la hipótesis del hecho principal (hecho por probar o presunto). Así, la prueba indirecta ofrece elementos de confirmación de la hipótesis de existencia de un hecho principal, pero a través de un paso lógico, que parte de un hecho secundario. En ese orden, de ideas, el grado de apoyo de la hipótesis a probar dependerá de: a) el nivel de aceptación de la existencia del hecho secundario, es decir, si ésta está suficientemente probada y, b) el grado de aprobación de la inferencia, que se funda en la eficiencia y suficiencia del hecho secundario, cuya existencia ha sido probada, lo que, por lo general, implica acudir a máximas de experiencia solventes y a argumentos basados en la sana crítica. En conclusión, para determinar el grado de aceptación de la inferencia, que parte del hecho secundario o probado hacia el principal o inferido presuntivamente (hecho por probar), es necesario conocer el criterio en el que dicha inferencia se apoya, que comúnmente son enunciados de carácter general que convencen de la pertinencia y suficiencia de los indicios para aseverar la hipótesis o conclusión, también conocidos como máximas de experiencia. Así, mientras más preciso y segura sea el criterio, mayor será el grado de aceptación de la inferencia". [El subrayado es de este Consejo].

²⁸ Se toma como criterio orientador lo indicado en la jurisprudencia Ia./J. 38/2013 (10a.), emitida por la Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, de rubro: "LIBERTAD DE EXPRESIÓN. SUS LÍMITES A LA LUZ DEL SISTEMA DE PROTECCIÓN DUAL Y DEL ESTÁNDAR DE MALICIA EFECTIVA", en la cual se sostuvo que la principal consecuencia del sistema de protección dual es la doctrina de la "real malicia" o "malicia efectiva", conforme a la cual, la imposición de sanciones civiles derivada de la emisión de opiniones, ideas o juicios, corresponde exclusivamente a aquellos casos en que existe "información falsa" (en el caso del derecho a la información) o que haya sido producida con "real malicia" (aplicable tanto al derecho a la información como a la libertad de expresión), esto es, con la única intención de dañar, para lo cual, la nota publicada y su contexto constituyen las pruebas idóneas para acreditar dicha intención.

²⁹ Definición de prejuicio que se considera como un juicio o valoración anticipada, sin experiencia directa o real, generalmente negativo y que implica una emoción o percepción de carácter negativa sobre una persona, por una condición de carácter individual y propia de una persona; como lo fue en este caso la orientación sexual de la persona peticionaria, lo cual relacionó con una conducta inadecuada para un servidor público. Consúltese al respecto: http://www.ileioa.net/vive_doc/prejuicios-y-estereotipos-es.pdf, "PREJUICIOS Y ESTEREOTIPOS Y CÓMO INFLUYEN EN LA CONVIVENCIA", 2017, páginas 2 a 6.

³⁰ Realizadas por la SEP a través del oficio No. 254.19/14362, por conducto del doctor Efrén Parada Arias, Director General de Centros de Formación para el Trabajo de la Subsecretaría de Educación Media Superior. Manifestaciones valoradas de conformidad con los artículos 93 fracción I, 95, 199 y 200 del Código Federal de Procedimientos Civiles.





Dirección General Adjunta de Quejas

actuar y son consideradas guía y ejemplo, desplazar una conducta contraria a la enunciado, es infringir una disposición normativa.

[...] quienes formamos parte de la Secretaría de Educación Pública entendemos que somos referente para la ciudadanía, lo que nos lleva a procurar comportarnos de manera ejemplar."

Es decir, se trata de afirmaciones subjetivas que, partiendo de la orientación sexual de una persona, suponen "comportamientos no ejemplares" de prácticas no comprobadas que -aun suponiendo que se cometieron- corresponden al ámbito estricto de la vida privada sobre el cual la autoridad señalada como responsable no tiene injerencia alguna pues no comprometen el desempeño laboral ni la "imagen institucional" de la dependencia pública y, aun teniéndolo -se insiste-, no dio vista a la instancia competente para investigar, resolver y sancionar alguna posible falta ética de conducta.

Lo anterior, a pesar de que la autoridad indicó que la orientación sexual de la persona peticionaria no tuvo relación con la decisión de removerlo del cargo que ostentaba, ya que la conocía antes de otorgarle dichas funciones. No obstante, tomando en cuenta el contenido del correo electrónico anónimo, de éste sólo se tiene por acreditado la orientación sexual del agraviado, en correspondencia con lo afirmado por el doctor [redacted] **70** en su oficio del 14 de diciembre de 2018, por lo que estas manifestaciones en descargo de la responsable resultan ineficaces.

Por otra parte, conforme a la manifestación de la autoridad responsable, ésta basó la decisión de remover a la persona peticionaria de las funciones de [redacted] **71** en el Estado de Puebla conforme a:

"la facultad de los titulares de las unidades administrativas a realizar cambios cuando así lo requiera el mejoramiento del servicio, en términos del artículo 11 fracción V del Reglamento Interior de la Secretaría de Educación Pública."

Sin embargo, tal y como ha quedado precisado, la autoridad responsable no proporcionó elementos idóneos ni eficaces³¹ para demostrar de manera indubitable una afectación negativa en el servicio público encomendado a la persona agraviada, que tuviera relación

³¹ Conforme lo indicado en la tesis jurisprudencial III.1o.T. 3/2 (10a.) PRUEBAS, VALOR DE LAS. NO DEPENDE DE SU CANTIDAD SINO DE SU CALIDAD. No es la cantidad de pruebas que se ofrezcan para acreditar un hecho controvertido, lo que conduce a considerar la veracidad del mismo, sino la idoneidad, la confiabilidad y la eficacia probatoria del material ofrecido por los contendientes.





Dirección General Adjunta de Quejas

con el material fotográfico contenido en el referido correo electrónico (causal de la remoción), toda vez que la misma autoridad admitió que su contenido correspondía a "espacios muy íntimos" y, por ende, no a su ambiente laboral. Por lo tanto, se tiene que la decisión de negarle la permanencia en el puesto que hasta ese momento tenía la persona agraviada, no se basó en hechos objetivos, razonables si proporcionales, sino en estereotipos y prejuicios negativos motivados, como se ha señalado, por la orientación sexual de la persona agraviada, y no por una conducta contraria al servicio público o en contravención a alguna disposición normativa.

Por su parte, respecto a los hechos ocurridos en torno a la "Convocatoria de Concurso de Oposición para la Promoción a Funciones de Dirección en Educación Media Superior, Ciclo Escolar 2019-2020, COPFD-EMS, Convocatoria Funciones de Dirección", en la que la persona peticionaria fungió como aspirante y en la cual se interrumpió su participación, conforme el dicho de la autoridad, debido a que éste incumplió con el numeral 4.11 de dicha Convocatoria que a su letra indicaba:

"En el caso de sustentantes con antecedentes en funciones de cargo de Director, última acta de entrega-recepción del término de su encargo."

Y siendo que la persona peticionaria había ostentado el cargo de **72** de la Dirección General de Centros de Formación para el Trabajo y no el de Director, y una vez establecido que la SEP había tomado en consideración el contenido del correo de 30 de junio del año 2018 titulado "RV: Curriculum" como un referente para asumir que tenía una conducta inadecuada para la imagen de la dependencia educativa, se actualizó la presunción³² de que dicho prejuicio negativo influyó para que la persona agraviada no gozara de un proceso de selección en igualdad de oportunidades respecto a los demás participantes.

Finalmente, respecto a las pretensiones indicadas por la persona peticionaria consistentes en:

³² Sirva de sustento lo establecido en la tesis número 11.2o.P.210 P, "PRUEBA PRESUNCIONAL SU EXISTENCIA DEPENDE DE DATOS OBJETIVOS APORTADOS AL PROCESO (INDICIOS), CON LOS CUALES LA APLICACIÓN LÓGICA DE LAS LEYES DE LA RAZÓN PUEDA TENER SENTIDO" y que establece: "Las leyes de la razón no pueden sino entenderse conforme a los postulados de la lógica elemental. En ese sentido, la presunción será la interpretación lógica de los hechos conocidos que únicamente admite la aplicación de las leyes de la razón, lo cual conlleva a la obtención de un resultado razonado y razonable desde el punto de vista del pensamiento lógico, es decir, un significado o esencia que, según la razón, corresponde o deriva de los hechos conocidos. Por consiguiente, la presunción no existe por sí, sino que depende de la existencia de datos objetivos aportados al proceso (indicios), con los cuales la aplicación lógica de las leyes de la razón pueda tener sentido".





Dirección General Adjunta de Quejas

- a) Regresar a su puesto con el salario que tenía, y
- b) Se le paguen los salarios que debió de haber percibido desde el momento en el que lo cambiaron de puesto.

Debe tenerse en cuenta que éstas constituyen pretensiones de naturaleza laboral,³³ por lo que se dejan a salvo los derechos de la persona agraviada para que lo determinado por este Consejo en la presente Resolución por Disposición, se haga valer por la vía laboral ante la instancia competente para ello.

Por todo lo anterior, se tiene la certeza por parte de este Consejo que, de los hechos y presunciones previamente establecidos conforme a las constancias que obran en el expediente de cuenta, **se tienen por acreditadas acciones, omisiones y tratos discriminatorios en agravio de [REDACTED] 73 motivados por su orientación sexual, imputados a la Secretaría de Educación Pública**, que afectaron sus derechos humanos: a la igualdad y no discriminación, trabajo digno, intimidad y libre desarrollo de la personalidad.

III.2 Conducta discriminatoria y nexa causal

De conformidad con el artículo 1º, párrafo segundo, fracción III, de la LFPED³⁴, por discriminación debe entenderse:

"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

³³ Sirva de sustento lo establecido en la tesis de jurisprudencia P/J. 83/98, que establece: COMPETENCIA POR MATERIA, SE DEBE DETERMINAR TOMANDO EN CUENTA LA NATURALEZA DE LA ACCIÓN Y NO LA RELACIÓN JURÍDICA SUSTANCIAL ENTRE LAS PARTES, "En el sistema jurídico mexicano, por regla general, la competencia de los órganos jurisdiccionales por razón de la materia se distribuye entre diversos tribunales, a los que se les asigna una especialización, lo que da origen a la existencia de tribunales agrarios, civiles, fiscales, penales, del trabajo, etcétera, y que a cada uno de ellos les corresponda conocer de los asuntos relacionados con su especialidad. Si tal situación da lugar a un conflicto de competencia, éste debe resolverse atendiendo exclusivamente a la naturaleza de la acción, lo cual, regularmente, se puede determinar mediante el análisis cuidadoso de las prestaciones reclamadas, de los hechos narrados, de las pruebas aportadas y de los preceptos legales en que se apoye la demanda, cuando se cuenta con este último dato, pues es obvio que el actor no está obligado a mencionarlo. Pero, en todo caso, se debe prescindir del estudio de la relación jurídica sustancial que vincule al actor y al demandado, pues ese análisis constituye una cuestión relativa al fondo del asunto, que corresponde decidir exclusivamente al órgano jurisdiccional y no al tribunal de competencia, porque si éste lo hiciera, estaría prejuzgando y haciendo uso de una facultad que la ley no le confiere, dado que su decisión vincularía a los órganos jurisdiccionales en conflicto. Este modo de resolver el conflicto competencial trae como consecuencia que el tribunal competente conserve expedita su jurisdicción, para resolver lo que en derecho proceda."

³⁴ Dicho precepto legal es armónico con el establecido en el párrafo quinto del artículo 1º constitucional.





Dirección General Adjunta de Quejas

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 familiares³⁵, el idioma, los antecedentes penales o cualquier otro motivo.

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

Con fundamento en el artículo citado, para que un acto de discriminación se configure legalmente deben actualizarse de manera conjugada tres elementos:

- a) **Una conducta:** consistente en una acción u omisión, voluntaria o involuntaria, que genera un trato diferenciado injustificado por ser subjetivo, irracional o desproporcionado;
- b) **Un resultado:** que genera una afectación a los derechos humanos de la persona agraviada, y
- c) **Un nexo causal:** motivado por una categoría inherente a la persona, regularmente perteneciente a grupos históricamente discriminados o en situación de vulnerabilidad.

En atención a lo anterior se tiene que:

74 fue discriminado por acción y omisión (**conducta**) imputables a la Secretaría de Educación Pública, a partir del correo electrónico anónimo del 30 de junio de 2018 titulado "RV: Curriculum", que lo agraviaba y sobre el cual no había certeza sobre su veracidad o habiéndola constituido un aspecto de la vida privada, no dar vista a la instancia competente para determinar lo procedente en caso de haberse cometido alguna falta ética al servicio público como lo es el Comité de Ética y Prevención de Conflictos de la dependencia, ser removido del cargo que desempeñaba y, posiblemente, motivo para no ser evaluado en condición de igualdad en una convocatoria interna; todo lo cual afectó sus derechos humanos a la igualdad, trabajo digno, intimidad y libre desarrollo de la personalidad (**resultado**); motivado por su orientación sexual y los estereotipos y prejuicios negativos asociados indebidamente a la homosexualidad (**nexo causal**).

³⁵ El subrayado es de este Consejo.





III.3 Derechos humanos vulnerados

I. Derecho a la igualdad y no discriminación: Reconocido en los artículos 1º, párrafo quinto, de la *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos*; 1, 2 y 7 de la *Declaración Universal de los Derechos Humanos*; 2.1 y 26 del *Pacto Internacional de los Derechos Civiles y Políticos*; 2.2 del *Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales*; 11 de la *Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre*; 1 numeral 1 y 24 de la *Convención Americana sobre Derechos Humanos "Pacto San José de Costa Rica"*; 3 del *Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales "Protocolo de San Salvador"*; 1 y 2 de los Principios de Yogyakarta Sobre la Aplicación del Derecho Internacional Humanitario en Relación con la Orientación Sexual y la Identidad de Género; 2 y 3 de la Declaración sobre orientación sexual e identidad de género de las Naciones Unidas y 1, 2, 3 y 4 de la *Convención Interamericana contra toda Forma de Discriminación e Intolerancia*.

Específicamente, la *Convención Interamericana contra toda Forma de Discriminación e Intolerancia*, de reciente entrada en vigencia para nuestro país, establece en su artículo 4º, fracción VIII, que:

"Los Estados se comprometen a prevenir, eliminar, prohibir y sancionar, de acuerdo con sus normas constitucionales y con las disposiciones de esta Convención, todos los actos y manifestaciones de discriminación e intolerancia, incluyendo:

Cualquier restricción discriminatoria del goce de los derechos humanos consagrados en los instrumentos internacionales y regionales aplicables y en la jurisprudencia de las cortes internacionales y regionales de derechos humanos, en especial los aplicables a las minorías o grupos en condiciones de vulnerabilidad y sujetos a discriminación."

Por su parte, la LFPED en sus artículos 1º párrafo segundo, fracción III, y 4º, define a la discriminación y su prohibición en los términos analizados en la presente resolución siguiendo los elementos establecidos en el texto constitucional y las diferentes convenciones de las que México es parte y, en particular, en su artículo 9, fracciones III y VIII señalan como discriminación aquella acción que motivada –entre otras razones– por la orientación sexual, que tenga por resultado:





Dirección General Adjunta de Quejas

" 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"

II. Derecho al trabajo digno: El derecho al trabajo está previsto en los artículos 5º y 123 constitucionales; 1º y 23 numeral 3 de la *Declaración Universal de los Derechos de los Derechos Humanos*; 6 y 7 inciso a) numeral II del Pacto Internacional de los Derechos Económicos Sociales y Culturales; 1 del *Convenio III de la Organización Internacional del Trabajo relativo a la Discriminación en materia de Empleo y Ocupación*; 11.1 y 24 de la *Convención Americana sobre Derechos Humanos "Pacto San José de Costa Rica"*; 6 numeral 1 del *Protocolo adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de derechos económicos, sociales y culturales "Protocolo de San Salvador"*; 12 de los *Principios de Yogyakarta Sobre la Aplicación del Derecho Internacional Humanitario en Relación con la Orientación Sexual y la Identidad de Género*; y XIV de la *Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre*.

DIREC
CUI

Estableciendo que, toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil, a condiciones equitativas y satisfactorias en el mismo y a la protección contra el desempleo; además de reconocer el derecho de toda persona a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo donde se garantice su dignidad, el goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que le aseguren un trato sin distinciones de ninguna especie. Siendo importante señalar el inciso c) del artículo 7 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales³⁶, el cual indica:

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

...

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

³⁶ Ratificado por el estado mexicano el 23 de marzo de 1981.





GOBERNACIÓN
SECRETARÍA DE GOBERNACIÓN



CONAPRED
CONSEJO NACIONAL PARA PREVENIR
LA DISCRIMINACIÓN



Dirección General Adjunta de Quejas

De acuerdo con el artículo 1, numeral 1, del *Convenio sobre la Discriminación (empleo y ocupación)*, 1958 (núm. III)³⁷, se advierte que:

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

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

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

Adicionalmente, el artículo 2 de este Convenio establece:

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

Mientras que el artículo 123 de la *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos* indica:

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

Por su parte el párrafo segundo del artículo 2º de la *Ley Federal del Trabajo* indica:

"Se entiende por trabajo digno o decente aquél en el que se respeta plenamente la dignidad humana del trabajador; no existe discriminación por [...],

³⁷ Ratificada por el estado mexicano el 11 septiembre de 1961.





Dirección General Adjunta de Quejas

preferencias sexuales.”

Finalmente, al respecto la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha establecido que:

“La dignidad humana no se identifica ni se confunde con un precepto meramente moral, sino que se proyecta en nuestro ordenamiento como un bien jurídico circunstancial al ser humano, merecedor de la más amplia protección jurídica”⁵⁶

III. Derecho a la intimidad: Entendido como un derecho consustancial a la dignidad humana, protegido por la legislación nacional e internacional, a efecto de reservar del escrutinio público ciertos aspectos de la persona, tanto datos personales e información sensible, como espacios, decisiones y conductas que sólo atañen a la esfera íntima de la persona. De tal manera se encuentra resguardado mediante los artículos 6 fracción II, 7 y 16 constitucionales; 12 de la *Declaración Universal de los Derechos del Hombre*; 17 del *Pácto Internacional de Derechos Civiles y Políticos*; 11 de la *Convención Americana sobre Derechos Humanos*; V de la *Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre*, y 6 de los *Principios de Yogyakarta Sobre la Aplicación del Derecho Internacional Humanitario en Relación con la Orientación Sexual y la Identidad de Género*. Asimismo, la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha establecido mediante la tesis I.5o.C.4 K (10a), lo siguiente:

DIRECCIÓN
QUEJAS

“DERECHOS AL HONOR, A LA INTIMIDAD Y A LA PROPIA IMAGEN. CONSTITUYEN DERECHOS HUMANOS QUE SE PROTEGEN A TRAVÉS DEL ACTUAL MARCO CONSTITUCIONAL. Si conforme a las características que conforman a los derechos humanos, éstos no recaen sobre cosas materiales, sino que otorgan acción para lograr que el Estado respete los derechos garantizados, y se

⁵⁶ Tesis 1a. CCCLIV/2014 (10a.) “DIGNIDAD HUMANA CONSTITUYE UNA NORMA JURÍDICA QUE CONSAGRA UN DERECHO FUNDAMENTAL A FAVOR DE LAS PERSONAS Y NO UNA SIMPLE DECLARACIÓN ÉTICA. La dignidad humana no se identifica ni se confunde con un precepto meramente moral sino que se proyecta en nuestro ordenamiento como un bien jurídico circunstancial al ser humano, merecedor de la más amplia protección jurídica, reconocido actualmente en los artículos 1o., último párrafo; 2o., apartado A, fracción II; 3o., fracción II, inciso c); y 25 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. En efecto, el Pleno de esta Suprema Corte ha sostenido que la dignidad humana funge como un principio jurídico que permea en todo el ordenamiento, pero también como un derecho fundamental que debe ser respetado en todo caso, cuya importancia resalta al ser la base y condición para el disfrute de los demás derechos y el desarrollo integral de la personalidad. Así las cosas, la dignidad humana no es una simple declaración ética, sino que se trata de una norma jurídica que consagra un derecho fundamental a favor de la persona y por el cual se establece el mandato constitucional a todas las autoridades, e incluso particulares, de respetar y proteger la dignidad de todo individuo, entendida ésta –en su núcleo más esencial– como el interés inherente a toda persona, por el mero hecho de serlo, a ser tratada como tal y no como un objeto, o no ser humillada, degradada, envilecida o cosificada.”





GOBERNACIÓN
SECRETARÍA DE GOBERNACIÓN



CONAPRED
CONSEJO NACIONAL PARA PREVENIR
LA DISCRIMINACIÓN



Dirección General Adjunta de Quejas

consideran esenciales e inherentes al ser humano y derivados de su propia naturaleza, resulta lógico que los atributos de la personalidad se enlacen directamente con tales derechos, pues los mencionados atributos tienen una coincidencia con las libertades protegidas por los derechos del hombre como son los concernientes al honor, a la intimidad y a la propia imagen que constituyen derechos subjetivos del ser humano, en tanto que son inseparables de su titular, quien nace con ellos, y el Estado debe reconocerlos. Como no recaen sobre bienes materiales, sino sobre la personalidad de los individuos, son generales porque corresponden a todos los seres humanos, y no pueden considerarse renunciables, transmisibles o prescriptibles, porque son inherentes a la persona misma, es decir, son intrínsecos al sujeto quien no puede vivir sin ellos. Ahora, del contenido expreso del artículo 1o. constitucional se advierte que nuestro país actualmente adopta una protección amplia de los derechos humanos, mediante el reconocimiento claro del principio pro personae, como rector de la interpretación y aplicación de las normas jurídicas, en aquellas que favorezcan y brinden mayor protección a las personas, aunado a que también precisa de manera clara la obligación de observar los tratados internacionales firmados por el Estado Mexicano al momento de aplicar e interpretar las normas jurídicas en las que se vea involucrado este tipo de derechos, como son los señalados atributos de la personalidad conforme a la Convención Americana sobre Derechos Humanos y el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, y en casos en los que se involucra la posible afectación por daño moral de un atributo de la personalidad -en su vertiente del derecho al honor- debe aplicarse la tutela y protección consagrada en los principios reconocidos al efecto en nuestra Carta Magna, con independencia de que no exista una referencia expresa en el texto constitucional hacia la salvaguarda concreta del citado atributo, pues la obligación de protección deriva de disposiciones contenidas en dos tipos de ordenamientos superiores - Constitución y tratados internacionales- con los que cuenta el Estado Mexicano."

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





Dirección General Adjunta de Quejas

Tesis P.LXVI/2009, **DERECHO AL LIBRE DESARROLLO DE LA PERSONALIDAD.**

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

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





Dirección General Adjunta de Quejas

que en principio sólo incumben al individuo normalmente requieren de ciertas acciones para materializarlas. En todo caso, parece que se trata de una cuestión de énfasis. Así, mientras que hay situaciones en las que el aspecto más relevante de la autonomía personal se aprecia en la acción realizada, existen otras situaciones en las que el ejercicio de la autonomía se observa más claramente a través de la decisión adoptada por la persona”.

Mientras que la Declaración sobre orientación sexual e identidad de género de las Naciones Unidas, señala que:

“2. Reafirmamos que todas las personas tienen derecho al goce de sus derechos humanos sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición, tal como lo establecen el artículo 2 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos y el artículo 2 de los Pactos Internacionales de Derechos Civiles y Políticos y de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, así como el artículo 26 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos.

3. Reafirmamos el principio de no discriminación, que exige que los derechos humanos se apliquen por igual a todos los seres humanos, independientemente de su orientación sexual o identidad de género.”

IV. REPARACIÓN DEL DAÑO

De conformidad con los artículos 77 Ter y 84 de la LFPED, las Resoluciones por Disposición contendrán las medidas administrativas y de reparación que procedan conforme a la misma y, para su imposición, se tendrá en consideración:

- a) La gravedad de la conducta o práctica social discriminatoria;
- b) La concurrencia de dos o más motivos de discriminación;
- c) La reincidencia, y
- d) El efecto producido por la conducta o práctica social discriminatoria.

Y los artículos 83 y 83 bis de la Ley determinan como:





GOBERNACIÓN
SECRETARÍA DE GOBERNACIÓN



CONAPRED
CONSEJO NACIONAL PARA PREVENIR
LA DISCRIMINACIÓN



Dirección General Adjunta de Quejas

- a) Medidas administrativas: la impartición de cursos y talleres que promuevan la igualdad y la no discriminación; la fijación de carteles donde se realizaron los hechos; la presencia del personal para promover y verificar las medidas; la difusión de la versión pública de la resolución, así como su publicación y difusión en medios impresos y electrónicos de comunicación, y
- b) Medidas de reparación: la restitución del derecho conculcado; la compensación del daño ocasionado; la amonestación pública; la disculpa pública o privada, y garantías de no repetición.

En términos de los *Lineamientos que regulan la aplicación de las medidas administrativas y de reparación del daño en casos de discriminación* (Lineamientos), publicados por este Consejo en el DOF del 13 de junio de 2014, "para el establecimiento de medidas administrativas y de reparación, de buena fe y a verdad sabida, tomará en consideración las particularidades de cada caso graduándolas, con un sentido de lógica y equidad, y se guiará por los principios pro persona, de igualdad y no discriminación, de publicidad, de valoración de pruebas, integridad y proporcionalidad, entre otros" (numeral QUINTO).

Para ello, conforme al numeral SÉPTIMO, se deberán "valorar 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." Asimismo, conforme a este mismo numeral, "el Consejo podrá imponer una o más medidas administrativas o de reparación, una vez valorado el caso concreto y de considerarlo pertinente."

Por su parte, el numeral OCTAVO determina que "las medidas administrativas y de reparación, impuestas o acordadas, bajo los principios de equidad y justicia restaurativa, no tienen por objeto enriquecimiento ni empobrecimiento para las víctimas de discriminación más allá del daño causado."

Debe tenerse en cuenta que, conforme a los numerales DÉCIMO, DÉCIMO PRIMERO y DÉCIMO CUARTO de los referidos Lineamientos, las personas servidoras públicas federales o el poder público deben cumplir con las medidas administrativas y de reparación de acuerdo a los principios de progresividad, y realizar todas las acciones necesarias para su cumplimiento; tanto las personas físicas y morales particulares, estarán obligadas a su total cumplimiento y a colaborar con este Consejo para su verificación; y para su cumplimiento





Dirección General Adjunta de Quejas

se establecerá un plazo razonable en atención a las especificidades del caso y las particularidades de dichas medidas.

Finalmente, debe considerarse que los Lineamientos multicitados, determinan que:

- I. Por daño material, se entenderá la "pérdida o detrimento de los ingresos de las víctimas, los gastos efectuados con motivo de los actos, omisiones o prácticas sociales discriminatorias y las consecuencias de carácter pecuniario que tengan un nexo causal con los hechos del caso. [...] El daño material se integrará por el daño emergente y lucro cesante" (numeral VIGÉSIMO TERCERO); y "los gastos realizados por concepto de daño emergente son aquellos realizados, de forma pertinentes y no excesiva, a partir y con motivo del acto, omisión o práctica social discriminatoria, para lo cual se tomará en cuenta si la persona, grupo o colectivo social en situación de discriminación tuvo que incurrir en gastos para la presentación, trámite y seguimiento de la queja", (numeral VIGÉSIMO CUARTO, fracción VIII). Que, para la cuantificación del daño emergente, este Consejo "recabará por sí o por conducto de la parte afectada, toda la evidencia que permita demostrar las erogaciones, pertinentes y no excesivas, que tuvo que realizar la víctima o persona agraviada que se vinculen al caso" (numeral VIGÉSIMO QUINTO). Y que el monto de la compensación se establecerá mediante pago en moneda nacional, este "Consejo no está obligado a fijar intereses en el pago de sumas determinadas en sus decisiones", y se calculará considerando los criterios establecidos en la legislación referida en los Lineamientos en cita, los "principios generales del derecho; la jurisprudencia y estándares de la Corte Interamericana de Derechos Humanos y cualquier otra disposición que resulte aplicable" (numeral TRIGÉSIMO PRIMERO).
- II. Y que entre las garantías de no repetición, se comprenden, entre otras: la acción y revisión de la normativa del agente discriminador; la vista a la autoridad interna o externa competente, para que investigue y, en su caso, sancione, de conformidad con las responsabilidades administrativas, penales o de cualquier otra; la promoción de la observancia de códigos de conducta, normas éticas y otras disposiciones internas, que contengan el principio de no discriminación; emisión de circulares y exhortos con la finalidad de eliminar actos, omisiones o prácticas sociales discriminatorias, y la realización de ajustes razonables que propicien la accesibilidad y el diseño universal (numeral TRIGÉSIMO QUINTO, fracciones I, II, V y IX).





GOBERNACIÓN
SECRETARÍA DE GOBERNACIÓN



CONAPRED
CONSEJO NACIONAL PARA PREVENIR
LA DISCRIMINACIÓN



Dirección General Adjunta de Quejas

Acreditada la responsabilidad de la SEP en los hechos discriminatorios motivo de la queja y en agravio de **75** este Consejo ordenará la aplicación de medidas administrativas y de reparación tendientes a que los actos y prácticas discriminatorias acontecidos no vuelvan a repetirse, garantizando que el personal directivo de la SEP:

- a) Se sensibilice sobre el derecho humano a la igualdad y no discriminación;
- b) Contribuya no solo desde los servicios educativos que presta sino también en beneficio de las personas que laboran y prestan servicios, a una cultura del respeto y la no discriminación;
- c) Compense el daño ocasionado, y
- d) Observe las garantías de no repetición en beneficio de todas las personas presentes y futuras, que integren su personal colaborativo y de relación laboral.

IV. 1 Factores para determinar las medidas

En términos del artículo 84 de la Ley, este Consejo advierte que los hechos en los que incurrió la SEP:

- a) Afectaron los derechos humanos a la igualdad y no discriminación, trabajo digno, intimidad y libre desarrollo de la personalidad, afectando el proyecto de vida de la persona agraviada;
- b) Fueron motivados por su orientación sexual sin que concurriera otra categoría inherente a su persona que los motivara;
- c) La autoridad señalada como responsable no es reincidente en los hechos que se acreditaron en el expediente, conforme a la evidencia que obra en los archivos de este Consejo, y
- d) Tuvieron como efecto negarle la permanencia en el cargo que ostentaba la persona peticionaria y, posiblemente, competir en condiciones de igualdad en una convocatoria interna.

En mérito de lo cual, se dictan las siguientes:





Dirección General Adjunta de Quejas

V. MEDIDAS ADMINISTRATIVAS Y DE REPARACIÓN

V.I MEDIDAS ADMINISTRATIVAS

PRIMERA. El personal de la Dirección General de Centros de Formación para el Trabajo de la Subsecretaría de Educación Media Superior en la Secretaría de Educación Pública, deberá participar en un curso de sensibilización³⁹ sobre el derecho a la igualdad y no discriminación, el cual se impartirá conforme lo determine la Subdirección de Medidas Administrativas y de Reparación de este Organismo, con fundamento el artículo 83, fracción I de la LFPED, y los numerales DECIMOQUINTO y DECIMOSEXTO de los "Lineamientos que regulan la aplicación de las medidas administrativas y de reparación del daño en casos de discriminación", publicados en el Diario Oficial de la Federación del 13 de junio de 2014 (en lo sucesivo los "Lineamientos").

SEGUNDA. El Director General de Centros de Formación para el Trabajo de la Subsecretaría de Educación Media Superior en la Secretaría de Educación Pública, supervisará que personal del citado organismo proceda a la impresión y colocación fija, con el debido resguardo y en lugar visible de las unidades administrativas de dicha institución, de carteles alusivos al derecho a la igualdad y no discriminación, que en su versión electrónica le proporcionará este Consejo, los cuales deberán permanecer fijados por una temporalidad mínima de seis meses. Lo anterior, de conformidad con el artículo 83, fracción II de la LFPED y DECIMOSEPTIMO y DECIMOCTAVO de los Lineamientos.

TERCERA. El CONAPRED publicará la versión pública de la presente Resolución por Disposición en su página web. Lo anterior, una vez que la presente resolución quede firme, de conformidad con los artículos 83 Bis, fracción V, de la LFPED, y VIGÉSIMO OCTAVO, fracción II, y TRIGÉSIMO SEGUNDO de los Lineamientos.

El plazo para cumplir con la implementación de estas medidas administrativas no podrá exceder de **30 días hábiles**, contados a partir de que la presente resolución cause estado. Su verificación se realizará por la Subdirección de Medidas Administrativas y de Reparación de este Consejo, en los términos y modalidades que determine conforme a la presente resolución, mediante informes a los cuales se adjuntará el soporte documental y probatorio

³⁹ El curso se imparte en línea de forma gratuita por este Consejo. Este Organismo, determinará, a través de la Subdirección de Medidas Administrativas y de Reparación la forma en que se impartirá en cada Institución, atendiendo a las necesidades particulares del caso.





Dirección General Adjunta de Quejas

correspondiente, de conformidad con los artículos CUADRAGÉSIMO CUARTO de los Lineamientos, 47 de la LFPED y 420 del *Código Federal de Procedimientos Civiles* de aplicación supletoria.

MEDIDAS DE REPARACIÓN

PRIMERA. El Director General de Centros de Formación para el Trabajo de la Subsecretaría de Educación Media Superior en la Secretaría de Educación Pública, entregará una disculpa por escrito a **76** por los actos de discriminación que afectaron sus derechos humanos, ofreciéndole la garantía de la autoridad que representa para que estos actos no se repitan y su compromiso a favor de una cultura de la igualdad, inclusión y no discriminación.

SEGUNDA. El Director General de Centros de Formación para el Trabajo de la Subsecretaría de Educación Media Superior en la Secretaría de Educación Pública, como garantía de no repetición emitirá una circular interna mediante la cual instruirá a todo su personal directivo, administrativo y docente en el estado de Puebla a: 1) respetar el derecho a la igualdad; 2) evitar actos, omisiones o prácticas discriminatorias que vulneren los derechos humanos del personal; 3) evitar intromisiones injustificadas en la vida íntima del personal, y 4) dar vista al Comité de Ética y Prevención de Conflictos de la Secretaría de Educación Pública cuando se esté en presencia de conductas que comprometan el buen desempeño del servicio público.

El plazo para cumplir con la implementación de estas medidas administrativas no podrá exceder de **30 días hábiles**, contados a partir de que la presente resolución cause estado. Su verificación se realizará por la Subdirección de Medidas Administrativas y de Reparación de este Consejo, en los términos y modalidades que determine conforme a la presente resolución, mediante informes a los cuales se adjuntará el soporte documental y probatorio correspondiente, de conformidad con los artículos CUADRAGÉSIMO CUARTO de los Lineamientos, 47 de la LFPED y 420 del *Código Federal de Procedimientos Civiles* de aplicación supletoria.

Adicionalmente, de conformidad con los artículos 45 y 83 Ter de la LFPED, dese vista de la presente Resolución por Disposición a la **Octava Sala del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje** para los efectos procedentes en el ámbito de sus atribuciones.





GOBERNACIÓN
SECRETARÍA DE GOBERNACIÓN



CONAPRED
CONSEJO NACIONAL PARA PREVENIR
LA DISCRIMINACIÓN



Dirección General Adjunta de Quejas

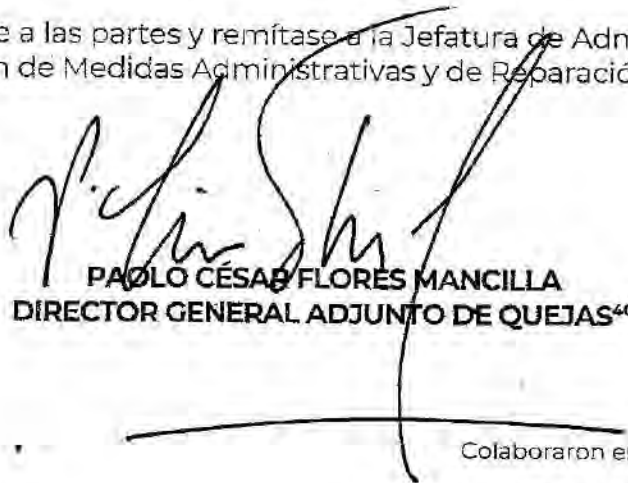
Con fundamento en los artículos 79 y 87 de la LFPED y 106, fracción IV, 108, 109 y III del Estatuto Orgánico del Consejo, considérese el presente expediente como concluido por haberse dictado la presente Resolución por Disposición, y sólo quedará abierto para el efecto la verificación de las medidas ordenadas a través de la Subdirección de Medidas Administrativas y de Reparación de este Organismo.

Finalmente, de conformidad con el artículo 88 de la LFPED, se informa a las partes que, en caso de inconformidad con la presente resolución, podrán interponer el recurso correspondiente en términos del Capítulo I, Título Sexto, de la Ley Federal de Procedimiento Administrativo, dentro de los 15 días hábiles siguientes a que surta efectos la notificación de la presente resolución.

Notifíquese la presente a las partes y remítase a la Jefatura de Admisión y Registro para su turno a la Subdirección de Medidas Administrativas y de Reparación.

Así lo resolvió,

ISC
CIC-DE
EIAS



PAOLO CÉSAR FLORES MANCILLA
DIRECTOR GENERAL ADJUNTO DE QUEJAS⁴⁰

Colaboraron en la elaboración del proyecto:
Norma Rico Vázquez
María del Carmen Hernández Hernández
Ricardo Moreno Tenorio

⁴⁰ Firma con fundamento en el artículo 30, fracción XI Bis, de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación; el artículo 18, fracción VII, del Estatuto Orgánico del Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación; la constancia de nombramiento del 1º de febrero de 2019, y el Acuerdo por el que la Presidenta de CONAPRED delega a la persona titular de la Dirección General Adjunta de Quejas la facultad de emitir y suscribir resoluciones por disposición e informes especiales, publicado en el Diario Oficial de la Federación del 18 de febrero de 2019.



ÍNDICE

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

8. Eliminado nombre consistente en 3 palabras por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública y el artículo 116 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
9. Eliminado cargo consistente en 1 palabra por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública y el artículo 116 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
10. Eliminado nombre consistente en 3 palabras por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública y el artículo 116 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
11. Eliminado cargo consistente en 4 palabras por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública y el artículo 116 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
12. Eliminado número de plantel por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal 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 cargo consistente en 2 palabras por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública y el artículo 116 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
14. Eliminada liga electrónica de archivo de audio por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública y el artículo 116 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
15. Eliminado nombre consistente en 3 palabras por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información

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

16. Eliminado nombre consistente en 3 palabras por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública y el artículo 116 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
17. Eliminado cargo consistente en 4 palabras por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública y el artículo 116 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
18. Eliminado nombre consistente en 3 palabras por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública y el artículo 116 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
19. Eliminada orientación sexual consistente en 1 palabra por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública y el artículo 116 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
20. Eliminado nombre consistente en 2 palabras por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública y el artículo 116 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
21. Eliminado nombre consistente en 2 palabras por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública y el artículo 116 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
22. Eliminado nombre consistente en 3 palabras por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública y el artículo 116 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.

23. Eliminado cargo consistente en 4 palabras por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública y el artículo 116 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
24. Eliminadas funciones consistentes en 5 renglones por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública y el artículo 116 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
25. Eliminado nombre consistente en 3 palabras por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública y el artículo 116 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
26. Eliminado cargo consistente en 4 palabras por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública y el artículo 116 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
27. Eliminado cargo consistente en 9 palabras por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública y el artículo 116 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
28. Eliminado número de plantel por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública y el artículo 116 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
29. Eliminado cargo consistente en 4 palabras por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública y el artículo 116 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
30. Eliminado cargo consistente en 4 palabras por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información

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

31. Eliminado cargo consistente en 4 palabras por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública y el artículo 116 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
32. Eliminado nombre consistente en 3 palabras por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública y el artículo 116 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
33. Eliminado cargo consistente en 4 palabras por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública y el artículo 116 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
34. Eliminado cargo consistente en 1 palabra por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública y el artículo 116 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
35. Eliminado número de plantel por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública y el artículo 116 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
36. Eliminado cargo consistente en 9 palabras por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública y el artículo 116 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
37. Eliminado nombre consistente en 3 palabras por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública y el artículo 116 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.

38. Eliminado número de plantel por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública y el artículo 116 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
39. Eliminado nombre consistente en 2 palabras por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública y el artículo 116 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
40. Eliminado nombre consistente en 3 palabras por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública y el artículo 116 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
41. Eliminado cargo consistente en 4 palabras por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública y el artículo 116 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
42. Eliminado nombre consistente en 3 palabras por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública y el artículo 116 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
43. Eliminado 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.
44. Eliminado nombre consistente en 3 palabras por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública y el artículo 116 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
45. Eliminado número de plantel por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública y el

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

46. Eliminado cargo consistente en 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.
47. Eliminado nombre consistente en 3 palabras por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública y el artículo 116 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
48. 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.
49. 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.
50. Eliminado nombre consistente en 3 palabras por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública y el artículo 116 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
51. Eliminada liga electrónica de archivo de video por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública y el artículo 116 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
52. Eliminado nombre consistente en 3 palabras por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública y el artículo 116 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.

53. Eliminado nombre consistente en 3 palabras por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública y el artículo 116 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
54. Eliminado nombre consistente en 3 palabras por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública y el artículo 116 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
55. Eliminado número de plantel por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública y el artículo 116 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
56. Eliminado cargo consistente en 4 palabras por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública y el artículo 116 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
57. Eliminado nombre consistente en 3 palabras por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública y el artículo 116 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
58. Eliminado nombre consistente en 3 palabras por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública y el artículo 116 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
59. Eliminado cargo consistente en 4 palabras por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública y el artículo 116 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
60. Eliminado nombre consistente en 3 palabras por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información

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

61. Eliminado cargo consistente en 4 palabras por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública y el artículo 116 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
62. Eliminado cargo consistente en 4 palabras por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública y el artículo 116 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
63. Eliminado cargo consistente en 4 palabras por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública y el artículo 116 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
64. Eliminado cargo consistente en 4 palabras por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública y el artículo 116 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
65. Eliminado cargo consistente en 4 palabras por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública y el artículo 116 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
66. Eliminado nombre consistente en 3 palabras por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública y el artículo 116 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
67. Eliminada orientación sexual consistente en 1 palabra por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública y el artículo 116 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.

68. Eliminado cargo consistente en 4 palabras por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública y el artículo 116 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
69. Eliminado nombre consistente en 3 palabras por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública y el artículo 116 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
70. Eliminado nombre consistente en 3 palabras por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública y el artículo 116 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
71. Eliminado cargo consistente en 4 palabras por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública y el artículo 116 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
72. Eliminado cargo consistente en 4 palabras por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública y el artículo 116 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
73. Eliminado nombre consistente en 3 palabras por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública y el artículo 116 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
74. Eliminado nombre consistente en 3 palabras por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública y el artículo 116 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
75. Eliminado nombre consistente en 3 palabras por considerarse información confidencial con fundamento en el artículo 113, fracción I de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información

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

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